

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

SEMINARIO I: LOS INICIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

MOVIMIENTO OBRERO

Para comenzar con este apartado conceptual, y como transición para afrontar la aproximación sociohistórica a la gestación y desarrollo de los sindicatos en las sociedades occidentales, no está de más ponernos de acuerdo con la definición de un término que no es exactamente idéntico al de “movimiento sindical” al que aluden Köhler y Martín: MOVIMIENTO OBRERO. Saltándonos el guión planteado por ambos autores, vamos a recurrir a un texto de un historiador, M. Tuñón de Lara, para reflexionar sobre esta definición:

“El movimiento obrero se presenta, a la vez, como una actividad y como una toma de conciencia de la condición social; ella supone la exigencia de actuar solidariamente, ya que la producción es un fenómeno social. De ahí surgen los primeros actos específicos, que son ya <movimiento obrero>, a nivel de taller, fábrica, oficio, etc., donde suele haber mezcla de espontaneidad y reflexión.

Sin embargo, lo que llamamos en puridad *movimiento obrero* es el acto de asociarse los obreros, temporal o permanentemente, con fines profesionales o también políticos, pero siempre en función de su naturaleza obrera.

(...)En cierto modo es útil la definición que el profesor Marcel David ha hecho: <Se entiende por movimiento obrero la serie de instituciones en que se agrupan los trabajadores y todos aquellos que optan por militar a su lado, conscientes unos y otros de su solidaridad y de la utilidad que para ellos tiene organizarse a fin de precisar sus objetivos comunes y de proseguir su realización>¹. (...).

¹ David, M. (1967): Les travailleurs et le sens de leur histoire, Paris, p. 94 (citado por Tuñón de Lara, M. (1985): El movimiento obrero en la Historia de España (I), Madrid, Sarpe, p. 37).

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Históricamente, la aparición del movimiento obrero suele seguir el proceso siguiente. **Primera etapa:** el desarrollo de la producción va creando la clase obrera, pero no hay movimiento obrero. **Segunda:** se producen acciones obreras de carácter espontáneo y destellos de toma de conciencia de la propia condición obrera. **Tercera:** el obrero que se siente como tal, y perteneciente a una clase con intereses y fines propios, se asocia para el logro de todos esos fines o de parte de ellos. Es la larga etapa asociativa (...). En fin, la **cuarta etapa** es aquella en que otros trabajadores -manuales, intelectuales o de carácter intermedio- toman conciencia de su vinculación con los obreros y se integran o articulan, directa o indirectamente, en el movimiento obrero que toma así unas nuevas dimensiones.

El movimiento obrero se expresa históricamente a través de asociaciones, uniones transitorias o permanentes, grupos, partidos, asambleas, congresos, núcleos de dirección, prensa, etc. Como toda estructura representa unas líneas de fuerza, tiene élites -o vanguardias- y base, adopta decisiones, que se cumplen o no. Incorporado a la historia de una sociedad, las líneas de fuerza del movimiento obrero alcanzan el nivel de la conflictividad: conflicto estructural o latente y conflicto coyuntural en que aparece el choque de líneas de fuerza o poderes: huelgas, plantas, manifestaciones, delegaciones, actos reivindicatorios diversos, negociaciones, etc., son otras tantas expresiones de diversos niveles del movimiento obrero en el contradictorio e irreversible proceso de la marcha de un país.”²

Como se puede observar, Tuñón de Lara en este texto nos sitúa ante una concepción del movimiento obrero entendido como MOVIMIENTO SOCIAL y no tanto como un conjunto articulado de organizaciones sindicales. Esto nos sirve para detenernos brevemente en la propia diferenciación entre “movimiento” y “organizaciones” desde una perspectiva sociológica. Desde la perspectiva de los

² Tuñón de Lara, M. (1985), pp. 36-37.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

“movimientos sociales”, el punto de vista histórico se nos muestra como ineludible, dado que **no nos referimos tanto a un conjunto exclusivo de organizaciones establecidas sino a una serie de procesos y dinámicas de las que forman parte -e incluso son resultado- las organizaciones.**

SINDICATOS

Con ellos nos situamos en el terreno de las organizaciones, que como hemos visto, son parte integrante y a la vez también resultado del propio movimiento obrero.

Siguiendo a M. C. Marrero³, se trata de establecer una diferenciación similar a la que la Sociología ha planteado entre “asociaciones voluntarias” y “movimientos sociales”. Para las primeras, la autora identifica un conjunto de rasgos definitorios:

“Una asociación voluntaria es un tipo de grupo social, independiente del Estado; la pertenencia a dicho grupo es voluntaria; las asociaciones se presentan de una manera organizada y cuentan con estructuras formales de funcionamiento; surgen para el logro y la defensa de unas finalidades o intereses comunes a los individuos que las componen; y, por último, en ellas se intenta inculcar en dichos individuos un sentimiento de identificación o membresía respecto al grupo.”

Marrero, siguiendo a Gurvitch, considera que en tanto que “grupo social”, las asociaciones tienen un carácter de “unidad colectiva, observable e identificable”, que se apoya “en actividades colectivas, continuas y activas que se proponen realizar una obra en común”. Su independencia del Estado es un rasgo consustancial a las asociaciones voluntarias en general, si bien la materialización histórica de este rasgo (y en particular en el caso que nos ocupa, de los sindicatos y organizaciones empresariales) no siempre ha estado plenamente garantizado; algo similar sucede con su carácter “voluntario” (un término que en realidad se ha gestado más en los contextos a partir de la segunda mitad del siglo XX), en la medida en que el proceso de consolidación e

³ Marrero, M. C. (2006): “Asociacionismo y estructura social en Canarias: el caso del asociacionismo vecinal en Santa Cruz de Tenerife”, Tesis Doctoral, Departamento de Sociología de la Universidad de La Laguna, p. 37.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

institucionalización de las asociaciones (y particularmente de los sindicatos) ha requerido el recurso a una dedicación profesionalizada el menos por parte de algunos de sus miembros. La institucionalización equivale a su constitución como organizaciones establecidas formalmente, fundamentalmente amparándose en lo que define sus funciones en abstracto: “el logro y la defensa de unas finalidades o unos intereses comunes a los individuos que las componen”⁴. Y, finalmente, para la Sociología también revisten un papel especial el proceso y las dinámicas por las que las asociaciones se ven implicadas en la gestación de un “sentimiento de identificación o membresía”.

Según Köhler y Martín⁵, “el concepto de movimiento hace referencia a los desafíos colectivos, a veces espontáneos, planteados por personas que comparten objetivos comunes y lazos de solidaridad. Estos movimientos interactúan con las autoridades, la administración pública, las organizaciones y otros grupos oponentes”.

Ya desde que aparecen las primeras elaboraciones de la “Sociología de las Relaciones Laborales”, con el matrimonio Webb, se realizan intentos de definir en sí la singularidad de los sindicatos. Para estos autores, **“Un sindicato es, a nuestro juicio, una asociación permanente de trabajadores por cuenta ajena con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo”**⁶. Para ellos, se trata de organizaciones con un carácter permanente y predominantemente de autodefensa de los asalariados. Sin embargo, en su obra *Democracia Industrial*, en la que establecen lo que a su juicio debería configurar la organización futura de la sociedad democrática, defienden la necesidad de que estas organizaciones tengan reconocido un papel protagonista en la administración democrática de la industria, así como en el bienestar colectivo, siempre que se dotaran de líderes técnicamente preparados y que adoptaran una postura “responsable” en los procesos de negociación colectiva⁷.

En los estudios contemporáneos se ha tendido a establecer definiciones centradas en las funciones que ejercen en las sociedades actuales y en relación con los otros actores protagonistas de las relaciones laborales:

“Los sindicatos pueden ser definidos como una estructura de control compensadora, que restringe y limita el poder empresarial. Un sindicato es

⁴ *Ibidem*, p. 39.

⁵ Köhler, H-D. y Martín Artiles, A. (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta, p.427.

⁶ Webb, B. y S. (1920), citado por Köhler y Martín (*ibidem*, p. 104).

⁷ Ramos Gorostiza, J.L. (2003): *opus cit.*

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

básicamente un instrumento y un medio de poder colectivo para controlar las relaciones de empleo. Esta concepción nos remite a la idea del *sindicato como una organización* que, a través de la acción y del derecho colectivo, trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo.”⁸

En la medida en que incorporan en su definición no sólo su carácter estrictamente organizativo, sino el contexto de las relaciones de empleo y, dentro de éstas, con los otros actores que las protagonizan, se ven en la necesidad de recurrir a R. Hyman (1981) para caracterizarlos como organizaciones con “poder sobre” y “poder para”:

- El “PODER SOBRE” es su “capacidad de agregar intereses y al tiempo imponer una disciplina colectiva” entre los afiliados/as y trabajadores/as. Para Hyman, “la disciplina colectiva se deriva del consenso o la aceptación de los intereses inmediatos de los individuos, de las normas y de las decisiones colectivas”. Los sindicatos, desde este punto de vista, se dotan de un marco organizativo que se caracteriza por:
 - o Una “organización formal”, en la que descansa la posibilidad de coordinación continuada, y que a su vez genera “una identidad común, así como símbolos y valores de identificación común”.
 - o Unos “procedimientos formales y legitimados” en los que sustentan la toma de decisiones y su aceptación. Todo ello se articula a través de “estatutos, resoluciones de orientación y programas de acción”, que suelen adoptarse a través de encuentros y sesiones de trabajo (a los que Hyman considera “rituales colectivos”, por ejemplo, los congresos) y que permiten “invertir de autoridad moral y legitimidad a los órganos de la dirección del sindicato”.

- El “PODER PARA” materializa el anterior, al introducir la consecución de los objetivos como organización.

Para Hyman ambos tipos de “poder” son los que dotan de un carácter de movimiento social al “movimiento sindical”:

⁸ Köhler y Martín (2007), pp. 426-427.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales

Marta Jiménez Jaén

- Los sindicatos tienen que “movilizar” a sus representados (para lo que se requiere el “poder sobre” sus bases).
- Pero, a la vez, las propias organizaciones tienen que ejercer un cierto grado de autonomía sobre sus representados, tienen que “trascenderlos”:

“Más explícitamente: los sindicatos son instituciones de mediación y regulación entre el mercado de trabajo y la esfera política; lo que convierte a los sindicatos en mecanismos de control social. En cierto modo, los sindicatos son instituciones que contribuyen a la construcción del orden social; son instituciones de integración al tiempo que son actores del cambio, es decir, tienen inevitablemente un carácter dual”.

El estudio, en definitiva, de los sindicatos en tanto que organizaciones nos sitúa ante un marco diferente de análisis que completará el enfoque sociohistórico del que partiremos: tipologías, funciones sociales, modelos de organización interna, además de los aspectos ya señalados por Köhler y Martín (representación y representatividad, señas de identidad,...). Pensar en el movimiento sindical como “movimiento social” y, sobre todo, como parte del “movimiento obrero” es lo que nos sitúa más directamente en la interrelación que establecía Miguélez entre “estructura, actores y prácticas”, y de la que intentaremos no despegarnos en el desarrollo de este tema.

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Es obvio que las organizaciones empresariales tienen un significado bien distinto que el de los sindicatos, jugando un papel diferente en su relación con las figuras individuales de los empresarios y empresarias, tal como recogen Köhler y Martín:

“Históricamente los empresarios no parecen muy interesados en constituir organizaciones más allá de la propia empresa. En todo caso, sí <asociaciones> que les permitan mantener la autonomía y ejercer el poder en su propia empresa. En contraste, los sindicatos buscaron organizarse desde el inicio de la Revolución Industrial para construir un espacio social y político con la finalidad de defender sus intereses y luchar contra los abusos del capitalismo. En cambio, los empresarios no opusieron resistencia a las leyes que prohibían el derecho de

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

asociación. Esta actitud pasiva se debe al hecho de que los empresarios ya están organizados en empresas. Como escribía en 1881 Engels: <los capitalistas están siempre organizados. En la mayor parte de los casos no necesitan crear asociaciones formales, ni estatutos, ni funcionarios. Aunque numéricamente están en situación de inferioridad, con respecto a los obreros, sin embargo su conciencia de clase única les garantiza relaciones sociales y de negocios constantes, lo que hace superfluo otro tipo de organización> (...).

Sin embargo, en algunos sectores industriales, los empresarios se unieron antes que los sindicatos, algunas veces de manera informal y otras en el seno de asociaciones sectoriales. Las asociaciones empresariales tienen sus raíces en el siglo XIX. La demanda de protección para sus intereses comerciales, el asociacionismo contra el libre cambio y la búsqueda de ventajas aduaneras constituyen los principales motivos que impulsan el asociacionismo.”⁹

Podemos distinguir, además, entre dos grandes líneas de intervención que han fundamentado la gestación de estas asociaciones: de un lado, la agrupación para ejercer presiones o plantear al Estado la adopción de medidas que faciliten el desarrollo de la actividad (y la atención a los intereses) empresariales; de otro, afrontar el conflicto y la negociación con las organizaciones sindicales.

2. PIONEROS DE LA SOCIOLOGÍA DE LAS RELACIONES LABORALES: BEATRICE Y SIDNEY WEBB

Los primeros autores que se esfuerzan por desarrollar una conceptualización sociológica y económica de las relaciones laborales como esfera propia y específica en la sociedad moderna fueron los ingleses Beatrice y Sidney Webb (1858-1943 y 1859-1947, respectivamente). Aunque fueran coetáneos de Durkheim y Weber, se caracterizan por no haber intentado elaborar este análisis de las relaciones laborales en el marco de una teoría social de carácter general, como sí hicieron los considerados autores clásicos.

Los Webb desarrollaron buena parte de su actividad intelectual en el seno de la *Fabian Society*, asociación socialista moderada fundada en 1884 por intelectuales de la clase media británica que impulsarían la fundación del

⁹ Ibídem, pp. 427-428.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Partido Laborista en 1893¹⁰, además de ser los fundadores de la “London School of Economics and Political Science” y de la revista *New Statesment*, que todavía se publica.

Según Ramos Gorostiza¹¹, Beatrice Webb (hija de un industrial inglés) comenzó su aproximación al campo de las relaciones laborales tras seis años de trabajo en la industria paterna. Sus primeras aproximaciones consistieron en informes sobre las condiciones de trabajo en distintos ámbitos (muelles, sector textil), en los que evidenciaba cómo las empresas se saltaban las reglamentaciones establecidas en las *Factory Acts* aprobadas por el Parlamento.

De algunos conflictos que se habían empezado a producir en los muelles británicos sacó conclusiones sobre la importancia que podía alcanzar el movimiento sindical para la mejora de las condiciones de vida de la población, articulando una idea que posteriormente desarrollaría sobre la “responsabilidad compartida” de los males sociales: la miseria era, para ella, una enfermedad social. También desde sus inicios le prestó atención a diversas experiencias del movimiento cooperativo, en el que pensaba como posible alternativa al modelo de empresa capitalista.

A partir de 1890 comienza a trabajar junto a Sidney Webb, con el que se planteó el desarrollo de un programa de investigación que supondría comenzar estudiando exhaustivamente el sindicalismo¹², para continuar con el estudio del gobierno local y, por último, del fenómeno de la pobreza.

¹⁰ La “Sociedad Fabiana” se considera heredera del socialismo utópico de R. Owen y, si bien suscribía como objetivo la configuración de una sociedad socialista, no asumían las tesis marxistas del cambio revolucionario ni su teoría del valor del trabajo. Consideraban que se podría acceder al socialismo desde una evolución gradual a través de reformas sociales impulsadas en el marco del capitalismo. Su programa fue publicado en 1889 bajo el título *Fabian Essays*, donde se manifestaban partidarios de la propiedad pública de los medios de producción, defendía la extensión de la sanidad y educación gratuita para toda la ciudadanía y apostaban por una regulación detallada de las condiciones de trabajo, para acabar con la explotación infantil y los accidentes laborales. Esta sociedad tuvo una gran peso en las primeras décadas de acción parlamentaria y gubernamental del Partido Laborista británico, ejerciendo una relevante influencia en la gestación de las políticas del *Welfare State* en la segunda postguerra mundial. Ver: Sociedad Fabiana (1889-1985): Ensayos fabianos. Escritos sobre el socialismo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¹¹ Ramos Gorostiza, J.L. (2003): “Beatrice Webb y su influencia como economista”, en Contribuciones a la Economía, octubre (<http://www.eumed.net/ce>), pp. 2-3.

¹² Lo cual daría pie a sus dos principales obras en este campo: S. y B. Webb (1894-1990) Historia del sindicalismo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Y S. y B. Webb (1897-2004): La Democracia Industrial, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

En su obra *Historia del sindicalismo* realizan un gran esfuerzo de rescate de materiales y documentos antiguos de un enorme valor para la historia del sindicalismo, para que este ejercicio histórico sentara las bases para su defensa de una “democracia industrial”. En su segunda obra, de hecho, exponen una teoría más normativa sobre la estructura, el funcionamiento y el papel que debían jugar los sindicatos en la sociedad moderna. Consideraban el papel secundario de las reivindicaciones salariales frente a un mayor protagonismo en la articulación de políticas sociales, entendidas en torno al establecimiento universal, por ley, de un “Mínimo Nacional” que incluyese aspectos como la educación sanidad, ocio e ingreso salarial¹³.

La aproximación al cooperativismo tenía que ver con su defensa de “una futura industria controlada por una “democracia de trabajadores”, con una gran relevancia de los poderes públicos, única vía para la “eliminación de las prerrogativas de clase y de los intereses sectoriales” y garantizar la construcción de una sociedad fundada en el “bien común”¹⁴. En este marco desarrollarían su aproximación al “gobierno local”, sobre el cual publicarían una obra de 7 volúmenes¹⁵, entre 1906 y 1929.

Finalmente, y como fruto de una intensa actividad en comisiones del Parlamento británico, elaboraron un informe sobre la pobreza conocido como “Minority Report”, 1909) en el que se cuestionaba la Ley de Pobres en vigor en Inglaterra desde 1834 y se formulaban numerosas propuestas que serían calificadas por Lord Beveridge (uno de los artífices de la legislación del Estado del Bienestar británico) como su principal contribución al pensamiento social, incluyendo medidas de bienestar en materia sanitaria y de seguridad social, educación y empleo, llamando la atención sobre “la responsabilidad de la sociedad en su conjunto en la labor de prevenir el desamparo en toda circunstancia delicada -infancia, ancianidad, enfermedad, analfabetismo o desempleo-”¹⁶.

3. ORÍGENES DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES: 1870-1914

Los sindicatos no fueron históricamente el modelo de organización de los trabajadores hasta la consolidación de la Revolución Industrial. Previamente a los procesos y dinámicas que sustentaron su aparición en el seno del movimiento obrero industrial el referente organizativo en el mundo del trabajo artesanal fueron los GREMIOS (“ghildes”), que aglutinaron a los artesanos entre los siglos

¹³ Ramos Gorostiza, J. L. (2003): opus cit., p. 5.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ English Local Government 1689-1835, Oxford University Press, 1963.

¹⁶ Ramos Gorostiza, J. L. (2003): opus cit., p. 8.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

XIV y XVI, empezando a partir de entonces su desarticulación, que se consuma entre los siglos XVIII y XIX.

Podemos definir a los gremios como una “organización de trabajadores artesanales especializada según el tipo de ocupación... con una regulación interna del trabajo y el monopolio contra los intrusos”¹⁷. En realidad, constituían el modelo desde el cual se organizaba toda la producción artesanal, abarcando desde el acceso al trabajo hasta el proceso de aprendizaje, e incluso el establecimiento de límites sobre los beneficios a los que cada artesano independiente tenía acceso. La inserción de la división manufacturera del trabajo, a partir del siglo XVI, generó transformaciones que afectaron a su capacidad de control sobre la producción, si bien perduraron hasta que el artesanado dejó de constituir el modelo desde el que se organizaba la producción. Tienen relevancia en tanto en cuanto en ciertos contextos nacionales constituyeron el referente desde el que se organizaron los primeros sindicatos, los denominados “sindicatos de oficio” (“trade unions”), que aparecen en el siglo XIX. Para los Webb, de hecho, es a partir de los años 1830 cuando se da un salto cualitativo en la configuración de los primeros sindicatos ya desvinculados de los oficios particulares, abarcando a trabajadores de todos los oficios y de todo el país (“trades union”).

3.1. SINDICALISMO DE OFICIO (“TRADE UNIONS”)

Se inicia entre obreros cualificados (sastres, tipógrafos), orientándose a la defensa del control del conocimiento del oficio, el acceso al mismo y los procesos de aprendizaje (en el marco artesanal, bajo el control de los gremios). Se organizan por categorías y sectores particulares que negocian de forma independiente y por separado. Combinan la defensa de este control con mecanismos de protección colectiva: “socorros de ayuda mutua, las cajas de paro, seguros de jubilación y la creación de cajas de resistencia para hacer frente a los períodos de huelga”. Se financiaban con las aportaciones de los trabajadores¹⁸:

“En 1720 los maestros sastres de Londres se lamentaban en el Parlamento: <Los obreros sastres del interior y de los alrededores de las ciudades, en número de más de siete mil, han formado

¹⁷ Mouzelis, N. (1991): Organización y burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales, Barcelona, Península, p. 24.

¹⁸ Köhler y Martín (2007), p. 430.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

recientemente una asociación para aumentar sus salarios y abandonar su trabajo una hora antes... Para realizar mejor su proyecto, cada uno ha escrito su nombre en unos libros registro preparados a tal efecto en las numerosas oficinas de colocación o de reunión en las que habitualmente acuden, y han acumulado considerables sumas para defenderse en caso de querellas.>”¹⁹

Según G. Lefranc, el factor determinante del surgimiento de este nuevo modo de organización viene a ser “*el divorcio entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción*”²⁰, es decir, la gestación del modelo capitalista de organización de la producción basada en el “consumo” de la fuerza de trabajo de un artesano, siendo previo incluso en muchos casos a la maquinización de la producción. En general el sindicalismo que se configura en estos primeros momentos (“sindicalismo de oficio” o “tradeunionismo”) constituye sobre todo “una reacción ante el <capitalismo salvaje>”²¹, al cual colectivos cuyo nivel de vida había sido protegido durante siglos por reglamentos que codificaban el aprendizaje y el acceso a la ocupación percibieron como un ataque directo a sus privilegios históricos:

“El surgimiento del asociacionismo de una minoría de obreros profesionales cualificados dará lugar al <sindicalismo exclusivo>, es decir de sólo aquéllos que tienen oficio. Estos obtienen algunas ventajas contractuales gracias a su poder de control sobre el proceso de producción y sobre los tiempos de producción. Por tanto, las relaciones laborales tienen un enorme desequilibrio de poder político e institucional entre las clases dominantes y las clases subordinadas.”²²

Beatrice y Sidney Webb en su *Historia del sindicalismo* identificaban éste como uno de los tipos de sindicatos, caracterizándolos como “sindicatos de trabajadores artesanos cualificados que controlan la oferta de trabajo y fijan normas unilaterales: controlan el aprendizaje y el número de aprendices, la certificación y los códigos del oficio y la colocación de los empleados

¹⁹ Lefranc, G. (1974): *El sindicalismo en el mundo*, Barcelona, Oikos-Tau, p.13.

²⁰ *Ibidem*, p. 14.

²¹ Köhler y Martín (2007), p. 430.

²² *Ibidem*, p. 431.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

cualificados. Ofrecen múltiples servicios a sus afiliados, incluidos los jubilados, y cobran cuotas elevadas.”²³

Hasta llegar a los inicios del siglo XIX, de hecho, no se puede negar la existencia de movilizaciones colectivas que favorecieron la gestación en el siglo XIX del movimiento obrero. E. Hobsbawm nos ofrece análisis de formas de lucha como las de los “destructores de máquinas” en el siglo XVIII (a los que diferencia de los ludditas del siglo XIX), que recurrían al motín como medio de presión frente a los patronos, sobre todo cuando necesitaban ejercer una presión intermitente sobre sus condiciones de trabajo. En el siglo XVIII, el Estado en principio tendió a ejercer un modelo de “laissez faire”, apelando a que los obreros y patronos debían dialogar y tender al buen entendimiento. No se seguía una política activa de represión estatal de los motines. Sin embargo, a medida que fue transcurriendo el siglo la voz del empresariado industrial se fue convirtiendo cada vez más en la voz del gobierno en materia laboral. Para Hobsbawm, no se puede negar la eficacia del motín como método de lucha obrera:

“Pienso que es justo afirmar que la negociación colectiva mediante el motín fue al menos tan eficaz como cualquier otro medio de ejercer presión sindical; y probablemente fue más eficaz que cualquier otro medio antes de la era de los sindicatos nacionales, en el caso de grupos como los tejedores, los marineros y los mineros del carbón”²⁴.

Los sindicatos de oficio se enfrentaron en sus inicios a la persecución por parte del Estado. Según Lefranc, en Inglaterra a finales del siglo XVIII se propaga y extiende la agitación entre los obreros textiles. En 1799, el Parlamento británico vota un texto “que declara castigable cualquier coalición, sea cual fuere. Su aplicación, estricta en las nuevas industrias, es más flexible en las antiguas, en las cuales existen ya unas tradiciones establecidas. La constitución de nuevas uniones se ha vuelto sin embargo difícil; las existentes consiguen mantenerse a veces como sociedades de auxilios mutuos, y la administración solamente interviene si se presenta una denuncia”²⁵. Por lo general, según Köhler y Martín, “el mecanismo del mantenimiento del orden social se efectúa fundamentalmente a través de la represión del incipiente movimiento obrero. La respuesta a ello es la radicalización del mismo...”²⁶

²³ *Ibidem*, p. 105.

²⁴ Hobsbawm (1979), p. 33

²⁵ Lefranc, G.(1974), p. 15.

²⁶ *Ibidem*.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Todo ello hace que “uno de los objetivos básicos de las corporaciones profesionales y del movimiento sindical a lo largo del siglo XIX es lograr el reconocimiento de los derechos básicos, como es el derecho de asociación, el derecho a la acción colectiva, el reconocimiento del derecho de huelga, el derecho a negociar y, en definitiva, los derechos de ciudadanía social.”²⁷ Se producen, particularmente en Inglaterra, “revueltas instintivas y brutales contra las nuevas máquinas creadoras de paro obrero” (revueltas “ludistas”)²⁸.

²⁷ Köhler y Martín, (2007), p. 431.

²⁸ Lefranc, G., opus cit., p. 15. El fenómeno del ludismo fue breve: nació en noviembre de 1811 y murió en enero de 1812, desarrollándose en el denominado triángulo ludita, que comprende los cinco condados que forman el corazón de Gran Bretaña: Yorkshire, Lancashire, Cheshire, Derbyshire y Nottinghamshire. Los diversos ejércitos luditas que operaron entre 1811 y 1812 fueron cuidadosamente organizados, disciplinados y muy efectivos en sus ataques, causando daños a máquinas y propiedades por una cifra superior a 100.000 libras –los daños ascendieron a unas 50.000 libras en rotura de máquinas en Nottinghamshire, unas 30.000 en máquinas y daños a fábricas en el West Riding y unas 25.000 en máquinas, casas y fábricas en Lancashire.– A lo que habría que añadir el coste adicional que supuso para el gobierno el mantenimiento del gran ejército desplegado en las zonas afectadas durante casi dos años: al menos 500.000 libras al año sólo en salarios, más comida, alojamiento y equipamiento; así como el coste del procesamiento de los casos luditas –para lo que hubo que enviar jueces a nueve assize diferentes, además de policías especiales, espías e informadores a los que se retribuía a cambio de que proporcionasen pruebas incriminatorias.– Sin olvidar el coste que supuso a nivel individual para los fabricantes, quienes tuvieron que contratar medios privados de seguridad para evitar los asaltos a sus fábricas y hogares; así como hacer frente a las pérdidas sostenidas en la producción cuando las máquinas y fábricas estaban inoperantes. Su nombre lo tomaron de la figura del general Ned Ludd, personaje mítico de orígenes aún hoy oscuros.

Para ellos, la nueva maquinaria industrial era el símbolo de un profundo cambio no deseado: los luditas, al igual que en el siglo XIV los “alegres hombres de Robin”, fueron víctimas del progreso ya que, de repente, pasaron de una industria artesanal a una dominada por enormes y complejas máquinas, emplazadas ya no en un taller, sino en grandes fábricas de varias plantas que se levantaban en sus antiguos valles. Y lo que es aún peor, según palabras de Sale, vieron como “su estructurada sociedad de artesanía y costumbre y comunidad empieza a dar paso a una sociedad industrial intrusista y sus nuevas tecnologías y sistemas, nuevos principios de mercancías y mercados, nuevas configuraciones del campo y la ciudad más allá de su comprensión o control.” en lugar de tenerse en cuenta las sucesivas peticiones elevadas al Parlamento por parte de los trabajadores para poder mejorar su situación y recuperar sus antiguos derechos, se aprobó un endurecimiento de las leyes contra el ludismo: el 14 de febrero de 1812, los Tory propusieron una ley “para el más ejemplar castigo contra las personas que destruyan o dañen cualquier telar de calcetería o encaje”. Es decir, se introdujo la pena de muerte como castigo contra toda persona sospechosa de ser ludita. Esta propuesta fue aprobada tres días después de su presentación por mayoría aplastante, y el 27 de febrero fue leída en la Cámara de los Lores. De todos modos, el ludismo fracasó. La Revolución Industrial se abrió paso y dio lugar a una profunda serie de transformaciones mentales, morales y materiales que terminaron con la imposición de una nueva cultura de la que somos herederos, el capitalismo industrial. (De la Fuente López, P., 2004)

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

3.2. DEL UNIONISMO GREMIAL (“Trade Unions”) AL UNIONISMO INDUSTRIAL (“Trades Union”)

El reconocimiento institucional se lograría primero en Inglaterra, país pionero de la Revolución Industrial. El primer paso sería el reconocimiento del derecho a la huelga, entre 1824 y 1825. El siguiente paso sería el del reconocimiento de la constitución de uniones, de sindicatos en el ámbito nacional, en 1851, y finalmente, la constitución del TUC (“Trade Union Congress”) en 1868, órgano federal que agrupaba a diferentes asociaciones profesionales (y superando, por tanto, orgánicamente, el modelo centrado en oficios separados). **A partir de los años setenta de este siglo se produce un marco legal que va introduciendo el reconocimiento del papel de los sindicatos en los conflictos laborales. Este reconocimiento, que inicialmente se otorga a los sindicatos de oficio, abre las puertas a nuevas uniones que se habían ido generando en el marco de la industria y que aglutinaban a trabajadores no especializados: es el germen de lo que diversos autores denominan “unionismo industrial”²⁹.**

El modelo sindical que se gesta en este periodo adoptaría dos formas, según B. y S. Webb.

En los primeros momentos, lo que ellos denominaron “sindicatos de ascenso”, “sindicatos de trabajadores cualificados no artesanos que adquirirían la formación en el puesto de trabajo pasando de puestos inferiores a superiores dentro de la empresa/de un sector.”³⁰ Se generaron en las industrias más vinculadas a la primera Revolución Industrial: minas de carbón, siderurgia e industria textil (algodón), y establecieron formas de negociación colectiva por distrito, siendo capaces de organizar huelgas de gran escala.

Según Hobsbawm³¹, el “sindicalismo de industria” trata de unir y coordinar la negociación de todos aquellos grupos cuyos diversos convenios afectan de manera fundamental a los del resto. Los “sindicatos generales”, que aglutinaban a trabajadores semi y no cualificados, y que fueron los que se gestaron ya desde finales del siglo XIX, utilizaron muchas técnicas de negociación propias de los sindicatos de oficios en un principio, pero después progresivamente tendieron adoptar las técnicas de los sindicatos de industria. Según los Webb, “estos trabajadores, excluidos de los sindicatos de oficio y ascenso, adquirirían en varios casos un grado de experiencia suficiente como para no poder ser sustituidos

²⁹ Lefranc, G.(1974), p. 20.

³⁰ Köhler y Martín (2007), p. 105.

³¹ 1979, p. 184

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

fácilmente y desarrollar cierta capacidad de presión, aunque sin la fuerza para imponer normas propias. Las cuotas y prestaciones eran bajas y los dirigentes, normalmente poco cualificados y con carisma, solían ejercer mucha autoridad sobre los afiliados.”³²

Siguiendo a este autor³³ podemos asumir que estos sindicatos desempeñaron tres funciones bastante distintas en su contexto:

- Como “sindicatos de clase”, trataron de unir a todos los trabajadores frente a los patronos;
- Como sindicatos “de peones”, trataron de brindar una organización efectiva a los trabajadores incapaces de integrarse en el sindicalismo gremial ortodoxo o que estaban excluidos del mismo.
- Como sindicatos “residuales”, organizaron a todos los grupos de trabajadores que no estaban cubiertos por otros sindicatos (e incluso algunos que lo estaban).

El proceso histórico supone que a principios del siglo XX se unen los “sindicatos generales” frente a los “de oficio”. Su base oficial era la “sección local”, que incluía a toda clase de trabajadores. Una división más realista se basaba sobre los diversos oficios, lugares de trabajo y criterios similares³⁴. Según Hobsbawm,

“Los sindicatos generales, al menos entre 1892 y 1911, dependían mucho más de su implantación en determinadas industrias y grandes talleres que de su capacidad para reclutar adherentes de una manera indiscriminada; dependían, pues, (cabe suponer), en líneas generales, de un tipo de trabajador más estable y más regular que el que originalmente había tomado en consideración. Por supuesto, esta tendencia fue reforzada por el hecho del reconocimiento local que esos sindicatos obtuvieron de los patronos.”³⁵

El autor distingue en Gran Bretaña tres grandes etapas en la táctica de los sindicatos generales: el “viejo sindicalismo general” (de 1889 a 1892); el sindicalismo “por secciones” cauto, limitado y conservador (de 1892 a 1910); y la presión revolucionaria hacia la fusión en el sindicalismo industrial, desarrollada a

³² Köhler y Martín (2007), p. 106.

³³ 1979, pp. 185-187

³⁴ *Ibidem*, p. 194.

³⁵ *Ibidem*, p. 197

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

partir de 1911 a partir de la experiencia en particular del Sindicato de Trabajadores del Transporte Moderno. Estas fases no son ajenas a las fases del proceso de reorganización del Capitalismo a partir de 1850, que Hobsbawm³⁶ caracteriza en los siguientes términos:

- Hasta 1875: fase premonopolista (predominio aún del capitalismo de la libre competencia);
- Entre 1875 y 1918: fase de transición hacia el capitalismo monopolista, con la línea divisoria en 1900;
- A partir de 1918: fase plenamente monopolista.

El desarrollo del movimiento obrero parece ajustarse bastante a unos periodos muy similares.

Durante la primera fase se produjo un movimiento bastante pequeño de sindicatos gremiales o sectoriales, de sociedades mutuales y agrupaciones similares, que políticamente tendían a situarse en el marco del liberalismo.

En la segunda fase se produjeron una serie de expansiones que cambiaron la escala del movimiento obrero. Lo que parece evidente para los historiadores es que, hacia finales de la década de 1860, la familia obrera disponía de menos dinero; el incremento del pauperismo fue suficientemente notable como para provocar el endurecimiento de la Ley de Pobres en 1869 y 1871; la devaluación de los salarios reales durante los años previos a 1911 fue intensa. Y es en este contexto en el que se producen momentos de “saltos” que suponen una fase de expansión de la fuerza de base del movimiento sindical: en 1871-1873, 1889-1891 y 1911-1913. Esto se produce en Inglaterra, pero a partir de 1890 crece la magnitud de las organizaciones sindicales en otros países europeos: Noruega, Austria, Hungría, Suecia, Francia, Alemania, y se suma también Estados Unidos³⁷.

Las “explosiones” del movimiento sindical suponen cambios cuantitativos y cualitativos: expansiones del movimiento sindical hacia nuevas industrias, nuevas regiones y nuevas clases de población; formación de nuevas organizaciones y adopción de nuevas ideas y políticas. De hecho, en 1889-1890, en 1910-1914 y durante la Primera Guerra Mundial, “se inició un movimiento político al margen de los partidos tradicionales, que exigía unas políticas incompatibles con la fase del capitalismo del *laissez-faire*; también se produjo un renacimiento de los grupos revolucionarios y socialistas.”³⁸.

³⁶ *Ibidem*, p. 319

³⁷ *Ibidem*, p. 148

³⁸ *Ibidem* p. 319

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Durante la última fase, “el movimiento en conjunto adoptó -en teoría- la creencia en la necesidad de sustituir al capitalismo, aunque al mismo tiempo echó hondas raíces en el suelo del capitalismo monopolista; se produjo también el surgimiento de un partido Comunista.”³⁹

En Inglaterra es en el último cuarto del siglo XIX cuando se generan movimientos, desde el TUC, que dirigen parte de su acción hacia la política, siendo la iniciativa más destacada la protagonizada por lo que conocemos como el “Cartismo”⁴⁰. Pero básicamente se plantean tanto iniciativas legislativas (en 1891 se propone un texto al Parlamento a favor de la jornada de 8 horas) como se termina impulsando la presencia de obreros en los Comunes (en 1892 se eligen por vez primera 16 obreros), y finalmente en 1906 se opta por la fundación del Partido Laborista que, actuaría como la expresión del movimiento sindical en el Parlamento británico⁴¹.

No obstante, el movimiento sindical en este contexto era aún débil y limitado:

“se trata de un sindicalismo basado en los oficios de la construcción, el textil, las artes gráficas y la minería como principales sectores de actividad. El sindicalismo es de ámbito local, tiene aún dificultades de comunicación. En este período se pueden identificar determinados ámbitos de negociación local y profesional muy limitados, apenas tiene reconocimiento institucional. Más allá de Inglaterra el sindicalismo y la negociación colectiva apenas tiene presencia.

³⁹ *Ibidem*, p. 320.

⁴⁰ El **Cartismo** (*chartism en inglés*) fue un movimiento de la reforma social y política en el Reino Unido, vigente entre los años 1838 y 1858. Obtuvo su nombre de la “Carta del Pueblo” (*The People's Charter*) de 1838, que señala las seis peticiones del movimiento:

- Sufragio universal masculino, de los mayores de 21 años;
- Circunscripciones electorales de igual tamaño;
- Votación por medio del sufragio secreto;
- Que no fuese necesario ser propietario para ser miembro del Parlamento
- Dieta para los miembros del Parlamento
- Parlamentos anuales

Desde sus orígenes se fue convirtiendo gradualmente en una expresión de la agitación de la clase obrera en contra de las Leyes sobre pobres, las circunstancias económicas y la dificultad de establecer unos sindicatos eficaces. Fue una agrupación política, de naturaleza democrática y liberal. Sus dirigentes trataron en numerosas ocasiones de que sus peticiones fueran atendidas en el Parlamento británico. (Fuente: <http://www.chartists.net/>)

⁴¹ Lefranc, G. (1974), p. 22.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Alemania hacía poco que había realizado la unificación nacional e Italia estaba todavía en fase de unificación nacional, lo que suponía la unificación de los espacios económicos como condición necesaria para la extensión del mercado y posibilitar el desarrollo industrial. Los derechos básicos se comienzan a perfilar en este período, así se reconocen en algunos Estados alemanes los derechos de asociación entre 1860 y 1870; en Francia y los Países Bajos se reconoce en 1864 el derecho de organización y en Bélgica los mismos derechos en 1866. En España (Cataluña) se autorizan las asociaciones de ayuda mutua a partir de 1861, pero todavía esos derechos son inexistentes en Italia y Portugal.

En otras palabras, el grado de institucionalización de las relaciones laborales es bajo, pero incipiente. En algunos países se crean instituciones que tienen por objeto canalizar el conflicto y negociar. La negociación colectiva existe ya para determinados oficios especializados, así como un incipiente sistema de conciliación y mediación, no sólo en Gran Bretaña, sino también en Dinamarca, Suiza y Alemania. Incluso, en algunos países la conciliación la proporciona el Estado, como es el caso de la industria gráfica en Alemania. Sin embargo, en los países del sur de Europa (Italia, España y Portugal), la tardía revolución industrial no ha generado todavía un movimiento importante.”⁴²

3.3. LAS RELACIONES LABORALES

No es la misma, obviamente, la necesidad de asociacionismo empresarial en este contexto. En este “lado” del marco laboral, a lo largo del siglo XIX los centros de interés que sustentan los inicios del asociacionismo tienen que ver con la necesidad de ejercer presiones ante el Estado relativas al marco de funcionamiento económico (en particular, Köhler y Martín aluden a “la formación de grupos de presión económica para defenderse de la concurrencia con otros países y la demanda de barreras aduaneras a las autoridades públicas”) y, progresivamente, la capacidad de reacción frente al movimiento sindical emergente⁴³. Aunque se empieza a crear “vastos conjuntos de empresas”⁴⁴, todavía no han desembocado en la creación de importantes monopolios, y más

⁴² Köhler y Martín (2007), pp. 431-432.

⁴³ *Ibidem*, p. 432.

⁴⁴ Hobsbawm (1979), p. 170

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

bien se tiende a intensificar la actitud tradicional de la dirección empresarial de rechazo a los sindicatos.

Es por ello que en la propia obra del matrimonio Webb las relaciones laborales son conceptualizadas partiendo de un actor colectivo, los sindicatos, y otro individual, el empresario. En su esfuerzo por construir un marco de análisis, estos autores distinguen tres “métodos de conseguir normas laborales” por parte de los sindicatos:

- *Regulación sindical unilateral*: “Los sindicatos formulan sus propias normas -los códigos de los sindicatos de oficio sobre el aprendizaje y las cuotas de producción (...)- especificando los términos en los que sus afiliados pueden acceder a y aceptar un empleo.”
- *Negociación colectiva*: “Los sindicatos fuerzan acuerdos con los empresarios sobre las normas conjuntas de aplicación.”
- *Regulación legal*: “Los sindicatos influyen en el parlamento para que decrete normas.”⁴⁵

La configuración de los sindicatos, y estas incipientes formas de impulsar la regulación de las condiciones de trabajo, también se ven acompañadas de diferentes “modelos orientativos” de la acción sindical que inspiran una serie de estrategias, objetivos y una actitud ante el Estado. Los Webb denominan a estas orientaciones los “dogmas” de la acción sindical:

- *Dogma de los derechos adquiridos*: “Regulación del sistema de aprendizaje, salarios en función de la costumbre, rechazo de nuevos procesos de trabajo, separación rígida entre las ocupaciones, sanción y expulsión de trabajadores que no cumplen las normas, altas cuotas para los afiliados, derechos heredados, protección estatal.”
- *Dogma de la oferta/demanda*: “Libre acceso al empleo y al sindicato, escala salarial flexible, apoyar la innovación, alianzas con los empresarios para mejorar la situación competitiva, voluntarismo en los acuerdos sin intervención estatal.”
- *Dogma del salario justo*: “<Un salario justo por día trabajado justo>, control de seguridad e higiene, reducción de la jornada laboral, salario mínimo, educación general (contra el sistema de aprendizaje), el estado como árbitro y moderador.”⁴⁶

⁴⁵ Köhler y Martín (2007), p. 105.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 106.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Obviamente, el papel del Estado en las relaciones laborales se vincula al proceso de institucionalización de dichas relaciones. Según Hobsbawm⁴⁷, “hasta 1914, la intervención activa del gobierno se limita principalmente, pues, a la creación de un marco legal para la negociación industrial, a funciones de policía, a las relaciones con sus propios empleados (que, salvo en el caso de los ferroviarios, no constituyen un sector importante de la clase obrera), a la interferencia ocasional en los grandes conflictos y a ocasionales gastos de fomento producidos por administradores de izquierdas tendentes a estimular las incipientes expansiones de los movimientos sociales”. Por entonces, sólo comienza a desarrollarse el reconocimiento formal de los sindicatos y la negociación colectiva institucionalizada.

Así, según Köhler y Martín, se puede establecer “una correlación entre el grado de desarrollo institucional, por un lado, y por otro lado, la articulación de los sindicatos, su grado de poder y el aumento de la dimensión asociativa de los empresarios. Esta interrelación entre sindicatos, asociaciones de empresarios y Estado tiene como telón de fondo la industrialización. Los distintos ritmos y grados de industrialización marcan diferencias entre países.”⁴⁸

**4. EL SINDICALISMO REVOLUCIONARIO: MARXISMO Y
ANARCOSINDICALISMO**

Como se puede observar, además del carácter incipiente del sindicalismo cabe destacar que, desde sus propios orígenes, constituyó un movimiento plural, con diferentes orientaciones y señas de identidad. Es sobre esta pluralidad sobre la que desarrollaremos los debates en este apartado.

No es posible comprender la historia del sindicalismo sin tener en cuenta su integración en el movimiento obrero que, en sus orígenes, tiende a dotarse de una orientación revolucionaria, entendiéndose por ello la “impugnación del orden social general”⁴⁹. Esta orientación revolucionaria está muy presente particularmente entre finales del siglo XIX y hasta los años treinta del siglo XX.

Dos dimensiones del sindicalismo originario se relacionan con esta aspiración transformadora, según Köhler y Martín: su carácter de “respuesta moral a la miseria y a la arbitrariedad en las relaciones de trabajo”, y su asociación al “mutualismo, a la ayuda mutua y a la fraternidad”, que en algunos casos (particularmente en el del anarcosindicalismo) llevará a concebir el propio

⁴⁷ Hobsbawm (1979), p. 170

⁴⁸ Köhler y Martín (2007), p. 432.

⁴⁹ Köhler y Martín (2007), p. 441.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

sindicalismo como “base de la organización de la sociedad”⁵⁰. Esta seña de identidad permite que se aluda en los estudios sociohistóricos al “sindicalismo revolucionario”, que abarcaría a todas las organizaciones y corrientes dentro del movimiento obrero que asumen “una visión del poder revolucionario y la eficacia creativa de los trabajadores independientes, una insistencia sobre su derecho a la autogestión colectiva y una fe en su capacidad para resolver sus propios asuntos.”⁵¹

Aunque no hay unanimidad sobre las organizaciones y corrientes que se integran en esta vertiente del movimiento obrero⁵², vamos a considerar aquí la vinculación de dos grandes corrientes: la que asume como base ideológica el marxismo, y la anarcosindicalista.

Según Köhler y Martín, “Inicialmente Marx estaba convencido de que los sindicatos serían capaces de resistir al capitalismo a tenor de las duras condiciones de vida de los trabajadores y las desigualdades de la clase trabajadora. La explotación y la alienación de los trabajadores sólo se podían resolver mediante la eliminación del propio capitalismo. En este sentido, los sindicatos serían un vehículo de expresión del conflicto de clases y del movimiento revolucionario”⁵³. Aunque, obviamente, a lo largo de su historia como corriente de pensamiento, se han dado serios debates sobre este optimismo inicial de Marx respecto a las potencialidades revolucionarias del sindicalismo, Köhler y Martín, haciéndose eco de Grint (2003), caracterizan la argumentación marxista en este terreno a partir de tres puntos:

- “a) primero, los intereses materiales de los trabajadores son incompatibles con los del capitalismo;
- b) segundo, la movilización de la clase trabajadora es una respuesta a las condiciones de vida y trabajo;
- c) tercero, los intereses de la clase trabajadora conducen al socialismo como modo de organización social alternativo al capitalismo. Por tanto, intereses de trabajadores y capitalistas no coinciden.”⁵⁴

⁵⁰ *Ibidem*, pp. 432 y 433.

⁵¹ Linden, M. y Thorpe, W. (1992), p. 3.

⁵² Por ejemplo, Linden y Thorpe integran en ella sólo las corrientes anarcosindicalistas, mientras que Köhler y Martín también consideran las orientaciones marxistas como parte de esta vertiente del movimiento obrero.

⁵³ Köhler y Martín (2007), p. 433.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 434.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

En general, sin embargo, esta convicción en la fuerza revolucionaria de la clase obrera, la importancia de la “acción directa” y el papel revolucionario de los sindicatos sería compartida entre ambas corrientes, si bien en la corriente marxista, sobre todo en la orientación leninista, el sindicalismo estaba unido al partido revolucionario, y ambos tipos de organizaciones del movimiento obrero serían el fundamento organizativo de la lucha anticapitalista y socialista. Sería ésta una de las principales líneas de confrontación ideológica con el anarcosindicalismo, que se caracterizaba por una línea de pensamiento similar, salvo en el papel otorgado a los sindicatos:

“Para los sindicalistas revolucionarios, la clase obrera constituía la fuerza para el cambio; el ámbito económico, su campo de batalla natural; la acción directa, su arma natural, y las asociaciones obreras autogestionadas, los agentes naturales para unir, ordenar y aplicar el poder colectivo y transformador de los obreros. La actitud como clase beligerante, los objetivos revolucionarios admitidos, la primacía y autonomía de las organizaciones económicas de los trabajadores, la defensa de la acción directa y de un futuro control obrero de una economía colectivizada: estas características -cuyo énfasis varía en diferentes movimientos en diferentes épocas- unían prácticamente a todas las organizaciones...”⁵⁵

Esta segunda corriente sindicalista revolucionaria básicamente, por tanto, comparte con el marxismo la crítica al capitalismo, “pero le añaden una crítica del *Estado* que se nutre de Fourier, Proudhon, de Bakunin y de Jean Grave. El Estado no puede ser el instrumento de la liberación social, pues es *en sí* un instrumento de opresión. Es inútil arrancarlo de la influencia del capitalismo para hacer de él un instrumento revolucionario. Los revolucionarios conscientes sólo pueden proponerse un fin: su destrucción.”⁵⁶ El anarcosindicalismo concebía el sindicato como la base de la organización política y económica de la clase obrera porque consideraba el Estado como parte en sí del modelo social capitalista, pero ello no suponía rechazar de hecho la política, ya que sus fines últimos eran sin duda políticos. Las diferencias con los socialistas y comunistas se situarían en los medios que se consideraban oportunos y consecuentes para llevar a cabo esa lucha política, y en este terreno está claro que anteponían la “acción directa” de los obreros, lo que supone un rechazo en principio de la “acción delegada y mediatizada a través de instituciones”⁵⁷.

⁵⁵ Linden y Thorpe (1992), p. 4.

⁵⁶ Lefranc, G. (1974), p. 37.

⁵⁷ Köhler y Martín (2007), p. 434.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Se suscribe la “acción directa” de los obreros frente a la “acción delegada y mediatizada a través de instituciones”⁵⁸, lo cual supone la defensa de un conjunto de acciones sindicales radicales: el *boicot* de los productos producidos bajo pésimas condiciones de trabajo, el *sabotaje* (es decir, hacer mal el trabajo con propósito deliberado), y la *huelga* como arma principal de lucha, llegando a considerar la *huelga general revolucionaria* como el instrumento de lucha por excelencia⁵⁹. Para que esta última se convirtiera en un arma realista, tuvieron que darse don condiciones, que vinieron a cuajar a partir de 1890:

“Primero, la economía tenía que llegar a ser lo bastante dependiente del trabajo asalariado, lo cual quiere decir que la clase obrera moderna tenía que convertirse en una fuerza social indispensable, para que cualquier huelga a largo plazo llevada a cabo por una masa de obreros afectara vitalmente al orden social. Segundo, y relacionado con esto, los obreros necesitaban haber conseguido un grado de organización y solidaridad suficiente, al menos en los sectores básicos de la economía, para poder convertir en realidad un paro laboral de gran alcance. Esto ocurría en la mayoría de los países capitalistas desarrollados entre 1870 y 1900.”⁶⁰

Estas dos corrientes del movimiento sindical se desarrollan de forma diferenciada según los países, si bien tuvieron en todo caso un desarrollo internacional⁶¹, aunque los sectores revolucionarios tuvieron un carácter minoritario frente a los “reformistas” (configurados por opciones socialdemócratas, católicos y socialistas no marxistas del movimiento obrero). En realidad los distintos autores llaman la atención sobre el hecho de que la corriente anarcosindicalista surge en las sociedades de industrialización tardía del sur de Europa (en Francia, la CGT; en España, la CNT; y en Italia, la USI y UIL), vinculada a la extrema polarización social y política que las caracteriza, que supuso un reconocimiento tardío de la negociación colectiva como

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ “La idea de la suspensión colectiva del trabajo como instrumento de la clase obrera se remonta al siglo XVIII y fue considerada en Francia e Inglaterra durante el período de la Revolución Francesa. Recibió una atención más seria en Inglaterra bajo la forma de “Día Festivo Nacional” de William Benbow en la década de 1830 y los partidarios de la Carta de Amiens lo adoptaron. Más adelante, los bakuninistas del resto de Europa contemplaban un paro colectivo como un “Mes Sagrado”. Pero la huelga general no llegó a ser una posibilidad práctica hasta la década de 1890.” (Linden y Thorpe (1992), p. 23).

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ Linden y Thorpe aportan datos sobre la vertiente anarcosindicalista en 11 países diferentes: *opus cit.*, pp. 8-9.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

institución para resolver los conflictos laborales. El sindicalismo socialista, sin embargo, tiene un peso importante en Alemania (sobre todo a partir del Congreso de Gotha, en el que se unen socialistas y lassallianos), si bien también está presente en Francia. Igualmente, articulan en diferentes momentos un marco de relaciones que se mueve entre la pura confrontación y los acuerdos unitarios.

Aunque sólo constituyera un movimiento de amplia base social en ciertos países, su “vida significativa” (en palabras de Linden y Thorpe) transcurrió entre 1900 y 1940, experimentando su mayor vitalidad en el contexto inmediatamente anterior y posterior a la Primera Guerra Mundial (1910-1920), coincidiendo con la fase de mayor conflictividad desde la aparición del movimiento obrero. Su declive vino de la mano, en algunos países, de la represión y persecución del Estado (es el caso de los países donde se instauraron formas autoritarias de gobierno: Italia, Portugal, Alemania, España y Holanda), pero sobre todo por las transformaciones que se fueron produciendo al amparo de la instauración del marco institucionalizado de relaciones laborales vinculadas al Estado del Bienestar, tras la Segunda Guerra Mundial, además de “los efectos de integración de las relaciones capitalistas avanzadas de producción y consumo (...) por las cuales las familias obreras no sólo producían y reproducían energía laboral para su venta, sino que también operaban simultáneamente como unidades de consumo masivo individualizado, comprando muchos de los bienes de consumo que producían dentro de un sistema que permite al capital extenderse y a los obreros mejorar su nivel de vida material”⁶². Estas tendencias afectaron en principio a aquellos movimientos en los que no se produjo represión estatal, pero ha marcado el devenir del sindicalismo realmente en todas las sociedades capitalistas contemporáneas una vez superadas las formas autoritarias de gobierno. Con todo, no está de más que estudiemos, por la importancia que tuvo en nuestro entorno, las formas autoritarias que se desarrollaron a través del sindicalismo corporativo.

BIBLIOGRAFÍA

De la Fuente López, P. (2004): “Los luditas y la tecnología: lecciones del pasado para las sociedades del presente”, Comunicación presentada en las “IX Jornadas sobre Ciencia, Tecnología y Sociedad: La perspectiva Filosófica” celebradas en Ferrol los días 11 y 12 de Marzo de 2004.
<http://mimosa.pntic.mec.es/~sferna18/materiales/salus/LUDITAS.pdf>

⁶² *Ibidem*, p. 27.

Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales
Marta Jiménez Jaén

Grint, K. (2003): The Sociology of Work, Cambridge, Polity Press, Blackwell.

Hobsbawm, E. J. (1979): Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera, Barcelona, Crítica.

Köhler, H-D. y Martín Artiles, A. (2007): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta.

Lefranc, G. (1974): El sindicalismo en el mundo, Barcelona, Oikos-Tau.

Linden, M. y Thorpe, W. (1992): “Auge y decadencia del sindicalismo revolucionario”, Historia Social, nº 12.

Marrero, M. C. (2006): “Asociacionismo y estructura social en Canarias: el caso del asociacionismo vecinal en Santa Cruz de Tenerife”, Tesis Doctoral, Departamento de Sociología de la Universidad de La Laguna.

Mouzelis, N. (1991): Organización y burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales, Barcelona, Península, p. 24.

Ramos Gorostiza, J.L. (2003): “Beatrice Webb y su influencia como economista”, en Contribuciones a la Economía, octubre (<http://www.eumed.net/ce>).

Sociedad Fabiana (1889-1985): Ensayos fabianos. Escritos sobre el socialismo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Tuñón de Lara, M. (1985): El movimiento obrero en la Historia de España (I), Madrid, Sarpe.

Webb, B. Y Webb, S. (1894-1990) Historia del sindicalismo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Webb, B. y Webb, S. (1897-2004): La Democracia Industrial, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero.

Webb, B. y Webb, S. (1963): English Local Government 1689-1835, Oxford University Press.