

**TEMA 1. INTRODUCCIÓN A LAS RELACIONES LABORALES**  
**PRIMERA PARTE. Conceptos básicos: trabajo, relaciones laborales.**

Aunque una de las ideas centrales que van a caracterizar el desarrollo de esta asignatura es la inevitable pluralidad del conocimiento sociológico, y que ello comporta la coexistencia de definiciones diferentes sobre el mismo objeto de estudio, no está de más realizar un ejercicio previo –siempre relativo– de reflexión y debate sobre lo que constituyen los dos conceptos básicos que dan cuerpo a la “Sociología de las Relaciones Laborales”: “trabajo” y “relaciones laborales”, si bien sobre el concepto “trabajo” soy consciente de que ya han tenido ocasión de reflexionar en la asignatura obligatoria del primer ciclo. Se trata de dos conceptos relacionados entre sí, y en esa medida los afrontaremos conjuntamente: “El concepto de trabajo es fundamental para entender las sociedades contemporáneas y, particularmente, las relaciones laborales”<sup>1</sup>.

Comenzamos por retomar las reflexiones sobre el trabajo, no entendido exclusivamente como categoría económica, ni en los términos en los que los diccionarios fijan su definición<sup>2</sup> sino de una RELACIÓN SOCIAL y, por tanto, dotada de significados diferentes según los tiempos y espacios.

Entender el trabajo como relación social supone situarnos en la lógica de quienes, como K. Marx, consideran que ni siquiera es comprensible su significado si asumimos una definición abstracta del mismo. Desde este punto de vista, se nos presenta todo proceso de trabajo como relación dialéctica entre el ser humano y la naturaleza:

“El proceso de trabajo, tal como lo hemos presentado en sus elementos simples y *abstractos*, es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad.”<sup>3</sup>

En tanto todo proceso de trabajo consiste en la transformación de una materia prima en un valor de uso, se puede descomponer en tres elementos:

- la actividad orientada a un fin (o trabajo propiamente dicho, que implica el empleo de energía humana o fuerza de trabajo, que se diferencia del trabajo en tanto este es el rendimiento del uso de la fuerza de trabajo).
- el objeto de trabajo (o materia prima).
- los medios de trabajo (que, junto al objeto de trabajo, constituyen lo que Marx denomina “medios de producción”).

---

<sup>1</sup> Köhler, H-D y Martín Artiles, A. (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta, p. 4.

<sup>2</sup> Por ejemplo, en el Diccionario de la Real Academia Española, encontramos las siguientes definiciones: “Acción y efecto de trabajar”. “Ocupación retribuida”. “Obra. Cosa producida por un agente”. “Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin” (RAE: <http://buscon.rae.es>).

<sup>3</sup> Marx, K. (1978): El capital, Libro I, Madrid, Siglo XXI, Vol. 1, p. 223.

**Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales**  
**Marta Jiménez Jaén**

Mientras que los medios y el objeto de trabajo pueden considerarse “condiciones objetivas” de todo proceso de trabajo, en la fuerza de trabajo encontramos, además de sus condiciones objetivas específicas (nivel de cualificación, organización, etc.), una faceta “subjetiva”, ya que, al manifestarse en la actividad laboral misma, se somete al logro de un fin predeterminado. Para Marx, todo trabajo humano, por simple que fuera, contenía una dimensión intelectual, por eso la diferenciación fundamental que establecía era frente al “trabajo animal”:

“Una araña ejecuta operaciones que recuerdan la del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor de las abejas es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en cera. Al consumarse el proceso de trabajo surge un resultado que antes del comienzo de aquél ya existía en la *imaginación del obrero*, o sea *idealmente*. El obrero no sólo *efectúa* un cambio de forma en lo natural, al mismo tiempo, *efectiviza su propio objetivo*, objetivo que él *sabe* que determina, como una ley, el modo y manera de su accionar y al que tiene que subordinar su voluntad”<sup>4</sup>

Pero no es ésta una aproximación suficiente, máxime si queremos desentrañar las implicaciones de este concepto para entender las relaciones laborales. El trabajo sólo ha podido existir en sí sólo bajo relaciones sociales concretas que dotan de significado sus elementos básicos y su propia función en la vida social: en palabras de Polanyi, “podemos decir que el trabajo siempre está incrustado en la sociedad, relacionado de una manera determinada con los demás aspectos del orden social”<sup>5</sup>. Al igual que ha sucedido con otras dimensiones de la vida social, a lo largo de la historia, y en distintas sociedades, el término ha estado cargado de connotaciones no precisamente coincidentes, oscilando entre momentos de valoración positiva y otros de valoración predominantemente negativa para la sociedad<sup>6</sup>.

Si existe un momento histórico crucial para la configuración del trabajo tal como hasta hoy en día lo hemos conocido (y como tiene interés para el análisis de las relaciones laborales), debemos referirnos a la Ilustración, cuando el trabajo pasa a ser percibido como “el medio fundamental de integración social y de realización individual” y adquiere su condición “moderna” bajo la forma de “empleo”; se diferencia, por tanto, de otras actividades (particularmente de lo que comienza a ser percibido como el “ocio” en las sociedades occidentales) y, sobre todo, “se convierte en el eje de las relaciones sociales”<sup>7</sup>.

Partiendo de esta referencia, Köhler y Martín identifican un periodo, la “primera modernidad”, en la que predominan las formas pre-capitalistas de organización del trabajo:

---

<sup>4</sup> *Ibídem*, p. 216.

<sup>5</sup> Polanyi K. (1989): *La Gran Transformación*, Madrid, La Piqueta (citado por Köhler y Martín (2007): *opus cit.*, p. 6).

<sup>6</sup> Ver al respecto el recorrido que hacen Köhler y Martín por los significados diferentes entre las civilizaciones griega y romana, así como las distintas connotaciones que esta actividad tuvo para la propia religión católica en diferentes momentos de la Edad Media: *opus cit.*, pp. 8-11.

<sup>7</sup> *Ibídem*, pp. 6 y 8.

**Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales**  
**Marta Jiménez Jaén**

- Reparto desigual, sin continuidad en la jornada laboral a lo largo del año ni entre distintos colectivos de trabajadores.
- Poca distinción entre trabajo y ocio, al estar las actividades festivas y laborales estrechamente ligadas en la vida comunitaria.
- Trabajo individual singularizado, dependiente de la capacidad y cualificación de cada uno, ni comparable ni estandarizable.
- Espacios laborales que giran en torno al taller, en la mayoría de los casos familiar.
- Existencia de un amplio colectivo de “eventuales” (mendigos, vagabundos) que trabajan en cualquier cosa y cambian con frecuencia de lugar.
- Desvinculación entre trabajo (agricultura, artesanía) y acumulación de riqueza, el trabajo estaba “moralmente condicionado” (sólo unos pocos desarrollaron un “espíritu especulativo de acumulación”<sup>8</sup>).

Esta organización del trabajo se ve profundamente transformada en el proceso de gestación y consolidación de las relaciones de producción capitalistas, que culminan con la Revolución Industrial. Para los autores citados, con este proceso se consume un proceso de secularización del trabajo como “factor de producción”:

“El trabajo adquiere una nueva dimensión abstracta como tiempo, como actividad unitaria divisible en unidades mensurables en intervalos y dinero. Es un factor de producción y, al mismo tiempo, una relación contributiva en virtud de la cual quedan vinculados el individuo y la sociedad. El trabajo se personifica en una figura social, <el trabajador libre>, despojado de las ataduras gremiales y feudales, claramente diferenciado de la esfera doméstica, gobernado por el mercado y determinado por factores ajenos a su utilidad concreta.”<sup>9</sup>

Adam Smith sería uno de los primeros en articular esta concepción dentro de la teoría económica, cuando investiga las leyes que determinan el crecimiento de la riqueza, introduce el tema del *trabajo humano*, junto a las fuerzas de la naturaleza.

Según J. S. León<sup>10</sup>, Smith se sorprende de la facultad del trabajo humano para *crear valor de forma exponencial*, si se organiza adecuadamente. En sus investigaciones se aproxima a una construcción conceptual del trabajo con los elementos del pensamiento científico de su época.

Primero entiende el trabajo concreto como el *desgaste físico* y el *esfuerzo*, cuyo resultado concreto es la transformación de un objeto. Después recurre a una noción abstracta del trabajo, que se define con los mismos términos que el *tiempo* y el *espacio* en las obras científicas de ese período. Esto es, como una sustancia homogénea, idéntica en todo tiempo y lugar e infinitamente divisible en unidades. Así, la unidad de todos los objetos estaría en el trabajo, pues cualquier objeto intercambiado contiene trabajo y cualquier cosa se puede descomponer y transformar mediante el mismo. De modo que la noción de trabajo concebida como una *sustancia homogénea*,

---

<sup>8</sup> *Ibíd*em, pp. 15-16.

<sup>9</sup> *Ibíd*em, p. 16.

<sup>10</sup> León Santana, J. S. (2007): “Objeto y método de la sociología del trabajo”, materiales de clase (Sociología de las Relaciones Laborales. Tema 1).

**Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales**  
**Marta Jiménez Jaén**

como una cantidad de energía constituye la fuente del valor y de la productividad y es análoga o se equipara al *tiempo*. Esta *invención del trabajo* abrió las puertas a la división del trabajo y al desarrollo del capitalismo. Ahora bien, no surge de un análisis de las tareas y oficios concretos, sino de unas investigaciones que tienen por objeto reconocer las causas de la riqueza de las naciones.

En definitiva, a partir del siglo XVIII en una sociedad en transformación se crea, de la mano de la economía y del derecho, un concepto de trabajo material, cuantificable y mercantil, que progresivamente va a convertirse en *la razón de ser de la nueva sociedad*, dando la sensación de que el vínculo social se establece mediante la compraventa de esta sustancia individual.

Es muy importante que sea en este proceso en el que se gesta una distinción crucial para la Sociología: la distinción entre TRABAJO y EMPLEO, otorgándose a este último un rango superior en tanto que actividad socialmente reconocida y remunerada. Ello supone la separación entre la PRODUCCIÓN (empleo) y la REPRODUCCIÓN (ajena al “mercado de trabajo”), que queda infravalorada socialmente, y también se introduce lo que Köhler y Martín conciben como una “categoría antropológica”, al convertirse el trabajo en la actividad central del ser humano “en virtud de la cual controla la naturaleza, se relaciona con el entorno y los demás seres humanos, se integra en la sociedad, se autorrealiza y recibe el reconocimiento social”<sup>11</sup>.

Para estos autores, el significado del trabajo quedó en este contexto reorganizado en torno a los siguientes ejes:

- Su contrapartida salarial: la remuneración recibida a cambio de la actividad laboral;
- Su carácter contractual;
- Su función mercantil: la fuerza laboral como mercancía intercambiable y objeto de plusvalía; actividades domésticas, de autoproducción y voluntarias quedan infravaloradas;
- Su naturaleza productiva: el dominio de la maximización de la producción de mercancías sobre otras actividades humanas de carácter reproductivo;
- Su dimensión pública: la diferenciación entre vida privada (hogar, familia) y vida laboral en un espacio estructurado por normas públicas (jurídicas, sociales, técnicas).<sup>12</sup>

No cabe duda de que es en este contexto en el que hemos de situar la gestación histórica de lo que aquí vamos a considerar como “Relaciones Laborales”, también siguiendo a Köhler y Martín:

**“Def.:** De forma más genérica, las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía en general, la interacción entre actores individuales (empresario-

---

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 22.

**Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales**  
**Marta Jiménez Jaén**

empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado).”<sup>13</sup>

En esta definición se contemplan cuatro dimensiones básicas que forman parte de lo que se configuró bajo el capitalismo como empleo: el contrato laboral individual, las relaciones sociales en el trabajo, las relaciones laborales colectivas y la normativa laboral. Obviamente, no ha existido uniformidad a lo largo de la historia contemporánea del capitalismo en la forma y el contenido que han adoptado las condiciones del empleo y las relaciones laborales<sup>14</sup>. De hecho, se suele establecer una distinción entre los inicios y la primera Revolución Industrial, donde se abre un proceso de configuración de todos estos elementos con un marco poco institucionalizado de relaciones laborales (siglo XIX y primer cuarto del siglo XX), el modelo instaurado en torno a lo que se conoce como el fordismo y el Estado del Bienestar y las nuevas tendencias instauradas desde los años 80 del siglo XX, en los que se habla de la “crisis de la sociedad del trabajo”<sup>15</sup>.

Tampoco hay unanimidad en la amplitud que se le otorga al propio concepto: Köhler y Martín distinguen entre una variante más restringida de su propia definición (las relaciones laborales como “las reglas (formales e informales) que rigen la interacción entre empleado y empleador”<sup>16</sup>) y una perspectiva más amplia, en la que “las relaciones laborales definen el orden del trabajo asalariado en la sociedad capitalista, las relaciones entre Estado y el mundo socioeconómico, las leyes laborales, los grupos de interés y la posición de la empresa en la sociedad”, en la cual el término “relaciones laborales” sería entendido más en términos de “relaciones de empleo”.

Finalmente, una breve referencia a las implicaciones de estos procesos históricos para el desarrollo de los conocimientos sociológicos sobre ellos. Muy probablemente por darse todas estas transformaciones, es en el contexto de la Ilustración y la gestación del trabajo en su forma capitalista en el que éste se convierte en objeto de estudio científico, apareciendo las teorías de los principales autores clásicos de la economía y la sociología (Smith, Marx, Durkheim y Weber), que precisamente otorgan al trabajo y a la división del trabajo un papel configurador de la vida económica y social. Hemos de reconocer que los desarrollos de la Sociología desde finales del siglo XIX y a lo largo de todo el siglo XX nos permiten hablar de la gestación de varias subdisciplinas estrechamente relacionadas con el estudio del trabajo y de las relaciones laborales: así, se habla de “Sociología económica”, “Sociología del Trabajo”, “Sociología Industrial”, “de la Empresa”, “de las Organizaciones”, y “de las Relaciones Laborales”, entre otras, lo que dificulta verdaderamente el establecimiento de sus demarcaciones y de sus aportaciones singulares sobre un objeto de estudio complejo y sometido a tantas transformaciones a lo largo de los espacios y los tiempos.

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 56.

<sup>14</sup> Según Martín y Köhler, “Aunque las sociedades precapitalistas conocían también mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo, el capitalismo da una forma específica a estas relaciones sociales. En el clan familiar de subsistencia tradicional, por ejemplo, el reparto de tareas y funciones estaba regulado por la costumbre según la edad y el sexo. La tradición como norma social también regulaba las relaciones entre señor y vasallo en la sociedad feudal (...). En el paso a la sociedad capitalista se sustituye la tradición, el paternalismo y la reciprocidad por una relación mercantil y de control. El contrato reemplaza al estatus. El primero es una relación de intercambio entre individuos, mientras el segundo comprende un conjunto de derechos y obligaciones derivado de la pertenencia a una categoría/estamento social determinado.” (*ibidem*, p. 57).

<sup>15</sup> Es esta la periodización desde la que haremos nuestro recorrido histórico en el análisis de las relaciones laborales para el desarrollo de los temas 2 y 3.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 57.

**Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales**  
**Marta Jiménez Jaén**

Igualmente, en conjunto estas aportaciones desde la Sociología conviven (no siempre con límites claros) con las de otras disciplinas académicas como el derecho, la economía o la psicología.

Sin adentrarnos en ese difícil terreno de la demarcación entre disciplinas y subdisciplinas, vamos en esta cuestión a partir de estas grandes fases del devenir de las relaciones laborales para ir integrando en ellas las aportaciones teóricas de mayor relevancia, entendiendo que la Sociología de las Relaciones Laborales se dedica, genéricamente, “al estudio de un conjunto de relaciones sociales formales e informales situadas en el centro de las sociedades modernas, comúnmente denominadas industrializadas”<sup>17</sup>. Estas relaciones han sido analizadas desde diversas perspectivas sociológicas que, además, no son ajenas a la diferente implantación de la disciplina en los mundos académicos que se han ido configurando<sup>18</sup>. Así, vinculados al análisis de los inicios de las relaciones laborales, como ya hemos sugerido, consideraremos las aportaciones de los clásicos y de los que se consideran los “pioneros” en el análisis específico de este campo como esfera propia y específica de las sociedades modernas: Sydney y Beatrice Webb. La configuración del modelo asociado al Estado del Bienestar no cabe duda de que facilitó la gestación de los enfoques que defienden la centralidad del trabajo y que marcaron el desarrollo de la disciplina desde mediados del siglo XX, marcado por la confrontación entre las perspectivas más vinculadas al enfoque de las Relaciones Humanas, el funcionalismo y la teoría de sistemas y las elaboraciones desde el neomarxismo. Finalmente, las transformaciones iniciadas desde los años 80 en el mundo del trabajo no han sido ajenas a la proliferación de nuevas teorías y enfoques de los que daremos cuenta en el tercer bloque de contenidos de esta parte de la asignatura.

Finalmente, es preciso tener en cuenta que, además de este enfoque histórico desde el que nos vamos a situar para el desarrollo expositivo, en esta primera parte de la asignatura va a tener también relevancia la diferenciación establecida por Miguélez y Prieto<sup>19</sup> entre tres perspectivas complementarias para el análisis sociológico de las relaciones laborales: aquellas centradas en “la estructura de las relaciones de producción”, las centradas en los “actores” de dichas relaciones y las que se ocupan del análisis de las “prácticas” de los actores implicados. Estructura, actores y prácticas forman parte de la misma realidad, o mejor, son la misma realidad:

“La estructura se pone en acto a través de los actores y sus prácticas. Los actores se hallan delimitados por su posición en aquélla. Las prácticas sólo existen porque existen actores y estos sólo pueden constituirse y mantenerse actuando.”<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, p. 66.

<sup>18</sup> Como se ha visto hasta ahora, suscribimos la metodología de exposición de Köhler y Martín, que, en palabras de los autores, “sitúa a la Sociología de las Relaciones Laborales en un constante diálogo con la evolución del mundo laboral moderno, por un lado, y con el desarrollo de las ciencias sociales y de la Sociología, por otro. El hecho, sin embargo, de presentarla de una forma histórica, casi cronológica, no quiere insinuar una idea evolucionista de la disciplina en el sentido de un progreso lineal y acumulativo. Al contrario, se pretende demostrar la sorprendente actualidad de conceptos elaborados en otros contextos históricos para el análisis de fenómenos actuales y posibles tendencias regresivas en los enfoques más actuales.” (*ibidem*, p. 68)

<sup>19</sup> Miguélez, F. y Prieto, C. (1991): “Introducción y prólogo” a Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI, pp. XVII-XXV.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. XXII.



**Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales**  
**Marta Jiménez Jaén**

Esta unicidad de la realidad nos mueve a contemplar estas tres perspectivas simultáneamente, pero en nuestro caso lo haremos tomando como punto de referencia fundamental los “actores” y “sus prácticas”. Inspirará siempre nuestras reflexiones la siguiente aportación del realismo crítico:

“Los realistas defienden una comprensión de la relación entre las estructuras sociales y la actividad humana que se sustente en una concepción de la actividad social como transformación, que evite tanto el voluntarismo como la cosificación. Al mismo tiempo, entienden lo social como algo que consiste o depende de relaciones. Esta visión se opone tanto al atomismo individualista como a un colectivismo indiferenciado.

De acuerdo con esta comprensión de la actividad social como transformación, la existencia de estructuras sociales es una condición necesaria para cualquier actividad humana. La sociedad proporciona los medios, formas, reglas y recursos para todo lo que hacemos. Lejos de no existir –como quería la señora Thatcher- la existencia de la sociedad es una condición trascendental necesaria para todo acto intencional. Es la condición no motivada de toda acción querida. No creamos la sociedad (como cree equivocadamente el voluntarismo). Pero esas estructuras que nos preceden sólo se reproducen o transforman en nuestra actividad cotidiana. La sociedad no existe independientemente de los actos humanos (como implicaría erróneamente la reificación). El mundo social es reproducido y transformado en la vida de todos los días.”<sup>21</sup>

## BIBLIOGRAFÍA

- Bhaskar, R.: “Realismo crítico, relaciones sociales y defensa del socialismo”, en <http://www.vientosur.info/articulosweb/noticia/index.php?x=37>.
- Köhler, H-D. y Martín Artilles, A. (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta.
- León Santana, J. S. (2007): “Objeto y método de la sociología del trabajo”, materiales de clase (Sociología de las Relaciones Laborales. Tema 1).
- Marx, K. (1978): El capital, Libro I, Madrid, Siglo XXI, Vol. 1.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (1991): “Introducción y prólogo” a Las relaciones laborales en España, Madrid, Siglo XXI, pp. XVII-XXV.
- Polanyi K. (1989): La Gran Transformación, Madrid, La Piqueta.  
RAE: <http://buscon.rae.es>.

---

<sup>21</sup> Bhaskar, R.: “Realismo crítico, relaciones sociales y defensa del socialismo”, en <http://www.vientosur.info/articulosweb/noticia/index.php?x=37>.