

EL MUNDO DEL TRABAJO:
VIEJOS Y NUEVOS PARADIGMAS

MIGUEL SUÁREZ BOSA

Resumen: Con esta comunicación se pretenden dar una visión de las corrientes actuales del estudio histórico sobre los trabajadores. Metodológicamente, se parte de precisar cuál es el objeto de estudio, y de hacer una crítica de las tendencias que se han seguido. Luego, nos centramos en las aportaciones de dos de las ramas que más contribuyen al conocimiento del mundo del trabajo: el movimiento obrero y de las relaciones laborales. Una propuesta de agenda de investigación, fundamentada en la visión global de la historia, con un riguroso tratamiento de las fuentes, técnicas renovadas y una adecuada selección de los objetivos, completa el trabajo.

Palabras clave: *movimiento obrero, relaciones laborales, renovación, trabajadores.*

Abstract: The intention of this papers is to give a perspective of present movements in historic study about workmen. Methodologically, we start trying to precise which is the subject of study of the area, and to criticise its tendencies up to now. Next we will study the contributions of the two branches which have most contributed to the study of working world: the workers movement and labour relations. A proposal of investigation agenda based upon a global vision of history with a strict treatment of sources, renewed techniques and an accurate selection of the objectives that complete the papers.

Key-words: *working movement, labour relations, renovation, workers.*

INTRODUCCIÓN

La historia de los trabajadores atraviesa en la actualidad por un periodo de reconsideración y estancamiento. Sin embargo, en las décadas inmediatamente anteriores ha estado en auge y en su ámbito se han realizado estudios pioneros hasta configurar una renovación historiográfica, para conquistar una indudable centralidad en la historia social. Esta innovación ha sido particularmente brillante en lo que se refiere a la historia del movimiento obrero, aspecto en el que se han realizado esfuerzos induda-

bles por incorporar nuevos temas y nuevos enfoques¹, adoptando nuevas metodologías y aspectos temáticos. En cierta medida, esta materia ha estado a la cabeza de la renovación de la historia, ocupando un lugar privilegiado junto a otras parcelas, y ha aportado algunas de las reflexiones teóricas más novedosas; no obstante, el descontento y la insatisfacción siguen presentes entre los profesionales, lo cual viene a ser una actitud sana como inquietud científica.

Pero en la actualidad parece que la situación ha vuelto a estancarse², posiblemente por ignorar otros enfoques, producto de un estrecho sectarismo ideológico que en definitiva ha venido a perjudicar una correcta visión de la historia del mundo del trabajo. Por ejemplo, se rechaza sin más miramientos aspectos como el estudio de las relaciones laborales, por que ese enfoque supone un planteamiento retrógrado³.

Desde nuestra apuesta por una historia global que evite la esterilización que una equivocada compartimentación conlleva, lo cual no quita que consideremos de interés e incluso necesario estudios parciales que-remos, sin embargo, hacer algunas precisiones metodológicas previas junto con la valoración situación de cada una (II) para luego centrar nuestra opción metodológica (III) y terminar con unas conclusiones así como hacer una propuesta de agenda de investigación (IV).

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO VERSUS HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES: UN FALSO DILEMA

El estudio de la historia de los trabajadores se ha hecho desde diversas disciplinas afines. Por ejemplo, desde la "historia del trabajo", con raigambre particularmente en Francia, que se interesa por éste fenómeno en todas sus variables y aspectos⁴; en otros casos se ha optado por la "historia del movimiento obrero" a secas; o, en fin, se viene empleando con más frecuencia el término "historia de las relaciones la-

borales". Desde otra perspectiva estos estudios se han enfocado como una forma abreviada de la historia social, una parte en que el historiador divide la historia para poder estudiarla; otras veces, se ha preferido la alternativa de la historia de los movimientos sociales. De cualquier manera, en realidad, la polémica sobre qué termino utilizar es a veces nominalista.

Nuestro interés en esta exposición se centra en dos ramas de las que están más en boga en la actualidad: el movimiento obrero y en las relaciones laborales. Es, tal vez, desde estos ámbitos desde donde se vienen haciendo las propuestas más novedosas, al mismo tiempo que parecen disputarse un terreno común.

Ello no significa optar por una división de la historia en varias parcelas aisladas unas de otras, sino, todo lo contrario, la apuesta es por una historia global, aunque para conseguirlo se consideren de importancia los estudios sectoriales con entidad propia.

La historia del movimiento obrero o la renovación inconclusa

Los conceptos de historia del trabajo e historia del movimiento obrero, se confunden o se usan comúnmente de forma indistinta. Obviamente, la llamada historia del movimiento obrero tiene raigambre en la historiografía occidental con la excepción, quizá, del mundo anglosajón. Una visión tradicional (sin que este término se emplee aquí con un significado peyorativo), como por ejemplo la representada por M. Tuñón de Lara en su introducción a *El movimiento obrero en la historia de España*, lo define como el promovido por el conjunto de "trabajadores por cuenta ajena", empleados fundamentalmente en los sectores primario o secundario de la producción; se añade, también especialmente, el llevado a cabo con el desarrollo capitalista contemporáneo, en amplios sectores del terciario. El movimiento obrero se interesaría, según este señero autor, por la acción del obreris-

mo organizado bajo todas sus formas –organizaciones sindicales, cooperativas, partidos políticos– y en todos los campos, no solamente en el propiamente laboral.

Al carácter esencialmente institucional se opone, a partir de los años cincuenta o comienzos de los sesenta⁵, una nueva concepción de la historia del trabajo o del movimiento obrero, en tarea que se inició, como es bien conocido, con la aparición de la "historia social del trabajo" británica (E. P. Thompson, E. Hobsbawm, etc.) y de la "nueva historia del trabajo" norteamericana (H. Gutman, D. Montgomery, etc.)⁶, que, a partir de las décadas de 1960 y 1970, trajo consigo una profunda renovación temática y metodológica que significó una edad de oro para la disciplina. La renovación emprendida afectó tanto al objeto como al método utilizado. El objeto de la disciplina se amplía, superando la vieja historia social del trabajo, entendida como historia de las organizaciones obreras restringida a ese ámbito organizativo, con lo cual privaba a la mayor parte de la población laboral de todo estudio serio y riguroso, sin tener en cuenta que la población laboral no sindicado ha sido cuantitativamente la mayoría de los trabajadores a lo largo de la historia. En los años sesenta, caracterizados por el hecho de que los sindicatos y la negociación colectiva estaban fuertemente consolidados en los países occidentales como parte esencial de la política de consenso social establecido al término de la Segunda Guerra Mundial, los historiadores del trabajo comenzaron a formularse nuevas preguntas, más conectadas con los trabajadores como tales: hay una decida reivindicación de la cultura y la experiencia como elementos que nuclea la identidad y la fuerza de la clase obrera.

Esta renovación, en principio, trasladó el protagonismo de las organizaciones sindicales y sus líderes a los trabajadores anónimos, a los trabajadores no cualificados, a las mujeres, etc., y el centro de atención, de los investigadores de la arena política a los lugares de trabajo. También significó un inte-

rés creciente hacia la cultura obrera, aspecto insuficientemente tratado por la “vieja” historia del movimiento obrero de carácter institucional. La aportación conceptual de la escuela marxista inglesa es fundamental en este aspecto; no obstante, el giro “culturalista” de Thompson ha sido el aspecto más discutido de su obra⁷. Aunque se ha avanzado mucho, parece que aún es vigente la afirmación de E. Hobsbawm (escrito originalmente en 1964) de que “se ha investigado comparativamente poco acerca de las clases trabajadoras como tales (no en cuanto organizaciones y movimientos obreros) y acerca de las condiciones económicas y técnicas que favorecieron el desarrollo efectivo de los movimientos obreros o bien, en cambio, lo dificultaron” (Hobsbawm, 1979: 7).

En las últimas décadas se han hecho notar cambios que van en varias direcciones. Por un lado, se ha abierto el camino a una revisión de algunos de los supuestos en los que se había basado tradicionalmente la “nueva” historia del trabajo, proponiendo recuperar el protagonismo de las “minorías militantes” o considerar el papel del Estado frente al olvido de la política, por ejemplo. Por otro, se ha propuesto un rearme teórico con acercamiento a la economía del trabajo, a la historia de la empresa y a la historia económica y una clara apuesta por los estudios comparados. O yendo más lejos, re-fundar la historia del trabajo, ahora como historia de las relaciones industriales, esto es, de las relaciones entre trabajadores, sindicatos, patronal y Estado. Esto ha abierto una polémica en la que por un lado se encuentran aquellos que consideran que la historia del trabajo no puede seguir identificándose con la historia del movimiento sindical (Zeitlin)⁸ y de la política laborista, y por otro que la disciplina debía redefinirse en términos de una historia de las relaciones industriales que permitiera recuperar el papel de las instituciones. Esta postura ha sido considerada como revisionista y conservadora, aunque ha servido para formular un profundo debate (sobre todo en el

ámbito anglosajón) sobre el futuro de esta materia y la funcionalidad de los discursos centrados en el género y los lenguajes de clase. A esta incertidumbre no es ajeno el momento histórico que se abre con el establecimiento de gobiernos conservadores en Estados Unidos e Inglaterra en la década de los ochenta y la desaparición de las economías socialistas en el Este de Europa.

La propuesta renovadora de las relaciones laborales

El uso del paradigma de “las relaciones laborales” para el estudio del mundo del trabajo ha generado una notable polémica. Unos lo consideran el más adecuado para el estudio del mundo del trabajo (Olábarri), pero pretendiendo enfrentarlas al estudio del movimiento obrero y de paso descalificando, desde una visión sin duda unilateral, el enfoque que se centra en el estudio de éste último. De ahí la animadversión que suscita. Otros, por contrario consideran que la opción de las relaciones laborales supone tomar partido por una visión excesivamente “neutra”. Sin obviar los excesos cometidos por algunos especialistas, no creemos tampoco que el camino correcto sea el de optar por una u otra visión, pues si las aportaciones desde el estudio del movimiento obrero han tenido una indudable trascendencia historiográfica, muchas de las propuestas innovadoras y creativas proceden del campo de las relaciones laborales; en realidad, las consideramos diferentes aunque complementarias. En el apartado anterior nos referimos al movimiento obrero, veamos ahora la propuesta de las relaciones laborales.

Habría que comenzar refiriéndose a las dificultades que presentan el estudio de una disciplina que no tiene elaborado un corpus conceptual, aunque el esfuerzo para definirlo haya sido importante⁹, lo cual se sitúa en la encrucijada de la historia económica y de la empresa, de la historia social y del trabajo, así como de la historia “legal” o, más específicamente, de las instituciones jurídico-laborales.

La literatura, pues, muestra una notable coincidencia en entender como relaciones laborales «el conjunto de **normas** (formales e informales, generales o específicas, genéricas o precisas) que regulan el empleo de los trabajadores (salarios, horarios y muchos otros aspectos), así como los diversos **métodos** (contratación colectiva, ley, etc.) a través de los cuales se establecen e interpretan, se aplican y se modifican tales normas; métodos elegidos o aceptados por los actores (organizaciones y representaciones de los trabajadores, de los empresarios y sus organizaciones, el Estado y sus organismos institucionales específicos) que interactúan en tales relaciones, sobre la base de **procesos** en los que se dan diversos grados de cooperación y conflictividad, de convergencia y de antagonismo» (Baglioni, 1991: 23-65). A estos efectos cuadra más la noción de **sistema**, que tiene validez analítica en la medida que incorpora la existencia de proceso y fuerzas contradictorias; de la misma forma que tanto estabilidad como inestabilidad tienen cabida. Por consiguiente, la definición en términos de **regulación del trabajo** debemos de ampliarla para tener en cuenta los orígenes, además de las consecuencias¹⁰.

No obstante, son diversas las corrientes ideológicas dentro de las relaciones laborales y, por tanto, es diferente la concepción que se tiene de las mismas¹¹. En esencia podemos englobar estas tendencias en los siguientes grupos:

La más tradicional y pionera en el estudio de la materia es la representada por la figura señera de J. P. Dunlop¹². Los autores comprendidos en este grupo tienen una **concepción cerrada** de los sistemas de relaciones laborales: éstas se desarrollarían al interior de la empresa, una organización donde las personas se relacionan de forma continua y en busca de objetivos comunes. No obstante, Dunlop intenta superar el empirismo, adoptando el concepto de una **red de normas** que gobiernan el mundo del trabajo. Aplica este enfoque para definir clara-

mente la noción de **sistema de relaciones laborales**, que había sido utilizado de manera vaga por otros (Hyman, 1981: 20), con lo cual este autor, ha dado carta de naturaleza a las relaciones laborales al definirlas como el estudio de «las reglas del sistema y su variación en el tiempo», introduciendo el concepto sistémico en el estudio de las mismas. Ciñe su análisis casi exclusivamente a las variables objetivas (tecnología, condiciones de mercado, mecanismos organizativos) que influyen en las relaciones laborales; por ello hace hincapié en **las formas y los métodos para la resolución de conflictos** más que en las causas que los *determinan*, sin lograr explicar las razones profundas y globales de los procesos de interacción (Hyman, 1981: 22). Esta tendencia conservadora aparece reforzada cuando se emplea la noción de sistema de relaciones industriales, para sugerir que los procesos actúan en sentido de mantener la estabilidad y el equilibrio, que las diferentes instituciones y procedimientos son compatibles y presentan una buena integración y que el conflicto, por consiguiente, se autorresuelve. Dunlop, siguiendo el funcionalismo de T. Parsons, se declara a favor de esta posición, con el argumento de que las creencias y valores de los actores de las relaciones industriales constituyen una fuente automática de orden. Explícitamente afirma: «Un sistema de relaciones industriales crea una ideología o cuerpo de ideas y creencias ampliamente compartido con relación a la interacción y a los papeles de los actores, el cual ayuda a que los diferentes elementos del sistema permanezcan unidos (...). La ideología de un sistema de relaciones industriales presenta una estrecha relación con la ideología de la sociedad industrial de la cual él constituye un subsistema» (Hyman, 1981: 22).

El análisis de Dunlop fue desarrollado posteriormente por Flanders, quien ha contribuido mucho a reavivar el debate teórico explícito acerca de las relaciones industriales en Gran Bretaña. Pero estos autores, a pesar de haber conseguido una notable

finura analítica en el examen de las relaciones de trabajo, no logran explicar las razones profundas y globales de los procesos de interacción, de conflicto y de antagonismo de los actores participantes u ofrecen exámenes explicativos de corto alcance, en el espacio y el tiempo, no consiguiendo explicar las diferentes formas de relaciones industriales en contextos que ofrecen notables similitudes tecnológicas y económico-estructurales.

Muestran preferencia por una concepción –aunque más moderna y actualizada– de las ideologías unitarias: según cual sea el desarrollo de la economía capitalista, la lógica de la empresa está vista como orientada hacia una autoridad unificada, con unas funciones directivas aceptadas como legítimas por todos los componentes del proceso productivo. En el seno de tales ideologías favorables a los derechos y a las exigencias del capital, no hay lugar para la protesta obrera ni para la acción sindical. Dentro de tal explicación la empresa aparece como un equipo unificado, basado en un sistema institucionalizado de valores, en una “unidad cultural” que trabaja en conjunto para el bien común, dado que se supone que existe una armonía de intereses y por tanto colaboración voluntaria entre las partes implicadas. El sindicato en general se considera un enemigo, un intruso y un ente ajeno que distorsiona lo que debería ser una estructura privada, unificada, visión, que evidentemente, parte de la concepción neoclásica de la economía, que concibe a los sindicatos como monopolios, que tratan de imponer los intereses de grupo.

Como esta situación no sucede en la práctica (salvo en los casos de regímenes represivos como el fascismo), muchos autores, explícita o implícitamente, no ponen en cuestión la legitimidad histórica y moral del capitalismo y de sus criterios de empleo y de trabajo; explican los fenómenos de la regulación de las relaciones de trabajo y del conflicto industrial, bien en clave evolutiva (la protesta obrera sería un dato del inicio

del industrialismo, pero desde hace tiempo en fase de decadencia) bien con los esquemas del funcionalismo, por lo que la acción colectiva de los trabajadores y sus organizaciones estarían reguladas por la evolución de las variables estructurales, y vinculadas a ellas, en el interior de un consenso fundamental entre los diversos autores (Dunlop). Dentro de tal explicación –visiblemente reduccionista, con clamorosos desmentidos empíricos– se pone el acento sobre todo en los aspectos de la institucionalización de las relaciones colectivas de trabajo, considerando como residuales las situaciones y las manifestaciones de acentuada conflictividad.

Una reciente actualización de las ideologías unitarias, dispuestas a sacrificar una buena parte de los propios supuestos contenidos de los esquemas funcionalistas, se advierte en las corrientes *neoliberales*, que postulan una fuerte reafirmación de la autoridad en las relaciones de trabajo y buscan las condiciones políticas y estructurales que permitan debilitar la presión y la influencia de la acción sindical.

Para la corriente pluralista, también llamada “escuela de Oxford”, el concepto de relaciones industriales es utilizado de manera abierta por todos aquellos autores, **que se niegan a admitir la autoridad unificadora del empresario** en las relaciones de trabajo, y **aceptan el papel del conflicto** en la determinación de la regulación de esas relaciones, con la intervención de representaciones libres de los intereses colectivos, dando lugar a un complejo y cambiante proceso político y social, que considera como *input* las exigencias, las peticiones de los trabajadores y la conflictividad sindical, y como *output* las normas contractuales. Esta interpretación de las relaciones industriales, que puede vincularse al *pluralismo*, ha tenido amplias correspondencias en las experiencias concretas de la mayor parte de los países industriales. Sin embargo, presenta hoy una serie de dificultades explicativas, a las que hacemos referencia, por la crisis de desarrollo de la economía capita-

lista y por la evolución de las relaciones entre el Estado, la economía y grupos organizados.

Podemos encontrar numerosos precedentes del pluralismo en las corrientes de pensamiento obrerista (los esposos Webb, parte de los cristiano-sociales, el institucionalismo de Commos o Perlman) que auguraban cambios importantes en la condición proletaria sin necesidad de un choque frontal de clase. La diferencia esencial entre el pluralismo y tales pensadores consiste en el hecho de que estos proponían ideologías o métodos de acción obrera o sindical sobre la base de finalidades políticas y éticas declaradas, mientras que el pluralismo no se plantea a este nivel, sino que presenta más bien –aun no careciendo de opciones políticas, principalmente la de la superioridad de la contratación colectiva sobre otros métodos– como análisis de los procedimientos y los factores que concurren a la regulación de las relaciones de trabajo, sin predeterminedir los desarrollos inmediatos y finales.

Por último, la corriente marxista se diferencia sensiblemente de la ideología y de la cultura de las anteriores poniendo especial énfasis en la existencia de conflictos entre capital y trabajo. Desde este punto de vista ideológico, la regulación de las relaciones de trabajo y la misma acción sindical son valoradas predominantemente sobre un horizonte temporal de larga duración, caracterizado por los resultados globales de las relaciones de fuerza entre las clases contrapuestas y, en consecuencia, por la primacía de las dinámicas y los mecanismos exclusivamente políticos. Para uno de sus más conocidos representantes, Hyman, «(...) la noción de sistema de relaciones industriales (...) tiene validez analítica en la medida en que incorpora la existencia de procesos y fuerzas contradictorias, y a partir de aquí considera que tanto la estabilidad como inestabilidad tienen igual transcendencia en cuanto ambas constituyen «resultado del sistema». En segundo lugar, y por consiguiente, la definición en términos de regu-

lación del trabajo debemos de ampliarla para tener en cuenta los orígenes además de las consecuencias del conflicto laboral» (Hyman, 1981: 22). La definición que adoptada este autor es, sucintamente, la siguiente: «las relaciones industriales estudian *los procesos de control sobre las relaciones de trabajo*» (en cursiva en el original) (Hyman, 1981: 22); entre otros procesos, para él revisten particular importancia aquellos que se refieren a la organización y acción colectivas de los trabajadores.

Los marxistas usan la noción de sistema, puesto que también participan del principio de que la sociedad se organiza de esta manera, para establecer un marco teórico integrado y global para el análisis de las relaciones industriales. Partiendo de que una sociedad forma un sistema, en el que determinados elementos influyen sobre otros y de que la influencia de algunas instituciones y procesos es particularmente importante, redefinen el concepto de sistema. Para los marxistas las relaciones sociales no forman un todo estable e integrado –como supondrían los **parsonianos** y con ellos Dunlop–, que es resistente a cambios estructurales de carácter fundamental. Para los marxistas las relaciones sociales son esencialmente dinámicas: lo que existe en un momento determinado es el producto de acciones y relaciones anteriores y contiene, a su vez, el potencial del desarrollo futuro. Para hacer justicia a este carácter dinámico, cualquier análisis social debe contener una dimensión histórica (Hyman, 1981: 14).

Los investigadores de las relaciones laborales comparten la idea de que los aspectos más importantes que configuran un sistema de relaciones laborales son las normas que regulan el empleo, los diversos métodos a través de los cuales se establecen e interpretan, y cómo se aplican y se modifican tales normas; los métodos elegidos y aceptados por los actores que interactúan en tales relaciones (trabajadores, empresarios y Estado), sobre la base de procesos en los que se dan diversos grados de coopera-

ción y conflictividad, de convergencia y antagonismo (Baglioni, 1991: 24).

Pero existen importantes diferencias entre quienes consideran que los actores de las relaciones laborales tienden a compartir una serie de ideas y valores que sirven de fundamento al sistema y quienes arrancan de la comprobación o de la asunción ideológica de la existencia de un enfrentamiento radical entre los intereses de los trabajadores y de los empresarios. La cuestión es importante porque, con frecuencia, los primeros marginan de sus análisis las causas últimas que determinan la existencia de situaciones de conflicto, considerándolas anomalías del sistema, y suelen centrarse en el estudio de las formas y métodos para su resolución; los segundos, por el contrario, tienden a destacar la importancia de los factores políticos y sociales, explicados con frecuencia en términos de luchas de clases, en la configuración y funcionamiento de las relaciones laborales.

En definitiva, el centro de interés de este enfoque se encuentra en el análisis de la evolución de la organización del trabajo, la cual es explicada a partir de la consideración de la naturaleza misma del modo de producción capitalista.

VIEJOS Y NUEVOS TEMAS, UNA PROPUESTA

Lo dicho aquí se ha hecho con una pretensión estrictamente académica, y desde esta perspectiva hablamos. Son frecuentes en los escritos sobre el mundo del trabajo, y hablamos desde la óptica española, la contradicción entre los buenos propósitos de los alegatos metodológicos preliminares y la escasa renovación técnica que se detecta en el auténtico trabajo de investigación aportada. En este aspecto el artículo de Álvarez Junco y Pérez Ledesma, que seguimos en este apartado, es esclarecedor.

En el aspecto de las **técnicas** empleadas, adolecen con frecuencia de un positivismo que dicen criticar: pues persisten en su carácter de crónica, de "relación", sea de

acontecimientos o de datos estructurales. En el pasado han predominado excesivamente las páginas dedicadas a fijar de forma detallista y exhaustiva el número de agrupaciones obreras en tal o cual zona o época, revelando una ingenua fe de rai-gambre positivista, pensando que los datos se muestran objetivamente, sin necesidad de hipótesis previas ni de interpretaciones ulteriores. Ello significa desconocer algo elemental observado ya hace tiempo (por ejemplo por E. H. Carr): esto es que los "hechos documentados" sufren como mínimo una "doble refracción": una al pasar por la deformación que les imprimió la subjetividad del observador que los consignó por escrito o los transmitió oralmente y, otra, por la del historiador que los lee a la luz de sus intereses y prejuicios. Las estadísticas, cuadros y los porcentajes que le acompañan no dejan de ser un empirismo primario si son hechos a partir de conceptos o categorías discutibles, las cuales en pocas veces se justifican.

En los **objetivos** la renovación ha tenido dificultades o ha sido superficial. En la historia del movimiento obrero, por ejemplo, no se ha podido evitar recaer en la historia institucional, la del obrerismo organizado (congresos de los partidos, secretarios generales, escisiones) han sustituido a los antiguos reyes, batallas, luchas dinásticas, es decir se insiste en la "mera transposición de los métodos tradicionales de la historia política" (J. Fontana). Del lado de las relaciones laborales se suele caer en una interpretación excesivamente normativista. Lo que fascina es el poder, y las instituciones del poder acaban sustituyendo a la sociedad, centrando la atención en el "partido", "en el aparato" o en "el líder supremo". En acertada imagen de Álvarez Junco y Pérez Ledesma: "La cámara ha girado, pues, pero el enfoque es el mismo" (Álvarez Junco y Pérez Ledesma, 1982: 27). Frente a ello habría que centrarse en lo que se llamó acertadamente el "pueblo", que de una vez debe dejar de ser despreciado, con estudios

dedicados a él mismo, sin aceptar su representación tradicional por las elites que acaudillan sus luchas o por las doctrinas que "encarnan" sus aspiraciones, aunque hay que alertar sobre otro empirismo, en este caso inorgánico. Ello nos permite adentrarnos en un tema crucial, como el de la estructuración o jerarquización de los datos de acuerdo con las hipótesis o preconcepciones que maneje el historiador. Raras veces éstos aparecen de forma explícita en los esfuerzos interpretativos, limitándose los estudios más voluminosos a descripciones.

A la hora de valorar críticamente debemos hacer previamente un esfuerzo de reconstrucción, para lo cuál nos valdremos de algunas pistas, como la selección de los temas, el lenguaje utilizado y la estructura misma de la composición

Al examinar los temas seleccionados, lo primero que llama la atención es su carácter teleológico: sólo interesa lo que ha tenido un carácter precursor, se prima o exagera la importancia de aquel grupo o fuerza al que se atribuye el papel de agente principal del cambio histórico, sin tener suficiente en cuenta lo que las fuentes históricas indican sobre la época en cuestión. Por ejemplo, en España se dedica gran atención a los socialistas del final del siglo XIX, cuando en realidad eran una ínfima parte de los asalariados del país, una fuerza "de tercer orden" en el panorama político, o la aparición del PCE, partido que poco influyó hasta tres lustros después de su nacimiento.

A la inversa, por ejemplo, y a lo que a España respecta, se han descuidado aspectos de la historia de los movimientos sociales de la historia contemporánea que fueron seguramente más masivos e influyentes en su época: las organizaciones obreras reformistas o el mutualismo obrero, por ejemplo; los movimientos campesinos, a los que se tiene por "ramas estériles", considerando lo agrario sólo decadente y reaccionario, etc.

En el lenguaje, se emplean alegremente términos y conceptos carentes de signifi-

ficado preciso, con términos como "clase obrera", "conciencia de clase" o "proletariado". Se olvida, por ejemplo, que clase es una categoría dinámica, fruto de un proceso histórico, mediatizado por múltiples factores como ya enseñara Thompson.

En cuanto a la estructura, se sigue un esquematismo que obedece a preconcepciones que predetermina su resultado. Se adopta rígidamente el esquema de tres niveles jerarquizados: los hechos económicos y demográficos, la estructura social y los acontecimientos políticos, religiosos, intelectuales o culturales. Pero lo criticable no es que se tengan en cuenta, lo cual es común a las corrientes o escuelas históricas científicas ("anuales", marxista o historia económica)¹³, sino su rígido esquematismo. Se olvidan otra serie de factores que una explicación multi-causal y no determinista exige

Las fuentes para la historia de los trabajadores son viejas, pero también nuevas. Si consideramos que la renovación o intentos de renovación de la Historia no suelen proceder del descubrimiento de nuevas fuentes, sino de la aparición de nuevas curiosidades y nuevas preguntas que se hacen a las fuentes ya conocidas, concluimos que lo importante es la actitud del historiador ante las fuentes. No obstante, conviene hacer mención a la importancia que adquiere, por ejemplo, las fuentes orales, pero con un uso científicamente riguroso de las mismas.

CONCLUSIÓN: POR UNA HISTORIA GLOBAL DEL MUNDO DEL TRABAJO

A tenor de lo afirmado, que los cambios suelen proceder de la aparición de nuevas curiosidades y nuevas preguntas, se puede hablar de un doble camino para la renovación. Por un lado hay una evolución acumulativa, pues se producen nuevos trabajos, nuevas investigaciones, aparecen nuevas fuentes, se depura la información que estas fuentes suministran; pero también hay saltos y cambios en la Historia, no por la acumulación de fuentes, sino por la aparición de nuevos temas y preguntas. Quizá los cam-

bios de este tipo son los más importantes y los más significativos, en cuanto obligan a los historiadores a plantearse nuevas cuestiones. Bajo mi punto de vista la dirección que siguen los estudios sobre el mundo del trabajo se resumen en lo siguiente:

Metodológicamente, es necesario un planteamiento multidisciplinar, incorporando los hallazgos en la teoría económica, la sociología (Gidens: estructuras de las sociedades industriales), la antropología (sus estudios sobre sociedades evolucionadas) o el derecho. Este bagaje nos permite analizar críticamente aspectos como clase, revolución, lucha de clases, distinguir entre taller y fábrica, etc.

El paradigma de las relaciones laborales, particularmente en su vertiente asociada a la historia económica, presenta potentes perspectivas para explicar aspectos como la negociación colectiva o la organización del trabajo en las fábricas, talleres y oficinas y el control del proceso de trabajo; el funcionamiento del mercado de trabajo asociado, también, al crecimiento económico. Aunque la historia económica, preocupada por el crecimiento a largo plazo, ha prestado poca atención a las relaciones laborales, el estudio o consideración de éstas es cada vez más frecuente, particularmente desde la historia de la empresa donde se ha producido una interesante colaboración entre sus corrientes neoclásica, institucionalista y de economistas radicales; asimismo conecta con temas como el mercado de trabajo, o los que hacen referencia a la naturaleza de las decisiones empresariales en materia de relaciones laborales, bien se considere que éstas están condicionadas por elementos externos de tipo tecnológico

y económico, bien se piense que contextos tecnológicos y económicos similares tuvieron consecuencias distintas; la política de gestión empresarial en relación con la cualificación de la mano de obra que arrancarían de los trabajos de H. Braverman o Montgomery, quienes consideran que desde finales del siglo XIX se inició un proceso que trajo consigo la separación de la concepción y ejecución de las tareas y, consiguientemente, una significativa degradación del trabajo

Desde el movimiento obrero, se considera que hay que estudiar a "al obrero consciente", pero también al "no consciente" o no organizado, a la clase obrera en su conjunto, formas de vida, trabajo, visión de la sociedad (Pérez Ledesma) los dirigentes y a los afiliados, pero también la vida familiar, la moralidad, actitud ante la religión, ante la vida, ante el matrimonio, ante la prostitución, la taberna. Algunos autores apuestan por el estudio de los "movimientos sociales" (Álvarez Junco y Pérez Ledesma), la "historia popular" (Pérez Gabriel), otros hacen una puesta por la vuelta a "centrarse en la lucha militante de los trabajadores como lucha de clases y lucha política, mediante el examen objetivo de las relaciones sociales de producción" (McDonnel, 1991: 97); como afecta el conflicto laboral a las actitudes, la política y la legislación del gobierno. Han de hacerse estudios comparativos, atender a la explotación del Tercer Mundo para entender la situación de la clase obrera, en fin, ha de acudir a la psicología del trabajador y del capitalista. Bajo estas premisas es muy amplio el camino que los investigadores canarios tenemos por recorrer...

NOTAS

- 1 La historia del movimiento obrero ha compartido los honores de la "revolución historiográfica" española, ocupando "algunas parcelas de la historia social" (Álvarez Junco y Pérez Ledesma, 1982: 19-20).
- 2 Estancamiento que es aún más clamoroso en Canarias. Después del evidente interés despertado por estos temas en los años de la transición, cuando se realizaron y publicaron estudios sobre el movimiento obrero

- canario desde una metodología tradicional (Brito, 1980; Galván Fernández, 1980; Suárez Bosa, 1990), y a pesar de una propuesta de renovación de temas y metodología (Barreto Romano, 1991; Suárez Bosa, 1990, 1994, 1995a, 1995b y 1998), en los últimos años apenas si ha aparecido título alguno sobre el mundo del trabajo en Canarias, lo cual hace más grave el panorama puesto que las lagunas existentes son muy importantes.
- 3 Incluso desde visiones más renovadoras no se ha captado el verdadero significado del estudio de las relaciones laborales, circunscribiéndolas a una visión conservadora, tal como es el caso de Álvarez Junco y Pérez Ledesma: "Desde luego, afirman, estas críticas (a la historia del movimiento obrero) (...) tienen poco que ver con la ofensiva, de contenido más político, de autores como Olábarri o Vázquez de Prada, que interpretan la lucha de clases como fruto de las influencias doctrinales marxistas, y no de la estructura social, y que pretenden sustituir el concepto "movimiento obrero" por la fórmula más neutra de "relaciones laborales" (Álvarez Junco y Pérez Ledesma, 1982: 21).
 - 4 Ver por ejemplo Parías (1995).
 - 5 En 1960 aparece el primer número de la revista norteamericana *Labor History*, a la que seguirán poco después *Internacional Labor and Working Class History*. En el mismo año se crea en Gran Bretaña la "sociedad para el Estudio de la Historia del Trabajo". (Zieger, 1983: 61-63).
 - 6 La obra de Thompson y Hobsbawm es suficientemente conocida. Un estado de la cuestión sobre los historiadores de la escuela marxista inglesa se puede encontrar en Kaye (Kaye, 1989); y una visión de las aportaciones, ciertamente divergentes, de los dos historiadores más representativos de la nueva historia social norteamericana (H. Gutman y Montgomery) en McDonnel (McDonnel, 1991). Dentro de esta "nueva" historia del trabajo conviven dos visiones, aunque ambas se oponen a la "vieja": una, representada por Gutman, se centra en el estudio de la cultura obrera; otra, cuya figura más representativa es Montgomery, se interesa por las luchas que los obreros mantuvieron en las fábricas por el control de la organización de la producción.
 - 7 Es importante la obra de E. J. Hobsbawm, el miembro del grupo cuya visión historiográfica es más amplia; aspectos de la polémica en torno a la propuesta "teoricista" de Thompson se pueden seguir en R. Samuel (Samuel, 1984).
 - 8 Zeitlin es extraordinariamente crítico con la historia social del trabajo y con quienes creían que habían hecho de la lucha por el control del proceso del trabajo entre empresarios y trabajadores el tema central de la historia del trabajo (Zeitlin, 1987).
 - 9 En 1996 se convocó en Sevilla las I Jornadas de Historia Económica de las Relaciones laborales, fruto de la cual son los trabajos publicados en las Actas con el título de *Mercado y organización del trabajo en España* (Arenas, Puntas y Martínez, 1997).
 - 10 El **concepto de sistema** da lugar con frecuencia a una visión errónea de la realidad social, cuando se supone que las relaciones sociales forman un todo estable e integrado, que se resiste a cambios estructurales de carácter fundamental (funcionalismo); se supone que las personas implicadas comparten creencias, valores y objetivos. Por el contrario, desde una óptica marxista, sin ignorar el concepto de sistema pero dándole un giro, las relaciones sociales son esencialmente dinámicas: lo que existe en un momento determinado es el producto de acciones y relaciones anteriores y contiene, a su vez, el potencial desarrollo futuro, por tanto la noción de **relaciones laborales** —o industriales— «tiene validez analítica en la medida que incorpora la existencia de procesos contradictorios», se parte de la constatación del enfrentamiento de intereses entre capital y trabajo. (Hyman, 1981; y Baglioni, 1991: 26).
 - 11 Un brillante estado de la cuestión puede verse en Diturbide Yanguas (Yanguas, 1999).
 - 12 El texto clásico es de J. P. Dunlop fue publicado en 1967; hay una reedición de 1978 en Península en la actualidad.
 - 13 Por otro lado, ya Hobsbawm en su artículo seminal de 1971 (publicado en *Historia Social* en 1988) señala el consenso entre historiadores en cuanto a este esquema para la historia social.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ JUNCO, J. y M. PÉREZ LEDESMA (1982): "Historia del movimiento obrero. ¿Una segunda ruptura?", *Revista de Occidente*, 12, pp. 1941.
- ARENAS POSADAS, C., A. F. PUNTAS y J. I. MARTÍNEZ RUIZ (1998): *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*, Grupo Atril, Sevilla.
- BAGLIONI, G. (1991): «El sistema de relaciones industriales en Italia: características y evolución histórica», incluido en Gian PRIMO CELLIA y Tiziano TREU, *Las relaciones laborales en Italia*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BARRETO ROMANO, J. M. (1991): "Los orígenes del catolicismo social en Gran Canaria: 1860-1890", en *VIII Coloquio de Historia Canario-Americana*, Cabildo Insular de Gran Canaria, Las Palmas, pp. 883-899.
- BRITO, O. (1980): *Historia del movimiento obrero canario*. Editorial Popular, Madrid.
- DITURBIDF YANGUAS, G. (1999): "Problemas en el análisis del conflicto laboral", en C. A. Castillo Mendoza (Coord.) *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*, Pirámide, Madrid, pp. 155-197.
- DUNLOP, J. T. (1993) [1967]: *Industrial Realitions Systems*. Harvard Business School Press, Boston. (Edición revisada)
- GABRIEL SIRVENT, P. (1988): "A vueltas y revueltas con la historia social obrera en España. Historia obrera, historia popular e historia contemporánea", en *Historia Social*, 22, pp. 44-53.
- GAIVÁN FERNÁNDEZ, F. (1986): *Burgueses y obreros en Canarias (del siglo XIX al XX)*. Universidad de la laguna, La Laguna.
- HOBBSAWM, E. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Crítica, Barcelona.
- (1988) [1971]: "De la historia social a la historia de la sociedad", *Historia Social*, 10, pp. 5-25.
- HYMAN, R. (1981): *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. H. Blume Ediciones, Madrid.
- KAYE, H. J. (1989): *Los historiadores marxistas británicos*. Prensas Universitarias, Zaragoza.
- MCDONNELL, L. (1991): "«Sois demasiado sentimentales»: Problemas y sugerencias para una nueva historia del trabajo", *Historia Social*, pp. 71-100.
- MARTÍNEZ RUIZ, J. A. (1998): "La historia económica de las relaciones laborales, nueva especialización disciplinar", en C. Arenas Posadas, A. Florencio Puntas y J. I. Martínez Ruiz, *Mercado y organización del trabajo en España (Siglos XIX y XX)*, Grupo Editorial Atril, Sevilla, pp. 23-40.
- OLÁBARRI GORTÁZAR, I. (1978): *Relaciones laborales en Vizcaya (1890-1936)*. Leopoldo Zugazaga Editor, Bilbao.
- PARÍAS, L. H. (1965): *Historia general del trabajo*. Grijalbo, México-Barcelona.
- PÉREZ LEDESMA, M. (1990): Historia del movimiento obrero. Viejas fuentes, nueva metodología", en *Studia Histórica*, vols VI VII, Salamanca, pp. 7-16.
- SAMUEL, R. (1984): *Historia popular e historia socialista*. Crítica, Barcelona.
- SUÁREZ BOSA, M. (1990): *El movimiento obrero en las canarias orientales (1930-1936)*. CIES de la Caja de Canarias, Las Palmas.
- (1994): "Las sociedades de socorros mutuos en las Canarias Orientales entre el final del siglo XIX y principios del siglo XX", en *X Coloquio de Historia Canario-Americana*, Cabildo Insular de Gran Canaria, Las Palmas, T. I, pp. 726-748.
- (1995a): *Economía, sociedad y relaciones laborales en Canarias en el período de entreguerras*. Consejería de empleo y asuntos sociales/ULPGC, Las Palmas.
- (1995b): "La sociabilidad en Canarias en el primer tercio del siglo XX. Auge del asociacionismo popular", *El Museo Canario*, L, pp. 203-256.
- (1998): "La organización del trabajo portuario: el caso de La Luz y de Las Palmas (1891-1980)", en C. Arenas, A. F. Puntas y J. I. Martínez Ruiz, *Mercado y organización del trabajo en España (Siglos XIX y XX)*, Grupo Editorial Atril, Sevilla, pp. 301-316.
- TOLLIDAY, S. y J. ZEITLIN (1991): "Introducción: employers and industrial relations between theory an history", en s. TOLLIDAY y J. ZEITLIN (eds), *The power to manager? Employers and industrial relations in corporative-historical perspective*, Routledge, Londres-Nueva-York, pp. 1-31.
- TUÑÓN DE LARA, M. (1973): *Metodología de la historia social en España, Siglo XXI*, Madrid.
- ZEITLIN, J. (1987): "From labour history to the history of industrial relations", *Economic History Review*, end. ser., XL, pp. 159-184.
- ZIEGER, R. H. (1983): "Industrial Relations and labor history in the Eighties", *Industrial Relations*, vol. 22, n° 1, pp. 58-70.