

El estudio de las relaciones laborales en España se ha desarrollado en un contexto de cambios significativos en el sistema de relaciones laborales, que ha llevado a una especialización disciplinar de la historia económica.

Este artículo analiza los factores que han impulsado esta especialización, así como el papel de la historia económica y de la empresa en el desarrollo de la disciplina.

## La Historia Económica de las Relaciones Laborales, una nueva especialización disciplinar

de las relaciones laborales, la historia económica y la historia de la empresa, se han convertido en "domos" de la historia económica, que han permitido el desarrollo de una nueva especialización disciplinar.

José Ignacio Martínez Ruiz  
*Universidad de Sevilla*

Con el título de estas "domos" se refieren a las Escuelas de Relaciones Laborales (denominadas "Escuelas de Graduados Sociales"), que han permitido el desarrollo de una nueva especialización disciplinar. Esta especialización se ha desarrollado en el ámbito de la diplomatura en Relaciones Laborales, que ha permitido el desarrollo de una nueva especialización disciplinar. Este artículo analiza los factores que han impulsado esta especialización, así como el papel de la historia económica y de la empresa en el desarrollo de la disciplina.

Los autores de las "domos" se refieren a los autores de las "domos" de la historia económica y de la empresa, que han permitido el desarrollo de una nueva especialización disciplinar.

Este artículo analiza los factores que han impulsado esta especialización, así como el papel de la historia económica y de la empresa en el desarrollo de la disciplina.

Este artículo analiza los factores que han impulsado esta especialización, así como el papel de la historia económica y de la empresa en el desarrollo de la disciplina.

El estudio de las relaciones laborales, o industriales, de larga tradición en los países anglosajones, se encuentra en España en las primeras fases de su desarrollo, de tal forma que el objeto y la metodología de la disciplina, e incluso su propia denominación, resultan extraños para una buena parte de los investigadores de las ciencias sociales.

Por lo que nos toca más directamente, basta examinar los programas de historia económica y de la empresa impartidos en las Facultades y Escuelas de Ciencias Económicas y Empresariales españolas, para concluir que la mayor parte de los mismos ignoran o, en el mejor de los casos, reducen a la mínima expresión, el estudio de las relaciones laborales, término que, por otra parte, no suele aparecer por ningún sitio<sup>1</sup>.

La situación era tan insatisfactoria -lo sigue siendo en la actualidad, desafortunadamente- que varios profesores del área de historia económica de la Universidad de Sevilla, interesados también como investigadores en el estudio de las relaciones laborales, organizamos en noviembre de 1996 unas "Jornadas" con objeto de reclamar una mayor atención hacia lo que nos parecía una grave carencia de la historia económica española.

Con anterioridad a estas "Jornadas", la reforma de los planes de estudio de las Escuelas de Relaciones Laborales (denominadas hasta entonces "Escuelas de Graduados Sociales"), nos había planteado ya la necesidad de articular una oferta docente que fuera coherente con las señas de identidad específicas de la diplomatura en relaciones laborales. Surgió así la posibilidad de moldear los contenidos de la "Historia Social y Política del Mundo Contemporáneo", materia troncal, dentro de los márgenes impuestos por los descriptores aprobados por el Ministerio de Educación y, sobre todo, de añadir una "Historia Económica de las Relaciones Laborales" que permitiera abordar con un cierto detalle y con nuevos ojos temas tradicionalmente ignorados o preteridos en los programas convencionales de historia económica y de la empresa y sobre los que, considerábamos, ni la historia política ni la historia social estaban ofreciendo análisis del todo convincentes<sup>2</sup>.

Concedores de las dificultades que ofrece el estudio de una disciplina, la historia de las relaciones industriales, situada en la encrucijada de la historia económica y de la empresa, de la historia social y del trabajo y de la historia

---

1. El problema aparece mejor resuelto en el reciente manual de historia económica editado por P.A. Toninelli (1997), que dedica dos de los dieciséis capítulos del libro a estos temas. Nos referimos a "Capitale umano, lavoro e organizzazione di fabbrica" (obra de G. Berta) y "L'istruzione e la formazione del capitale umano" (de R. Giannetti), que ocupan, en total, algo más del diez por ciento del texto del libro.

2. Conviene señalar, no obstante, que el estudio de las relaciones industriales no se encuentra reconocido, aún, como campo o área de conocimiento por el Ministerio de Educación.

"legal" o, más específicamente, de las instituciones jurídico-laborales<sup>3</sup>, ofrecemos a continuación a los interesados, de forma breve y con el ánimo de facilitar la incorporación de otros profesores e investigadores al estudio de las relaciones laborales en el pasado, algunas reflexiones acerca de: a) el objeto de las relaciones industriales; b) las principales aportaciones realizadas por la historia económica y de la empresa y por la historia del trabajo al estudio de las relaciones laborales y c) una llamada en favor de más, nuevos y mejores estudios sobre una disciplina, la historia económica de las relaciones laborales, en vías de consolidarse como nueva especialización disciplinar. En este contexto habría que situar, entre otros hechos, la aparición en marzo de 1996 de "Historical Studies in Industrial Relations", revista del Centro de Relaciones Industriales de la Universidad de Keele y la primera de su género.

Habitualmente se considera que las bases de la nueva disciplina de las relaciones industriales, tanto desde un punto de vista empírico como analítico, fueron establecidas en el último cambio de siglo por Sidney y Beatrice Webb en Gran Bretaña, y por John Commons, Jacob H. Hollander y George E. Barrett en Estados Unidos<sup>4</sup>.

Sea como fuere, el estudio de las relaciones industriales tardó en consolidarse. Efectivamente, hubo que esperar a la terminación de la SGM para que surgieran los primeros centros de enseñanza e investigación (Cornell, 1944; California y Chicago, 1945; Minnesota e Illinois, 1946; Wisconsin, 1947; etc.), publicaciones periódicas ("Industrial and Labor Relations Review", 1947) y asociaciones profesionales (la American Association for Labor Research, rebautizada poco después como Industrial Relations Research Association, 1947). En definitiva, para que el estudio de las relaciones industriales iniciara su andadura institucional como área de conocimiento diferenciada<sup>5</sup>.

3. La referencia a la historia de las instituciones jurídico-laborales no es ajena al hecho de que las relaciones laborales hayan merecido tradicionalmente en Alemania, Italia y España una mayor atención por parte de los juristas - y en Francia, de los sociólogos - que de los economistas. Ojeda Avilés, A. (1986, pp. 44), por ejemplo, ha definido el "Derecho Sindical" como "el segmento jurídico de la macrodisciplina Relaciones Industriales". Sobre la sociología del trabajo, véase Touraine, A. (1997).

4. De los citados, véanse: Sidney y Beatrice Webb, "A History of Trade Unionism" (1894) [hay traducción española de la edición, aumentada, de 1920, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social] e "Industrial Democracy" (1897); John R. Commons, "American Shoemakers, 1648-1895: A Sketch of Industrial Evolution", Quarterly Journal of Economics, noviembre de 1909, pp. 39-84 y "The History of Labor in the United States" (1918); Jacob H. Hollander y George E. Barrett, "Studies in American Trade Unionism" (1905).

5. Según McNulty, P.J. (1980, pp. 197), el afianzamiento de las relaciones industriales como nuevo campo de estudio dentro de la economía del trabajo, constituyó una de las principales novedades del período inmediatamente posterior a la SGM.

En Inglaterra el proceso fue aún más lento. La llamada "Escuela de Oxford", integrada, entre otros, por A. Flanders, H.A. Clegg y A. Fox, no se configuró como tal hasta los años cincuenta y sólo en 1963 se produjo la aparición del primer número de "The British Journal of Industrial Relations"<sup>6</sup>.

Los estudios de síntesis suelen coincidir a la hora de definir las relaciones industriales

"como el conjunto de normas que regulan el empleo de los trabajadores, así como los diversos métodos a través de los cuales se establecen e interpretan, se aplican y se modifican tales normas; métodos elegidos o 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 cooperación y conflictividad, de convergencia y de antagonismo"<sup>7</sup>.

Aunque los investigadores de las relaciones industriales comparten la idea de que las normas anteriormente mencionadas, y los procesos que las condicionan, se encuentran influidos por la tecnología y por los mercados tanto de trabajo como de productos en que se generan tales relaciones, así como por la distribución del poder social y político<sup>8</sup>, existen importantes diferencias entre quienes consideran que los actores de las relaciones industriales 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<sup>9</sup>.

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 lucha de clases, en la configuración y funcionamiento de las relaciones industriales.

6. Sobre la misma, véase Poole, M. (1991) [1984], pp. 83-117.

7. Cella, G.P y T. Treu (eds.) (1991), pp. 24. Esta definición insiste, posiblemente en exceso, en el carácter normativo de las relaciones industriales.

8. Aquí se encuentra, precisamente, uno de los principales puntos de discrepancia entre los investigadores de las relaciones industriales y quienes se dedican al estudio de los recursos humanos. Según Dunlop (1993, pp. 5-6 y 9), éstos consideran que las empresas pueden llevar a cabo cambios significativos en las relaciones laborales, de los que se deriven mejoras importantes y a largo plazo en la productividad y competitividad de las mismas, motivando a sus trabajadores, aplicando principios de liderazgo, etc., cuando lo cierto es que las ciencias del comportamiento no pueden suplir las limitaciones impuestas por el tipo de tecnología utilizada, las características de los mercados de trabajo y de productos en que operan las empresas, la incidencia de la actividad reguladora del Estado, etc.

9. Las figuras más representativas de una y otra tendencia serían John T. Dunlop (1958) y Richard Hyman (1975), respectivamente.



Los estudiosos de las relaciones industriales, de otra parte, suelen distinguir la existencia de varios niveles, bien que interrelacionados, a la hora de abordar su análisis. Kochan, Katz y McKersie, por ejemplo, en un valioso manual, contemplan un nivel superior correspondiente a la formulación de las políticas y estrategias a largo plazo, tanto por parte de las empresas como de los sindicatos y de los gobiernos; un nivel intermedio, el más conocido, localizado en torno a la práctica de la negociación colectiva y de la formulación de las políticas de personal; y un nivel inferior, correspondiente a lo que ocurre en los lugares en que se aplican las políticas anteriores: fábricas, talleres, oficinas, etc.<sup>10</sup>.

Finalmente, se admite que existen importantes diferencias en la concreción y en la práctica de las relaciones industriales, no sólo a nivel internacional sino también, dentro de cada país, entre sectores y empresas, de aquí el interés de llevar a cabo estudios comparados entre naciones, ramas de actividad y empresas concretas.

## II

A pesar de la importancia de estas cuestiones, lo cierto es que los historiadores económicos apenas han prestado atención al estudio de las relaciones industriales, tal y como han sido definidas, en cualquiera de sus niveles<sup>11</sup>.

La situación es preocupante y paradójica por cuanto:

- a) el trabajo constituye una de las principales preocupaciones de los ciudadanos, afectados como nunca por altas y persistentes tasas de desempleo y por transformaciones profundas en los lugares de trabajo y en las relaciones laborales.
- b) las reflexiones en torno al funcionamiento del mercado de trabajo y de las relaciones laborales ocupan un lugar preferente a la hora de explicar las diferencias observadas en la riqueza de las naciones y en el debate acerca del capitalismo del siglo XXI.
- c) estas reflexiones adolecen de una ausencia casi absoluta de perspectiva histórica.

10. Kochan, T. (1989) [1986], pp. 23-45.

11. A excepción de *Explorations in Economic History*, las principales revistas de historia económica e historia empresarial (*Economic History Review*, *Journal of Economic History*, *Journal of European Economic History*, *Research in Economic History*, *Rivista di Storia Economica*, *Business History Review*, *Business History* y *Annali di Storia dell'Impresa*), apenas incluyen artículos dedicados al estudio del mercado de trabajo, de la organización del trabajo, etc.. Por lo que se refiere a España, la *Revista de Historia Económica*, tan sólo publicó 10 artículos sobre "aspectos sociales" (sic) (precios, salarios, niveles de vida, condiciones de trabajo, etc.), de un total de 274 (esto es, el 3.6 por ciento del total), entre 1983 y 1994 (Fernández Clemente, E., 1995).

d) la mayor parte de las descripciones e interpretaciones del desarrollo capitalista contemporáneo presentan una visión incompleta, incluso sesgada, del fenómeno en la que el proceso de trabajo es el gran ausente.

Las afirmaciones anteriores no implican desconocimiento de las importantes contribuciones realizadas por los historiadores económicos al estudio del mercado de trabajo y, en menor medida, de las relaciones industriales, a las que nos referiremos en seguida, pero tampoco de sus limitaciones, que también conviene poner de manifiesto.

Como es sabido, para los historiadores económicos y, más en concreto, para la escuela cliométrica, cuya producción nos servirá de referencia en las próximas líneas, el tema por excelencia es la explicación del crecimiento económico a largo plazo. Sus primeras y más difundidas investigaciones, como la contribución del ferrocarril al crecimiento de la economía norteamericana y europea en el siglo XIX, la decadencia de la economía británica en el período anterior a la PGM, etc., se vinculan por ello con la principal expresión de aquel: el crecimiento de la renta per cápita.

Menos conocidas son, sin embargo, las investigaciones realizadas por los nuevos historiadores económicos sobre las grandes migraciones transoceánicas de la segunda mitad del siglo XIX y principios del XX<sup>12</sup>, la escasez de mano de obra como factor determinante del cambio tecnológico en la economía norteamericana del siglo XIX<sup>13</sup> o la evolución del desempleo en Gran Bretaña en el período de entreguerras<sup>14</sup>, por no referirnos más que a temas también clásicos de la nueva historia económica, investigaciones en las que el estudio del mercado de trabajo constituye el nexo de unión con el problema del crecimiento económico a largo plazo.

Tomemos, por ejemplo, el tercero de los temas señalados, el del desempleo. Según D. Benjamin y L. Kochin, iniciadores del debate en 1979, los programas de ayuda a quienes se quedaban sin trabajo incrementaron el nivel de desempleo en Gran Bretaña entre 5 y 8 puntos porcentuales durante el período de entreguerras. Gran parte de los desempleados británicos, sobre todo a finales de las décadas de 1920 y 1930 habrían sido, en realidad, parados voluntarios a quienes la percepción de ayudas públicas les disuadía de buscar trabajo.

Investigaciones posteriores han tratado de mostrar, por el contrario, la complejidad del problema del desempleo en Gran Bretaña durante el período de entreguerras y minimizado el impacto de los subsidios públicos. En efecto, más que a los programas de ayuda a las personas sin trabajo, el mantenimiento de las elevadas tasas de desempleo que padeció Gran Bretaña durante los años

12. A partir del estudio de Easterlin, R.A. (1961).

13. Habbakkuk, H.J. (1962).

14. El debate moderno fue iniciado por el artículo de Benjamin, D. y L. Kochin (1979).



veinte y treinta se habría debido a factores estructurales como la crisis de algunos sectores productivos de importancia fundamental para la economía británica (como la minería, la construcción naval, el textil, la siderurgia, la ingeniería mecánica, etc.), la fuerte concentración regional del paro, la inexistencia de políticas activas de empleo, los problemas cambiarios, etc.<sup>15</sup>.

No menos interesantes resultan las afirmaciones de los participantes en el debate en el sentido de que un análisis del desempleo, como el realizado por Benjamin y Kochin, basado exclusivamente en los grandes datos agregados contenidos en las estadísticas oficiales, no es suficiente para entender el funcionamiento del mercado de trabajo británico en el período de entreguerras. En definitiva, que se necesitan estudios que utilicen otras fuentes de evidencia, desde las meramente descriptivas a los estudios de empresas e, incluso, que tengan en cuenta aspectos del desempleo habitualmente desatendidos por los investigadores<sup>16</sup>.

No se puede negar, en cualquier caso, el interés y, sobre todo, la oportunidad de los problemas expuestos por Benjamin y Kochin, dadas las elevadas y persistentes tasas de desempleo de los años ochenta o, con posterioridad, de las preguntas hechas por J.G. Williamson en relación con el futuro de la nueva historia económica, cuestiones todas ellas de la mayor relevancia a la hora de abordar el estudio de las relaciones industriales y en buena parte hoy ya contestadas<sup>17</sup>.

Ahora bien, se trata de problemas y preguntas que apenas se apartan de los contenidos característicos de un manual de economía del trabajo, esto es, cuyo centro de atención siguen siendo los grandes datos agregados de la oferta y demanda de trabajo.

Con frecuencia, por otra parte, y a pesar de la probada capacidad de la corriente principal para integrar las objeciones planteadas a la visión neoclásica del mercado de trabajo -teoría del capital humano incluida- por investigadores procedentes de otras tradiciones, los nuevos historiadores económicos han abordado de

15. La bibliografía sobre la cuestión es amplísima. Entre los primeros trabajos en responder a Benjamin y Kochin destacaremos los artículos de Crafts, N.F.R. (1987) y Eichengreen, B. (1987). Una primera síntesis del debate en Garside, W.R. (1990). Entre los estudios posteriores, cabe mencionar los de Wolcott (*Journal of Economic History*, 1993) y Broadberry (*Explorations in Economic History*, 1995).

16. Como las dificultades que encontraban los parados de larga duración, debilitados tanto física como psicológicamente por la situación que padecían, a la hora de emprender la búsqueda de un nuevo empleo.

17. Williamson, J.G. (1989), pp. 293. Se trata de preguntas como: ¿cuándo aparecen los mercados nacionales de trabajo integrados?, ¿qué impacto económico tienen los fallos observados en el funcionamiento de los mercados de trabajo?, ¿cómo se explica la existencia de grandes diferencias salariales entre el campo y la ciudad?, ¿eran el capital físico y humano sustituibles en el siglo pasado y, en caso afirmativo, cómo se explica que hoy sean complementarios?, ¿qué sabemos acerca de los determinantes del capital humano y sus efectos?, etc.

manera simplista y con escaso realismo el estudio del mercado de trabajo, estimando que éste puede ser analizado como un producto o mercancía más.

Es cierto, no obstante, que la interpretación del mercado de trabajo como una "institución social" por parte de figuras como R. Solow ha venido a modificar en los últimos años, desde dentro de la corriente principal, el tipo de planteamiento predominante hasta entonces<sup>18</sup>. También lo es que en la última década o década y media se ha producido un fructífero intercambio entre neoclásicos, institucionalistas y economistas radicales<sup>19</sup> que hacen imperdonable en la actualidad, y este es el aspecto que más querríamos destacar, la ignorancia o el olvido de lo que la economía del trabajo, en cualquiera de estas versiones, y los trabajos histórico-económicos inspirados en ellas, pueden ofrecer al investigador de las relaciones industriales en el pasado<sup>20</sup>.

En un reciente artículo, escrito precisamente con la finalidad de mostrar la capacidad explicativa de la economía del trabajo para entender algunos de los temas más importantes de la historia económica norteamericana, los autores resumían las cuestiones analizadas, al término del texto, en dos epígrafes<sup>21</sup>. El primero se titula "el mercado de trabajo es como otros mercados"; el segundo, "el mercado de trabajo es distinto a otros mercados". Los contenidos que siguen a cada uno de estos dos epígrafes tienen gran interés pero, en la línea de lo que venimos diciendo, merece la pena destacar que temas como el peso de la costumbre en la determinación de los salarios, el jornal de cinco dólares establecido por Ford, la existencia de discriminaciones salariales por motivos sexuales o raciales, etc., incluídos en el segundo epígrafe, han forzado a los investigadores a revisar las herramientas utilizadas a la hora de analizar el funcionamiento del mercado de trabajo en el pasado.

A pesar de todo, las investigaciones realizadas por los historiadores económicos suelen ignorar los temas tradicionalmente más identificados con el estudio de las relaciones industriales, como la negociación colectiva o la organización del trabajo en las fábricas, talleres y oficinas, por lo que las agendas de

18. Solow, R. (1992) [1990].

19. Este fructífero intercambio constituye uno de los hilos conductores del artículo de Rebitzer, J.B. (1993), un economista radical. Los cambios habidos en la corriente principal se reflejan, siquiera parcialmente, en la Introducción (pp. VII-XVII del vol. I) de Ashenfelter, O.C. y K.F. Hallock (1995) a su extensa selección de lecturas en economía del trabajo. Véase también la recopilación de artículos de economistas institucionalistas y neoclásicos en Kerr, C. y P.D. Staudohar (1994).

20. Entre estos estudios merecen destacarse los de Edwards, Gordon y Reich (1986), Piore y Sabel (1990) y Sabel y Zeitlin (1997).

21. Carter, S.B. y S. Cullenberg (1996). Esfuerzos similares, dirigidos también a mostrar las posibilidades que ofrece la utilización de los conceptos y modelos de la economía del trabajo al estudio del pasado encontramos en Licht, W. (1982), Schatz, R.W. (1984), Wright, G. (1987), Grantham, G. (1994) y Green, D.A. (1994).



investigación de los historiadores económicos "generales" y de los estudiosos de las relaciones industriales siguen manteniendo direcciones paralelas en lugar de convergentes.

Por lo que hace a la historia empresarial, con los trabajos de Chandler como expresión más sobresaliente, que no única, basta consultar los libros y artículos más importantes del autor para constatar, con sorpresa, que Chandler explica la dinámica del capitalismo industrial sin referirse a la situación y a los cambios habidos en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales en los sectores productivos y naciones objeto de comparación<sup>22</sup>. Esta falta de integración del estudio de las relaciones industriales en la que constituye, a pesar de todo, una de las interpretaciones más interesantes del desarrollo capitalista contemporáneo, es también perfectamente perceptible en la reciente bibliografía internacional de historia empresarial publicada por Goodall, Gourvish y Tolliday. Es cierto que éstos dedican una entrada específica al tema "Labour Relations & Management", pero no lo es menos que tan sólo consta de 85 referencias de las 4421 que contiene el libro (es decir el 1.9 por ciento)<sup>23</sup>.

El interés hacia las cuestiones laborales por parte de los historiadores de la empresa, sin embargo, existe y posiblemente no nos equivocamos calificándolo de creciente. Ahora bien, ¿cómo abordan los historiadores de la empresa, cuando lo hacen, el estudio de las relaciones laborales y de la organización del trabajo?

Cabría diferenciar, en principio, dos grupos. Para los primeros, las decisiones empresariales en materia de relaciones laborales y organización del trabajo dependerían básicamente de condicionamientos externos de tipo tecnológico y económico. De manera destacada incluiríamos aquí los estudios de H.F. Gospel quien, a partir de los planteamientos de Coase, Williamson y Chandler, concluye que la diversidad y fragmentación de los mercados de productos en que operaban las empresas británicas en el siglo XIX y comienzos del XX, así como las características familiares de la mayor parte de éstas, impidieron que se extendiera y afianzara el control empresarial del proceso de trabajo en las fábricas y talleres y que se constituyeran organizaciones empresariales con capacidad de presión y negociación frente a los sindicatos y al Estado<sup>24</sup>. Aquí se encontraría una de las claves más importantes del lento crecimiento de la economía británica a partir de la segunda revolución industrial.

22. Chandler, A.J. (1977) y (1990).

23. Goodall, F., T. Gourvish & S. Tolliday (1997). Los autores dedican casi la misma extensión a los estudios sobre el transporte urbano y por carretera (48) y el deporte y el ocio (20), que a los trabajos sobre relaciones laborales.

24. H.F. Gospel (1992, pp. 1-12). El autor plantea las decisiones de los empresarios británicos sobre el trabajo en términos de operar en el mercado, integrar las relaciones de empleo o una combinación de ambas. Gospel no ignora, en todo caso, la incidencia de otros factores como la situación y características del mercado de trabajo, el contexto social y cultural y la actividad del Estado.

Otros autores, sin embargo, a partir de la comprobación de que contextos tecnológicos y económicos similares tuvieron consecuencias distintas en términos de organización del trabajo y relaciones industriales, han defendido que tanto las empresas como las organizaciones empresariales han de ser entendidas como instituciones complejas. Las decisiones empresariales deben ser abordadas, por ello, concediendo un amplio margen a la autonomía potencial de los actores, empresarios y gerentes, frente a las influencias tecnológicas y económicas externas<sup>25</sup>.

Este hecho, unido a la dependencia de la trayectoria seguida previamente en materia de relaciones laborales explicaría la existencia de una gran diversidad de modelos de relaciones industriales e, incluso, la no convergencia de los mismos a lo largo del tiempo.

Merece la pena destacar, igualmente, que la mayor parte de las investigaciones sobre el tema llevadas a cabo desde la historia empresarial presentan los rasgos y limitaciones característicos de los estudios de casos y que desde el ámbito de la historia empresarial se han hecho llamadas en favor de una "employer history" entendida como "historia de las relaciones industriales"<sup>26</sup>.

En cuanto a la historia del trabajo, es bien conocido que 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.), 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.

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, cuestión que analizaremos enseguida<sup>27</sup>. También significó un interés creciente hacia la cultura obrera, aspecto insuficientemente tratado por la "vieja" historia del trabajo de carácter institucional y un alejamiento de la unidad que anteriormente había caracterizado, al menos en Estados Unidos, los estudios de historia y economía del trabajo<sup>28</sup>.

25. Tolliday, S. y J. Zeitlin (1991). Véanse especialmente la Introducción (pp. 1-31) y la Conclusión (273-343).

26. La expresión "employer history", en el sentido indicado en el texto, aparece en Jacoby, S.M. (1991, pp. 14).

27. Lo cierto, sin embargo, es que los temas característicos de la "vieja" historia del trabajo nunca fueron abandonados del todo, como se deduce de la consulta de las principales revistas especializadas (Labor History, Labor History Review, International Review of Social History, International Labor and Working Class History, etc.) y ha sido señalado por Brody, D. (1993).

28. Martínez Ruiz, J.I. (1995).



Uno de los temas centrales de la historia del trabajo en las dos últimas décadas y que más pueden interesar a los investigadores de las relaciones industriales ha sido el de la gestión empresarial en relación con la cualificación de la mano de obra. De acuerdo con una extensa literatura que arrancaría, por referirnos tan sólo a los años citados, de los trabajos de H. Braverman (1974) y D. Montgomery (1979), en las décadas finales del siglo XIX se inició un proceso que, en nombre de la eficiencia económica, trajo consigo la separación de la concepción y ejecución de las tareas y, merced a la utilización de maquinaria especializada, una significativa degradación del trabajo<sup>29</sup>.

Según los mencionados, las empresas optaron por el cambio tecnológico (aunque sería mejor decir, por unas determinadas tecnologías), con la finalidad de acabar con el poder que confería a algunos trabajadores el control de la oferta de las cualificaciones laborales; por una cuestión, en definitiva, de poder no de eficiencia económica, aspecto éste que muchos investigadores consideran de la mayor relevancia a la hora de explicar la dinámica de las economías capitalistas<sup>30</sup>.

A esta edad de oro, sin embargo, ha seguido otra de profunda incertidumbre y un intenso debate acerca del futuro de la historia del trabajo, que habría que vincular, entre otros hechos, a acontecimientos externos como la crisis económica, el establecimiento de gobiernos neoconservadores en Estados Unidos y Gran Bretaña y la desaparición de las economías socialistas de Europa oriental.

Como punto de referencia del debate mantenido en la última década podríamos tomar un artículo de Zeitlin extraordinariamente crítico con la historia social del trabajo y, especialmente, con quienes, desde su punto de vista, habían hecho de la lucha por el control del proceso de trabajo entre empresarios y trabajadores el tema central de la historia del trabajo. Todo ello para concluir que la historia del trabajo no podía seguir identificándose con la historia del movimiento sindical y de la política laborista y que la disciplina debía redefinirse en términos de una historia de las relaciones industriales que permitiera recuperar el papel de las instituciones. Aunque, eso sí, de unas instituciones no determinadas por los intereses de los grupos sociales preexistentes<sup>31</sup>.

Este alegato, considerado por muchos como reduccionista e inequívocamente conservador, como un retroceso al momento anterior a que E.P. Thompson planteara la existencia de alternativas al enfoque institucional tradicional a la hora de abordar el estudio de las clases trabajadoras, ha servido, en todo caso, para propiciar un profundo debate acerca del futuro de la historia del

trabajo y de la funcionalidad de los discursos centrados en el género y los lenguajes de clase, tan frecuentes en los últimos años<sup>32</sup>.

### III

La historia económica de las relaciones laborales, entendida como nueva especialización disciplinar, no pretende sustituir o suplantar ni a la historia empresarial ni a la historia del trabajo. No obstante, a la vista de la diversidad de las perspectivas disponibles sobre el trabajo y el proceso de trabajo, sí que aspira a participar en el proyecto de una historia integradora a partir de lo que, los estudios empíricos de una parte, y las aportaciones teóricas de la economía del trabajo y de las relaciones industriales de otra, son capaces de proporcionar<sup>33</sup>. Por todo ello, reafirmamos nuestra llamada inicial en favor de más, nuevos y mejores estudios de historia económica de las relaciones laborales.

32. Entre las primeras respuestas a Zeitlin, deben citarse las de Price, R. (1989) y Arnesen, E. (1990). Sobre el debate posterior, merece la pena destacar los trabajos de Brody (1993) y Berlanstein (1993) y los números monográficos de *International Labor and Working Class History* (1994) y *Science and Society* (1995-1996). Los ecos del debate, básicamente anglosajón, en las historiografías alemana e italiana en Kocka (1997) y Varni (1997), respectivamente.

33. A pesar de la falta de referencias en el texto, conscientemente asumida, la historia económica de las relaciones laborales deberá prestar una gran atención a las contribuciones procedentes de la sociología del trabajo. Entre otras razones porque, como ha señalado Pérez Ledesma (1993), el tipo de preguntas que el investigador debe plantear y las herramientas conceptuales que debe utilizar pueden ser iluminadas por las explicaciones sociológicas sobre el estudio de los movimientos y las protestas sociales.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Armstrong, P. (1993); "Trabajo y capital monopolista"; en Hyman, R. y W. Streeck, comps., pp. 179-198.
- Arnesen, E. (1990); "Crusades against crisis. A view from the United States on the 'rank-and-file' critique and other catalogues of labour history's alleged ills"; *International review of Social History*, vol. XXXV, pp. 106-127.
- Ashenfelter, O.C. y K.F. Hallock (1995); *Labor Economics*; 4 vols., Edward Elgar.
- Benjamin, D. y L. Kochin (1979); "Searching for an explanation of unemployment in interwar Britain"; *Journal of Political Economy*, 87, pp. 441-470.
- Berlanstein, L., ed. (1993); *Rethinking Labor History*; University of Illinois Press, Urbana.
- Bowles, S. y R. Edwards (1990); *Introducción a la economía: competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*; Alianza, Madrid.
- Braverman, H. (1974); *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in Twentieth Century*; Monthly Review Press, Nueva York.

29. Braverman, H. [1974] y Montgomery, D. (1985) [1979]. Sobre las conclusiones del primero, fuertemente criticadas con posterioridad, véase la ponderada valoración de Armstrong, P. (1993).

30. Bowles, S. y R. Edwards (1990).

31. Zeitlin, J. (1987). En esta misma línea, véanse los trabajos del norteamericano Kazin, M.

Brody, D. (1993); "Reconciling the Old Labor History and the New"; *Pacific Historical Review*, vol. 62, n. 1, pp. 1-18.

Carter, S.B. y S. Cullenberg (1996); "Labor Economics and the Historian"; en Th.G. Rawski y otros, *Economics and the Historian*, University of California Press, Berkeley-Los Angeles-Londres, pp. 85-121.

Crafts, N.F.R. (1897a); "Cliometrics, 1971-1986: A Survey"; *Journal of Applied Econometrics*, 2, pp. 171-192.

- (1987b); "Long-term Unemployment in Britain"; *Economic History Review*, 2nd ser., 40, pp. 418-432.

Chandler, A.J. (1987) [1977]; *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- (1997) [1990]; *Escala y diversificación. La dinámica del capitalismo industrial*; *Prensas Universitarias de Zaragoza*, Zaragoza.

- (1994); "The Competitive Performance of U.S. Industrial Enterprises since the Second World War"; *Business History Review*, 68, pp. 1-72.

Dunlop, J.T. (1993); *Industrial Relations Systems*; Harvard Business School Press, Boston (revised edition).

Easterlin, R.A. (1961); "Influences in European Overseas Emigration before World War I"; *Economic Development and Cultural Change*, 9, pp. 331-351.

Eichengreen, B. (1987); "Unemployment in Interwar Britain: Dole or Doldrums?"; *Oxford Economic Papers*, 39, pp. 597-623.

Fernández Clemente, E. (1995); "Doce años de la Revista de Historia Económica. Reflexión de aniversario"; *Revista de Historia Económica*, XIII, pp. 611-628.

Garside, W.R. (1990); *British unemployment, 1919-1939. A study in public policy*; Cambridge University Press, Cambridge-Nueva York-Melbourne.

Goodall, F., T. Gourvish y S. Tolliday (1997); *International bibliography of business history*; Routledge, Londres y Nueva York.

Gordon, D.M., R. Edwards y M. Reich (1986); *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Gospel, H.F. (1992); *Markets, firms, and the management of labour in Modern Britain*; Cambridge University Press, Cambridge-Nueva York-Melbourne.

Grantham, G. (1994); "Economic history and the history of labour markets"; en Grantam, G. y M. MacKinnon, eds., pp. 1-26.

Grantham, G. y M. MacKinnon, eds. (1994); *Labour Market Evolution. The economic history of market integration, wage flexibility and the employment relation*; Routledge, Londres y Nueva York.

Green, D.A. (1994); "Bridging the gap between labour economics and economic history: a labour economist's perspective"; en Grantham, G. y M. MacKinnon, eds., pp. 27-38.

Habakkuk, H.J. (1977)[1962]; *Tecnología americana y británica en el siglo XIX: en busca de inventos ahorradores de trabajo*; Tecnos, Madrid.

Hyman, R. (1975); *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Hyman, R. y W. Streeck, comps. (1993) [1988]; *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

*International Labor and Working Class History* (1994); "ILWCH roundtable: What next for labor and working-class history?"; n. 46, pp. 7-121.

Jacoby, S.M. (1991); "Masters to Managers: An Introduction"; en S.M. Jacoby, *Masters to Managers. Historical and Comparative Perspectives on American Employers*, Columbia University Press, Nueva York, pp. 1-15.

Kerr, C. y P.D. Satudohar (1994); *Labor Economics and Industrial Relations*; Harvard University Press, Cambridge, Mass.

Keyssar, A. (1993); "Labor Economics and Unemployment: An Historian's Perspective"; en W. Darity, jr. ed., *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, Kluwer Academic Publishers, Boston-Dordrecht-London, pp. 59-74.

Kocka, J. (1997); "New Trends in labour Movement Historiography: A German Perspective"; *International review of Social History*, 42, pp. 67-78.

Lee Lembcke, J. (1995); "Labor History's 'Synthesis Debate': Sociological Interventions"; *Science and Society*, 59, 137-173.

Licht, W. (1982); "Labor economics and the labor historian"; *International Labor and Working Class History*, vol. 21, pp. 52-62.

Lyddon, D. (1994); "Industrial-Relations Theory and Labor History"; *International Labor and Working Class History*, 46, pp. 122-141.

Martínez Ruiz, J.I. (1995); "Historia empresarial e historia del trabajo: del aislamiento a la colaboración"; *Revista de Historia Económica*, XIII, pp. 331-345.

McNulty, P.J. (1980); *The Origins and Development of Labor Economics*; The MIT Press, Cambridge, Mass., 1980.

Montgomery, D. (1985) [1979]; *El control obrero en los Estados Unidos*; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Ojeda Avilés, A. (1986, 30 ed.); *Derecho Sindical*; Tecnos, Madrid.

Pérez Ledesma, M. (1993); "Cuando lleguen los días de la cólera (Movimientos sociales, teoría e historia)"; en J.M. Sánchez Nistal y otros, *Problemas actuales de la historia*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, pp. 141-187.



- Piore, M.J. y Ch. Sabel (1990); *La segunda ruptura industrial*; Alianza, Madrid.
- Poole, M. (1993) [1986]; *Relaciones industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional*; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Price, R. (1989); "What's in a name?'. Workplace history and 'rank and fillism'"; *International Review of Social History*, vol. XXXIV, pp. 62-77.
- Rebitzer, J.B. (1993); "Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets"; *Journal of Economic Literature*, vol. XXXI, pp. 1394-1434.
- Schatz, R.W. (1984); "Labor Historians, Labor Economics and the Question of Synthesis"; *The Journal of American History*, vol. 71, pp. 93-100.
- Sabel, Ch.F. y J. Zeitlin, eds. (1997); *World possibilities: flexibility and mass production in Western industrialisation*; Cambridge University Press, Cambridge.
- Science and Society (1996-1997); "Symposium: Toward Synthesis in Labor Studies"; pp. 467-494.
- Solow, R.M. (1992) [1990]; *El mercado de trabajo como institución social*; Alianza, Madrid.
- Toharia, L. (comp. e introd.) (1983); *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*; Alianza, Madrid.
- Tolliday, S. y J. Zeitlin (1991); "Introduction: Employers and industrial relations between theory and history"; en S. Tolliday y J. Zeitlin, eds., *The power to manage?. Employers and industrial relations in comparative-historical perspective*, Routledge, Londres-Nueva York, pp. 1-31.
- Toninelli, P.A. (a cura di) (1997); *Lo sviluppo economico moderno dalla rivoluzione industriale a la crisi energetica (1750-1973)*; Marsilio, Venezia.
- Touraine, A. (1997); "De l'ancienne sociologie a la nouvelle sociologie du travail"; comunicación presentada a la reunión sobre "Studi sul lavoro e sulle sue trasformazioni" convocada por el Centro di ricerca e documentazione per la storia del lavoro in Italia in età contemporanea (Imola, 9-10 octubre).
- Varni, A. (ed.) (1997); *Storia e storie del lavoro: vicende, riflessioni, immagini tra' 800 e terzo millennio*; Rosenberg & Sellier, Torino.
- Williamson, J.G. (1989); "The Future of Economic History: A View from North America"; *Economic Record*, 65, pp. 291-295.
- Wright, G. (1987); "Labor History and Labor Economics"; en A.J. Field, ed., *The Future of Economic History*, Kluwer Nijhoff Publishing, Boston-Dordrecht-Lancaster, pp. 313-348.
- Zeitlin, J. (1985); "Shop floor bargaining and the state: a contradictory relationship"; en S. Tolliday y J. Zeitlin, eds., *Shop floor bargaining and the state. Historical and comparative perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge-Nueva York-Melbourne, pp. 1-45.
- (1987); "From labour history to the history of industrial relations"; *Economic History Review*, 2nd ser., XL, pp. 159-184.