

HISTORIA Y RELACIONES LABORALES: UNA COMBINACIÓN ILUSIONANTE

CARLOS ARENAS POSADAS
Universidad de Sevilla

Los planes de estudios de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de toda España incluyen una "Historia Social y Política Contemporánea" como asignatura troncal en sustitución de otra "Historia Social del Trabajo" que se impartía –y se sigue impartiendo allí donde los nuevos planes no están aún en vigor–, en las Escuelas Universitarias de Graduados Sociales.

Los contenidos genéricos de dicha asignatura troncal son fijados en los siguientes descriptores: Historia Social y Política Contemporánea es el "conocimiento básico de la evolución social y política desde la Revolución Industrial, y de los movimientos sociales". Pienso que los autores de esta definición podrían haber añadido: "y agárralo como puedas", dada la ambigüedad que encierran términos como "político", "social", "movimientos sociales", o el mismo concepto "Revolución Industrial", tan controvertido en los últimos años.

Dicha ambigüedad puede ser el resultado de una decisión deliberada de los responsables del diseño del Plan de Estudios para facilitar autonomía de criterios a las distintas Áreas que han recibido el encargo de impartir esta disciplina: pero puede ser, sencillamente, desconocimiento, pues no hubiera debido obviarse que existe en la historiografía mundial –embrionariamente en la historiografía española–, una disciplina de la Historia que se adjetiva "de las Relaciones Laborales", que no utiliza ni acepta términos tan imprecisos como los utilizados.

Puede ser, y esto sería aún peor, que no sea incompetencia, sino desprecio al papel que la Historia puede jugar en el enriquecimiento del análisis social; un desprecio repetido hasta el hastío en la universidad española de los últimos años, que convierte a la Historia en la gota "humanista" que endulza tanto saber árido pero imprescindible, negándole la capacidad de convertir la experiencia social del pasado en teoría social para el futuro. La Historia es un objetivo a batir para los que piensan, y son legión, que esta realidad social, política, laboral o económica es la expresión de leyes intangibles, y que aquella está relacionada a cosas tan antiguas —economías políticas alternativas, la construcción de los Estados o la autoafirmación de los pueblos etc.—, que la convierten en una rancia pieza de museo.

Pero, ¿es que las realidades al parecer inexorables que nos aguardan en el futuro como la flexibilización del trabajo, la externalización de los mercados, la desaparición del Estado de Bienestar, del mismo Estado etc, no recuerdan realidades ya vividas, por ejemplo, en el siglo XIX? ¿Puede, por tanto, el conocimiento de aquellas vivencias contribuir a entender, comparar o afrontar los retos futuros? Evidentemente, sí; aunque para ello, los historiadores debemos decidir si queremos formar parte de la gran familia de las Ciencias Sociales, confrontar nuestros propios análisis con los de otras ciencias, interesarnos por nuevos ámbitos de lo histórico y abandonar, en definitiva, la posición del "erizo" que espera tiempos mejores, cuando, mucho me temo, la especie está amenazada de extinción.

Comencé hablando de la ambigüedad de los contenidos obligatorios de la Historia Social y Política Contemporánea, pero ¿cómo han interpretado los distintos centros de Relaciones Laborales de España dichos descriptores? Para averiguarlo, he consultado distintos programas que se imparten en otras tantas universidades españolas. Al leerlos, mis sospechas han quedado confirmadas: cada centro ha interpretado a su manera los descriptores obligatorios, y el conjunto es francamente heterogéneo e, incluso, desconcertante.

El desacuerdo comienza en la dimensión del propio programa. Hay programas con dieciocho temas y programas que sólo anuncian dos. Mi propia experiencia del curso 95/96 aconseja que el programa de la asignatura no debe sobrepasar los ocho o nueve temas, o las treinta lecciones, de tal manera que éstas puedan ser desarrolladas en una o dos horas, en función de la importancia que se les conceda.

Tampoco hay acuerdo en los límites cronológicos que debe abarcar la asignatura. En unos centros, los menos, el mundo preindustrial, sigue teniendo cabida. En otros centros, el carácter contemporáneo de la asignatura se ha entendido como presentismo, repasándose en ella los acontecimientos políticos de los últimos años, lo que parece más propio de facultades o escuelas de periodismo.

Las diferencias se mantienen a la hora de organizar los distintos capítulos. Unos siguen en escrupulosa secuencia los acontecimientos políticos o económicos; los más organizan internamente el programa en función de grandes

temas y problemas, aunque, y esto es lo fundamental, no hay acuerdo sobre qué temas y problemas sean los más adecuados para estudiantes de Relaciones Laborales.

Los perfiles generales de los contenidos de los programas consultados son cuatro: predominan los programas con una decidida vocación de hacer "historia política"; en otros la de impartir "historia económica-social", un tercer grupo toma el "movimiento obrero" u otros "movimientos sociales" como eje central de los contenidos; finalmente, un cuarto grupo se decide a incluir un poco de todo y acercarse a lo que se suele llamar "historia total". Estas grandes líneas se completan con una amplísima gama de dimensiones y perspectivas históricas, elegidas según criterios geográficos, ideológicos o personales, con el loable deseo de hacer atractivos una asignatura cuyos descriptores genéricos no terminan de convencer.

Como era de esperar, cada centro ha configurado el programa de Historia Social y Política Contemporánea con los contenidos habituales del Área a la que se ha encomendado la docencia, pero ¿no se han trasladado demasiado miméticamente a las Escuelas de Relaciones Laborales los contenidos de Áreas que se imparten en otros centros? ¿No estamos importando de Áreas y Facultades "matrices" el erróneo convencimiento de que nuestros alumnos son alumnos de Historia, futuros historiadores o personas tan interesadas como nosotros por las cuestiones del pasado? Si las respuestas a las anteriores preguntas son afirmativas, aún puede formularse una tercera, ¿no corremos el riesgo de aparecer como entes extraños, con cuerpos de doctrina extraños, como gallinas en corral ajeno?

Es evidente en muchos casos, un esfuerzo por adecuar los contenidos de la disciplina a los intereses de los alumnos de las Escuelas de Relaciones Laborales pero, ¿basta con incluir varios temas dedicados al desgranamiento de las doctrinas sociales o a la evolución del "movimiento obrero"? Se intuye también un elogiado deseo de presentar la Historia como ciencia global y contextualizadora, pero ¿se adquiere esa condición incluyendo en el programa un poco de cada cosa, haciendo crecer el programa de forma lateral con el riesgo de caer en rendimientos formativos decrecientes?

Creo que el papel que debe jugar la Historia en las Escuelas de Relaciones Laborales debe girar en torno a los siguientes fundamentos: a) que ofrezca a los alumnos una visión dinámica de toda realidad social, de las contradicciones y fuerzas que operan en dicha realidad y la hacen cambiar; b) que ejerza su capacidad de explicación de los fenómenos sociales, aplicando la sencilla ecuación de Wallerstein de que Historia es Teoría; teoría que no nace de la elucubración sino de la sistematización de las experiencias que los seres humanos han adquirido en las distintas relaciones sociales; c) que no explique, y mucho menos describa, aquello que suceda alrededor del mundo de las Relaciones Laborales, sino que se sumerja dentro de ellas. Sólo así podrá la Historia dejar de ser considerada una intrusa, y aspirar a ser una disciplina necesaria que contextualice y engarce las diferentes materias de una diploma-

tura con un marcado carácter multidisciplinar; d) que ponga énfasis en la decisiva importancia que la ingeniería de las relaciones laborales ha tenido en el pasado y sigue teniendo en el desarrollo de la sociedad contemporánea.

Pero, ¿qué entender por relaciones laborales y, por tanto, cómo sumergirse dentro de ellas?. Puede decirse sucintamente que las relaciones laborales son aquellas relaciones que en el ámbito del trabajo mantienen los distintos agentes sociales, sean agentes colectivos como las organizaciones empresariales, los grupos de presión, los sindicatos, el Estado etc. sean agentes individuales como los empresarios o los trabajadores. Las relaciones que se establecen en el ámbito del trabajo son, normalmente, de tres tipos: las que se producen en los mercados de compra y venta de mano de obra –relaciones de empleo–; las que se producen dentro de la empresa a la hora de proceder a la organización del trabajo; y aquellas otras nacidas en la gestación o aplicación de la normativa que regula genéricamente el proceso de trabajo para la entera sociedad.

La Historia en las Escuelas de Relaciones Laborales debe atender, pues, a los posicionamientos de los distintos agentes individuales y colectivos dentro de las relaciones que mantienen en los ámbitos del mercado, de la organización del trabajo y en la configuración de un marco de referencia. Por supuesto, no se entendería la posición de dichos agentes ni sus relaciones sin tener en cuenta: primero, el hecho de que están inmersos –como una pieza fundamental– dentro de los esquemas más amplios que regulan económica-política-social-institucionalmente un determinado período del pasado, y el hecho de que sus posiciones sucumben con dichos esquemas cuando éstos dejan de asegurar cosas tan fundamentales como el bienestar personal y familiar en unos casos, la acumulación de poder y de capital, en otros; segundo, el hecho de que las relaciones laborales no suelen ser homogéneas ni uniformes, y que suelen presentar diferencias sustanciales entre países, regiones o sectores económicos.

Como se ve, hay materia más que suficiente para confeccionar no uno, sino varios programas de Historia para las Escuelas de Relaciones Laborales. Yo propongo dos. El primero sería una interpretación más de los descriptores obligatorios de la Historia Política y Social Contemporánea, e incluiría fundamentalmente un estudio de la evolución histórica de los distintos agentes sociales colectivos y de sus relaciones para fijar el marco normativo e institucional de referencia.

El segundo programa descendería a niveles microhistóricos para estudiar los agentes individuales y sus relaciones en el mercado y en el puesto de trabajo. Dado que estas micro-relaciones laborales son, en última instancia, relaciones económicas, llamaremos a esta segunda asignatura Historia Económica de las Relaciones Laborales.

PROPUESTAS PARA UN PROGRAMA DE HISTORIA POLÍTICA Y SOCIAL CONTEMPORÁNEA

Mucho me temo que la mayor parte de nuestros alumnos llegan a esta asignatura sin el suficiente bagaje de conceptos, conocimientos y comprensión de los procesos históricos que les permita iniciar un curso universitario. Por eso, no estaría de más empezar con una exposición lo más clara posible de cuáles son nuestras pretensiones metodológicas. Quizás fuera útil iniciar el temario estableciendo una comparación entre dos mundos diferentes: el del punto de partida a finales del siglo XVIII, y el de llegada en los albores del XXI; y dejar claro que las notables diferencias que se observan son el resultado de la incidencia de diversos factores económicos, políticos, institucionales etc. que actúan indisolublemente, y que cualquier pretensión de explicar la evolución del mundo contemporáneo aislando o descomponiendo la acción de unos u otros factores, de estudiarlos por separado, constituye un verdadero fraude científico.

Por supuesto, hay que dejar bien sentado que dicha evolución no es el resultado de un proceso lineal o uniformemente acelerado de conquistas y realizaciones, sino el resultado de avances y estancamientos, de momentos de actividad creativa y de momentos en la encrucijada en los que la forma de combinarse los factores que hicieron posible el despegue anterior –capital, trabajo, mercado, coerción, consenso, etc.–, no garantiza ya la continuidad del proceso de acumulación y se buscan nuevas fórmulas en medio de la crisis generalizada. La historia contemporánea podría ser expresada, por tanto, como una sucesión de estructuras de elementos económicos, políticos, sociales e institucionales específicos, como sucesivos modelos de acumulación de capital, de distribución del producto social y de conservación del poder, que se mantienen hasta que dejan de servir para los fines citados.

Como se observa, este planteamiento debe mucho a análisis histórico-estructurales, a los regulacionistas franceses y, sobre todo, a los economistas radicales americanos y a sus “estructuras sociales de acumulación” cuyo empleo recomiendo a los docentes porque, a pesar de su simplicidad, resultan muy útiles para presentar de forma inteligible los rasgos que han identificado cada una de las grandes etapas del pasado reciente.

Aparentemente, el consustancial interés del historiador por el dato aislado, por la sucesión de acontecimientos, índices y tasas, por la especificidad nacional o regional queda aquí reprobado; sin embargo, todo lo contrario, es imprescindible manejar y analizar muchos hechos históricos para llenar de contenido tales estructuras. El historiador en las Escuelas de Relaciones Laborales tiene la obligación de conocer los hechos, pero sus alumnos esperan de él que haga un supremo esfuerzo: que los sistematice y obtenga el análisis pertinente. Una vez más, historia y teoría social deben seguir marchando juntas.

Siguiendo los criterios expuestos, propongo dividir el programa en cuatro grandes bloques: I. Desde finales del siglo XVIII hasta 1880. Es el siglo del

liberalismo económico y político. II. 1880-1945. La era de los nacionalismos democráticos o totalitarios. III. 1945-1980. La era del modelo de acumulación keynesiano, del Estado de Bienestar. IV. 1980-1995, en la que la crisis del anterior modelo nos sitúa en una encrucijada de caminos inciertos.

Cada bloque debería comenzar de forma somera con la identificación de los elementos que caracterizan esas estructuras o modelos de acumulación. Al final de esta serie de lecciones introductorias, el alumno deberá conocer, por ejemplo, que hubo un período del pasado caracterizado por el dominio de las clases "gentlemen" agromercantiles, el liberalismo político, el librecambismo, una oferta monetaria expansiva, la empresa familiar, el predominio de la economía de la circulación sobre la economía de la producción etc. y que, cuando este modelo entró en crisis en las postrimerías del siglo XIX, fue siendo sustituido por otro basado en opciones sustancialmente diferentes como la industrialización, la concentración de empresas y de capitales, las prácticas oligopolísticas del mercado, la división impuesta e imperialista del trabajo a nivel mundial, la aparición de los corporativismos, el nacionalismo económico y político cada vez más agresivo etc. y que de la aplicación de éste nuevo modelo surgen nuevas potencias mundiales que sobrepasan a la potencia detentadora de la hegemonía en la etapa anterior. Sería importantísimo, si además de reconocer los elementos aislados de cada estructura, y de diferenciarlos frente a los elementos de estructuras anteriores y posteriores, que el alumno fuera capaz al final de saber o de intuir cómo actúan dichos elementos entre sí, cómo se condicionan mutuamente dando una personalidad propia a cada período.

El estudio de la evolución del Estado contemporáneo, del Estado-nación, debe ocupar una parte sustancial en el programa de la asignatura. El gran problema a la hora de tratar de la función y de la significación de los Estados en el ordenamiento institucional de lo económico-social-laboral, es qué hacer con tanta casuística, qué hacer con la sucesión de efemérides, de padres de la patria, de programas de partidos etc. que no interesan prácticamente nada, ni tienen por qué interesar, a nuestros alumnos de Relaciones Laborales. El problema está, una vez más, en cómo encajar los imprescindibles conocimientos empíricos en la comprensión global de cada una de las grandes estructuras históricas en que hemos dividido la contemporaneidad, en cómo elevar ese dato aislado, que no se justifica sino como ejemplo probatorio desde el punto de vista de la docencia, a la categoría de abstracción. Tengo la sensación, posiblemente equivocada, de que toda nuestra capacidad analítica para entender la significación del poder en la sociedad de los siglos XIX y XX se agota en el tema de las Revoluciones Burguesas, y creo que un programa de Relaciones Laborales, donde el Estado sea uno de los ejes centrales, debe plantearse interrogantes como los siguientes: ¿Cuáles son los mecanismos usados por los Estados para construir la nación frente a los viejos intereses y ordenamientos locales? ¿Por qué pueblos o naciones sin Estado? ¿Por qué unos Estados-corporativos fueron democráticos y otros fascistas? ¿Estado socialista o

una modalidad peculiar de capitalismo de Estado? ¿Qué puede pasar con la capacidad decisoria del Estado en una etapa de mundialización económica como la presente? ¿El Estado se ha desenvuelto según intereses autónomos o siempre ha sido un Estado de clase?. En el terreno específico de las relaciones laborales se podrían preguntar entre otras cosas: ¿Qué mecanismos ha usado el Estado capitalista o socialista, para integrar en el proyecto de nación a las "clases peligrosas"? ¿Cómo se han sustanciado las relaciones laborales en cada uno de los modelos políticos, o cómo explicar las diferencias entre modelos de relaciones laborales que se observan en diferentes países? ¿Cuáles son los fundamentos del Estado del Bienestar y cuáles las razones de su cuestionamiento actual?

El estudio de la clase burguesa en general, su conversión en agente social colectivo por medio de la creación de patronales, "lobbies", grupos de presión etc. sus relaciones con el poder y con las clases trabajadoras, deben ser otro de los grandes objetivos del programa. Personalmente, me interesa profundizar en la dependencia, subordinación y escisión entre las distintas fracciones de la clase burguesa, en las expresiones políticas e ideológicas de cada una de ellas, y en sus políticas de alianzas. Por ejemplo, resulta especialmente atractivo el asalto que a los valores liberales y al poder detentado por las clases agromercantiles del capitalismo "gentleman", hacen otras clases burguesas y pequeño-burguesas a lo largo del siglo XIX, y cómo se va configurando un Estado cada vez más consensuado y democrático. Igualmente interesante, por ejemplo, es seguir el proceso de fascistización en las sociedades europeas de las primeras décadas del siglo XX; o ya en los últimos años, el declinar de las ideologías en favor de la racionalidad incuestionable y homogeneizadora que al parecer dimana de los mercados.

La historia de los grupos de presión y del secuestro que hacen del Estado posee ya una abundante bibliografía que debe ser utilizada; igualmente importante, aunque quizás menos conocida, sea la historia de la intervención de las patronales y grupos de presión en las relaciones laborales: aspectos como las "uniones sagradas" en momentos concretos con las clases obreras; sus esfuerzos de legitimación de los sistemas de producción, y, en concreto, el intento actual de legitimación derivada de la lógica del mercado, podrían ser algunas de las cuestiones a tratar.

Finalmente, la institucionalización de la voluntad obrera y el papel desarrollado por esas instituciones como agentes colectivos en las relaciones laborales de los siglos XIX y XX, son los últimos grandes temas a estudiar en este primer programa. Por institucionalización me refiero, en primer lugar, al origen y desarrollo de las sociedades obreras; por ejemplo, a las primitivas organizaciones "utópicas" anti-mercado que surgen y mueren en una fase del capitalismo aún no plenamente industrial: el mutualismo, el cooperativismo, las sociedades de resistencia, sus objetivos y sus métodos aislacionistas que pretenden negar la evidencia de la creciente interconexión de los mercados. Habría que dedicar un espacio importante también a la larga marcha de los

sindicatos a lo largo del siglo XX. Desde su aparición en un contexto de ruptura industrial, de descualificación y de homogeneización de la clase trabajadora a finales del XIX, a su crisis de representatividad y de identidad cien años después. Las razones que motivaron su aparición, su organización interna, los segmentos obreros que se sindicaban preferentemente, su papel de estabilización o de desestabilización de las relaciones laborales, su influencia sobre las magnitudes económicas, las causas de su decadencia etc, son, a mi juicio, aspectos de la cuestión más interesantes que esos otros que suelen incluirse en el denominado "movimiento obrero".

La institucionalización de la voluntad obrera debe hacer referencia también a la formación de sus valores ideológicos y políticos. No se trata tanto de ser exhaustivos ante los alumnos sobre los contenidos de las distintas ofertas como, por ejemplo, de comprobar qué tipos de trabajadores secundan cada una de ellas, y por qué los trabajadores se adscriben a formaciones políticas y a ideologías diferentes; preguntarse si pese a los "cantables" pronunciamientos en favor de la fraternidad entre los obreros del mundo, las ideologías obreras no han servido principalmente para crear consenso en beneficio de los intereses de una determinada fracción de clase; si han pesado más los propósitos de unidad o la rivalidad que dimana de la propia rivalidad de las burguesías por los mercados, etc.

En cuanto a las relaciones de las entidades obreras con los otros agentes sociales, creo que lo más relevante sería explicar cuáles son los términos y las razones del llamado consenso "lib-lab" que se observa en las fases de consolidación de un determinado modelo de acumulación, y cuáles las razones y el alcance de la ruptura que se producen en los momentos de crisis de un modelo y de sustitución por otro. No estaría de más seguir preguntándonos si los términos del consenso en las distintas fases –control de la producción a cargo de los artesanos, legalización de los sindicatos y de la negociación colectiva, segmentación del mercado de trabajo y Estado del Bienestar etc–, favorecen a todos los trabajadores o a su fracción más cohesionada social e ideológicamente, porque tal vez así pudieramos entender mejor las diferencias ideológicas entre colectivos obreros, sus diferentes posicionamientos en momentos críticos o revolucionarios.

Una última puntualización: el exceso de abstracción, de modelización de los supuestos económicos, sociales, políticos, sindicales etc, puede dar lugar a que se distorsione una realidad histórica que guarda sustanciales similitudes estructurales en casi todas partes, pero también notables diferencias cronológicas y geográficas. El caso español merece una atención especial en cada uno de los bloques y vertientes del programa. Cuanto mejor sea el recurso a la historia comparada a la hora de desvelar problemas históricos que consideremos trascendentales, mayor entidad y credibilidad tendrán nuestras conclusiones.

PROPUESTAS PARA UNA HISTORIA ECONÓMICA DE LAS RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales no terminan tras los contactos a tres bandas entre el Estado, la patronal y los sindicatos, sino que se verifican día tras día en los mercados de la mano de obra y en el puesto de trabajo, entre los trabajadores y los representantes de las empresas. Analizar la historia de esas relaciones es el propósito de esta asignatura, cuyo interés para futuros técnicos en recursos humanos no merece la pena explicitar. No obstante, si cupiera alguna duda, esta asignatura persiguiría demostrar que el perfeccionamiento en la gestión empresarial de los recursos humanos constituye, tanto o más que la dinámica del mercado, un motor fundamental del crecimiento económico moderno.

Hay algunos problemas previos para el desarrollo de un programa como éste. La literatura histórica en castellano sobre estos asuntos es aún insuficiente, y la que se suele encontrar con mayor facilidad corresponde a países anglosajones, con una problemática que si no es específica, tampoco conviene tomar como único modelo de referencia. No es un problema, en cambio, que muchos de los trabajos que constituyen el soporte de la asignatura vengan firmados por sociólogos o economistas del trabajo, de los que valoramos su tendencia a la sistematización de los problemas. Creo que éste es un campo de trabajo en el que puede resultar más fácil la reunificación de las ciencias sociales.

Como no podría ser menos, la estructura de este programa respeta la misma división en estructuras que hemos utilizado en la asignatura anterior. En cada uno de esos bloques se desarrollaría un mismo esquema en torno a dos temas centrales: el mercado y la organización del trabajo; un esquema aparentemente simple que, sin embargo, se hace progresivamente complejo a medida que se agotan las posibilidades que encierra.

En cuanto al mercado de trabajo, se puede empezar hablando de demandantes –empresas–, y oferentes –trabajadores–, de mano de obra.

Los estudios de historia de la empresa han tenido un auge especial en las últimas dos décadas. La estructura de poder de la empresa, su organización interna, sus objetivos, sus relaciones con los mercados etc, son cuestiones ineludibles para comprender posteriormente su posición respecto a las relaciones de empleo. Difícilmente se puede entender el funcionamiento de los mercados de trabajo en la historia sin referencia previa, por ejemplo, a los objetivos económicos de las empresas mercantiles familiares del siglo XIX preocupadas por la diversificación de los recursos financieros, y a las pequeñas empresas industriales dependientes de las anteriores; a las grandes instalaciones fabriles formadas en el gran período de concentración empresarial de comienzos del siglo XX que tienden a controlar o a repartirse el mercado; a las empresas multifuncionales que internalizan mercados; a las empresas "clanes" al estilo japonés, o a las que han intentado en estos últimos años poner en práctica modelos organizativos de especialización flexible, etc.

En cuanto a los oferentes, es interesante proporcionar a los alumnos una visión general de la evolución demográfica de la sociedad contemporánea, del

mente unido a ese proceso paralelo de división del trabajo, de descualificación de los artesanos, y de aparición de nuevas cualificaciones que desembocan en las prácticas tayloristas. La macroeconomía keynesiana de las décadas centrales del siglo XX no se entendería sin hacer referencia a la "epistemología" fordista de producción y consumo masivos. Finalmente, basta con abrir el periódico o prestar atención a la televisión para darse cuenta de que la nueva crisis finisecular está teniendo en las modalidades de organización del trabajo –flexibilización, economía de la oferta, japonesización etc–, las terapias más socorridas.

El programa de esta asignatura debería tratar de establecer, además, la relación existente entre las distintas maneras de organizar la producción, con las peculiaridades de las empresas y sus mercados; también, cómo dichas modalidades de organización y control, junto a los cambios tecnológicos que conllevan, han ido modificando la naturaleza misma de la clase trabajadora, su estructura interna, su ubicación social, la visión que el trabajador tiene de sí mismo y del conjunto de la sociedad, configurando nuevas ideologías y culturas políticas. Por ejemplo, me parece evidente que el anarquismo fue la ideología que dimanaba de la descualificación y degradación del trabajo artesano en la segunda mitad del siglo XIX, o que otras ideologías proletarias, socialistas o comunistas, en los países industrializados de comienzos del XX, fueron el producto de formas emergentes de organización del trabajo tras la primera ruptura industrial.

Finalmente, las relaciones de empleo y las relaciones en el puesto de trabajo entre empresarios y obreros desembocan alternativamente en fórmulas de consenso o en el estallido del conflicto. El programa de Historia Económica de las Relaciones Laborales puede abordar una gama muy amplia de cuestiones relacionadas con el consenso y con la conflictividad. ¿Cuáles son las medidas que ha adoptado el empresario para facilitar el consenso dentro de la empresa? ¿Con qué tipos de obreros cuenta para ello? ¿Como influyen en ese sentido la promoción de los mercados internos o el paternalismo? ¿En qué tipo de empresas y en qué momentos el obrero "consiente" en mayor medida y en qué otros disiente? ¿Cuál es la relación entre conflicto y ciclo económico o por qué suelen presentarse en estallidos generalizados? ¿Cuáles son los mecanismos concretos que provocan el conflicto? ¿Por qué algunos conflictos desembocan en posiciones revolucionarias y otros no?, etc. Me interesa resaltar, por último, la existencia de dos ámbitos del conflicto; el más conocido que tiene repercusiones públicas en forma de huelgas, motines, revoluciones etc, y otro tipo mucho más soterrado, que apenas trasciende al puesto de trabajo y que se manifiesta en forma de disminución consciente de los rendimientos, de pequeños sabotajes, de desgana, absentismo, de pequeños obstáculos que pueden contribuir a hacer inviable cualquier forma de organizar "científicamente" el trabajo en base a la coerción o a un consenso mal asumido por los trabajadores.

CONCLUSION

Dos apostillas para terminar: a) la Historia de las Relaciones Laborales debe entenderse como un disciplina específica dentro de la ciencia histórica cuya razón de ser puede ser resumida con palabras como interacción, interconexión. Interacción porque sus contenidos son la resultante de la acción recíproca de distintos agentes individuales y colectivos en el ámbito de la actividad laboral; también porque el objeto de su estudio debe salir de la combinación integradora de todas las áreas históricas y, más allá, con el resto de las ciencias sociales. b) La Historia es una disciplina imprescindible en los centros de Relaciones Laborales, simplemente porque con sus perspectivas metodológicas, globales e integradoras ayudan a que unos estudios ricos en enseñanzas instrumentales y en conocimientos específicos, lleguen a ser verdaderamente pragmáticos.