

Relaciones laborales como sistema autopoiético: aproximaciones al estudio de las relaciones laborales desde la teoría de sistemas sociales de Niklas Luhmann

Industrial relations as an autopoietic system: approaches to the study of industrial relations from Niklas Luhmann's social systems theory

Pablo Meier

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires, Argentina

RESUMEN: El presente artículo tiene por objetivo ubicar el aporte específico de la teoría de sistemas sociales en el heterogéneo campo de estudios de las relaciones laborales, particularmente en la comprensión de los sistemas de relaciones laborales como sistemas autopoiéticos. Para ello, se analiza el origen del estudio de las relaciones laborales y las principales corrientes teóricas de este campo. Posteriormente, se describen los aportes, principales críticas y limitaciones de la teoría de sistemas de relaciones laborales de John Dunlop y se la contrasta con las posibilidades teóricas brindadas por la teoría de sistemas sociales de Niklas Luhmann aplicada al campo de las relaciones laborales.

ABSTRACT: This article aims to locate the specific contribution of social systems theory in the heterogeneous field of industrial relations studies, particularly in the understanding of industrial relations systems as autopoietic systems. For this purpose, we analyze the origin of the industrial relations studies and their main theoretical currents. Subsequently, we describe contributions, main criticisms, and limitations of John Dunlop's systems theory of industrial relations, which is contrasted with the theoretical possibilities provided by Luhmann's social systems theory applied to the field of labor relations.

PALABRAS CLAVE: relaciones laborales; teoría de relaciones laborales; sistemas sociales autopoiéticos; sistema conflicto

KEYWORDS: labor relations; industrial relations theory; autopoietic social systems; system conflict

INTRODUCCIÓN

El campo de estudio de las relaciones laborales se caracteriza por ser esencialmente heterogéneo en cuanto a sus abordajes disciplinares y, por ende, los marcos teóricos con los cuales se analizan las relaciones entre los trabajadores y empleadores y/o sus respectivas organizaciones representativas, difieren sustancialmente en aspectos centrales como el conflicto laboral, la regulación de dichas relaciones o el rol del Estado, entre otros. (Eurofound 2016)

La disciplina científica de las relaciones laborales nació como respuesta al proceso de industrialización y las consecuencias sociales asociadas. La acción colectiva de trabajadores organizados, el reconocimiento público de los sindicatos de trabajadores en sectores industrializados y la creación de cuerpos de mediación del conflicto fueron esenciales para la formación y el desarrollo teórico de la especialidad. En otras palabras, la creación y desarrollo de sindicatos y la agitación social producida a inicios del siglo veinte

en Inglaterra y Estados Unidos, conllevaron un interés político y académico para comprender la naturaleza de las cuestiones laborales de la época.

Lo anterior permitió que las relaciones laborales en los países anglosajones no solo devinieran en un objeto de estudios per se, sino una disciplina universitaria diferenciada y contribuyente a la generación de especializaciones y a la creación de asociaciones profesionales (Blanch 2003). Distinto es el caso de los países de Europa continental, donde las relaciones laborales como objeto de estudio, se han fragmentado y compartido por diversas disciplinas tales como la sociología, la economía, la psicología social, el derecho y la ciencia política; producto de lo cual los enfoques, perspectivas e incluso la propia organización académica han sido disímiles (Muller-Jentsch 2004).

En este escenario multidisciplinar, y dada la aceleración de los cambios sociales en las sociedades industrializadas, aumentó significativamente la complejidad de las relaciones laborales, planteando nuevos retos para su análisis científico en las distintas escalas

y sectores en las que se realizan (Köhler, Martín Artiles 2005).

En este marco, el enfoque sistémico derivado del estructural-funcionalismo permitió la consolidación teórica a la novel disciplina académica de las relaciones laborales, dando pie a desarrollos teóricos contemporáneos, como los erigidos a partir de los conceptos teóricos desarrollados por Niklas Luhmann. Si bien Luhmann no abordó directamente el fenómeno de las relaciones laborales en su extensa obra, la teoría de los sistemas sociales como sistemas autopoieticos han permitido nuevas comprensiones a la naturaleza de las relaciones laborales contemporáneas.

Para ubicar una aproximación teórica como la ofrecida por la teoría de los sistemas sociales autopoieticos, es necesario recorrer –a un nivel necesariamente general– las principales corrientes teóricas desarrolladas en torno al fenómeno, identificando sus particulares aproximaciones a cuestiones tales como el conflicto laboral y el rol de la regulación de dicha relación.

Para ello, y teniendo en consideración las diversas corrientes teóricas clásicas en el estudio de las relaciones laborales¹, el presente artículo hará alusión al enfoque pluralista de la escuela de Oxford, el enfoque institucionalista de la escuela de Wisconsin y el enfoque neo marxista o radical. Sera en virtud de las diferencias o semejanzas con estas corrientes, que nos adentraremos en la perspectiva sistémica aplicada a las relaciones laborales.

DESARROLLO TEÓRICO DE LAS RELACIONES LABORALES

El propio término ‘relaciones laborales’ no ha estado exento de debates sobre su uso, alcances y contenidos. Partiendo del concepto anglosajón de *industrial relations* con el cual la subdisciplina de las relaciones laborales llegó a su consolidación a mediados del siglo veinte, se deriva el término ‘relaciones laborales’ usado en los países latinos mediterráneos y latinoamericanos.

Muestra de la variada comprensión respecto de las relaciones laborales, son las diversas aproximaciones conceptuales al fenómeno. Una definición genérica la proponen Holm-Detlev Köhler y Antonio Martín Artiles (2005), para quienes 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-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado)” (Köhler, Martín Artiles 2005: 56). Por otro lado, Josep Blanch (2003) plantea que el termino se usa habitualmente para designar “las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.)” (Blanch 2003: 153). Otra aproximación general al concepto la entrega Gerard Dion (1986), quien las concibe como el conjunto de prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los trabajadores, los empleadores y el Estado; estando involucrados los actores que directamente participan en dicha relación o bien sus representantes (sindicatos, organizaciones de empleadores), pudiendo asimismo estar fundadas en las costumbres o dar espacio para la producción de regulaciones formales tales como convenciones, reglamentaciones, leyes, entre otras figuras normativas (Dion 1986).

Como es posible apreciar, bajo el amplio concepto de relaciones laborales se engloban las interacciones entre distintos actores sociales tanto a nivel de personas, grupos u organizaciones; creando -dada su relación- formas variadas de regulación tales como normas, contratos, instituciones e incluso reglas informales. Dado lo anterior, como campo académico las relaciones laborales “buscan identificar las regularidades claves y pregunta por qué ocurren, como lo hacen, cuáles son los mecanismos subyacentes que las producen y cualquier variación, qué efectos tienen y cuáles son las condiciones en las que ocurren” (Eurofound 2016: 9).

La teoría sociológica de las relaciones laborales se ha erigido a partir de corrientes generales que han destacado en esta disciplina. Estas teorías permitieron que en la actualidad pudieran desarrollarse diversas teorías “de alcance medio aplicadas al campo específico de las relaciones laborales” (Blanch 2003: 151), las que han sido tributarias de teorías generales

¹ El presente artículo brinda relevancia al conflicto como inherente y constitutivo a la relación laboral, por lo que no se profundizará en el enfoque unitarista representativo de la escuela de relaciones humanas, el cual se distingue por considerar al conflicto como una cuestión patológica, disfuncional y exógena a la organización; suponiendo una unidad de intereses compartidos entre el capital y

trabajo (Blanch 2003). Para autores como Kaufman (2001) el enfoque unitarista crea una unidad de intereses entre el empleador y los empleados, mientras que el campo de las relaciones laborales se enfoca a mediar los inevitables conflictos entre múltiples intereses frecuentemente contrapuestos.

configuradas en la etapa germinal del campo de estudios. Es decir, las corrientes generales han permitido identificar un corpus de teoría clásica en materia de relaciones laborales, donde es factible identificar dos líneas o ejes centrales por los cuales se ha recorrido el debate sobre las relaciones laborales a lo largo del siglo veinte.

Una primera línea procura explicar cuestiones relativas al orden, las relaciones de conflicto y consenso en las relaciones laborales; cuyo debate ha ocupado un lugar central a lo largo del proceso de industrialización y posterior desarrollo del capitalismo.

Los primeros sociólogos trataron de dar respuestas generales y globales de la sociedad (Compte, Spencer, Marx, Durkheim, Weber y otros autores), intentaban buscar las causas de las leyes que presiden el orden lógico del progreso de la humanidad, así como buscar el nuevo orden socioeconómico del capitalismo. Este nuevo orden ha estado asociado a los problemas de la desigualdad, de la cohesión social y del reconocimiento del conflicto de interés y del conflicto político” (Blanch 2003: 152).

Así, las primeras aproximaciones analíticas hacia las relaciones del trabajo surgieron como intento de dar una respuesta científica al propio proceso de industrialización y posterior modernización, estableciendo las distinciones teóricas que posibilitarían su posterior consolidación.

Una segunda línea se distinguiría por el debate teórico sobre las relaciones entre instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral; donde la sociología de las relaciones laborales se planteó crítica a la idea de mercado como principio autorregulador, característica de la económica clásica. Esta disciplina de las ciencias sociales puso sobre relieve la existencia de instituciones reguladoras de las relaciones laborales tales como “las costumbres, hábitos, normas, leyes consuetudinarias o incluso la acción de los grupos informales y formales, la acción de los sindicatos y otras formas de representación colectiva de los trabajadores” (Blanch 2003: 152), las que en su conjunto cuestionan y limitan la simple racionalidad mercantil con sus consecuentes desigualdades sociales.

Resultante de estas dos líneas de debate, el desarrollo teórico especializado en las relaciones laborales ha transitado durante el siglo veinte. Desde una etapa emergente entre los años veinte y treinta, hasta una etapa ubicada entre la década de los cincuenta y sesenta en la cual es posible identificar una consolidación de la teoría de las relaciones laborales como campo académico.

La emergencia teórica tiene lugar en Estados Unidos e Inglaterra, países anglosajones precursores del reconocimiento de sindicalización y de negociación colectiva de los trabajadores. El campo de estudios del trabajo fue inaugurado con los ingleses Sidney y Beatrice Webb, especialistas en la historia del

movimiento sindical a la luz del proceso de industrialización democrática. Precisamente su obra del año 1897 *Industrial Democracy* (Webb y Webb 1897), define a los sindicatos como una asociación permanente de trabajadores asalariados quienes se unen con el objetivo de mantener y también mejorar sus condiciones de empleo, por lo que, para los Webb, dicho sindicalismo impone una democracia que se extiende en el conjunto de la economía. Fue precisamente esta obra pionera la que influyó en la generación de la escuela de Oxford en Inglaterra, y la escuela de Wisconsin en Estados Unidos, donde el matrimonio Webb intelectualmente estableció la piedra fundante del estudio académico de las relaciones laborales, uniendo entre sí la teoría de las relaciones laborales con la política pública en ejercicio, producto del proceso de industrialización.

La escuela de Oxford –también conocida como perspectiva pluralista– surge en un contexto de consolidación progresiva de los sistemas de relaciones laborales a través de procedimientos estables de regulación, los que dan paso al desarrollo de una legislación laboral y el reconocimiento del derecho de negociar de forma colectiva. Por ello, el foco de la escuela de Oxford se centra en la forma de organizar y conducir el conflicto, dando especial énfasis al estudio de las normativas regulatorias del trabajo, los procedimientos de negociación y las formas de regulación colectivas.

La significación de la perspectiva pluralista de la escuela de Oxford es doble. Por un lado, es ideológica, al reconocer los intereses diferentes y el conflicto en la relación laboral, los cuales se dan en el propio seno del trabajo y no representan una diferencia de intereses de clase como lo sugerirá una interpretación marxista. Por ello, no se habla de una unidad orgánica de las organizaciones gremiales, profesionales o de otras categorías diferentes; sino que el pluralismo realiza una interpretación de sus intereses heterogéneos teniendo a la vez presente su fragmentación y dispersión en tanto actores laborales. Por otro lado, el pluralismo de la escuela de Oxford también representa una perspectiva analítica, al entender las relaciones laborales básicamente como relaciones económicas basadas en la negociación como forma de regulación conjunta, por lo que el conflicto de intereses es esencialmente de tipo económico y tienen un carácter coyuntural y acotado en el tiempo.

La perspectiva pluralista se ha reconocido por su tono esencialmente ‘regulacionista’ al dar especial atención a la configuración de normas y reglamentos del trabajo como la negociación colectiva, teniendo su raíz teórica a partir del funcionalismo existente en la obra de Durkheim, quien destacó la importancia que poseen las asociaciones intermedias para el logro de la cohesión moral en la sociedad (Blanch 2003). Esta cohesión moral da paso a uno de los preceptos

de la perspectiva pluralista, basado en la existencia de un imperativo moral que obliga a las partes a comprometerse en la negociación, limitándose mutuamente el poder y limitando a la vez el poder del Estado.

Se reconocen diversos aportes desde la singularidad del enfoque pluralista de la escuela de Oxford, tales como la preeminencia de la negociación colectiva en tanto método de formulación de normas y reglamentación de las sociedades modernas que reconocen el pluralismo en los intereses de quienes la conforman. Estos procesos de formulación de normas representan limitaciones normativas sobre la acción, y se sustentan sobre premisas éticas y morales compartidas entre las partes, ideas que ya estaban presentes en el trabajo del matrimonio Webb. Por ende, subyace al pluralismo la importancia relativa a la ética y moral laica como condiciones para la cohesión social, donde la negociación de salarios y las condiciones de trabajo apelan a valores de índole superior como la justicia social y la noción de equidad.

En lo referido a la negociación colectiva, el pluralismo la concibe como un procedimiento dinámico de las instituciones al entorno cambiante en la que se encuentran. En este procedimiento se defiende la idea de la libertad de acción de los grupos de interés y la corrección de la asimetría de poder existente entre el capital y trabajo, por lo que adquiere relevancia el derecho del trabajo en tanto derecho colectivo, orientado a corregir las asimetrías de poder existentes entre el empleador y los trabajadores. Por ende, al enfocarse analíticamente en los medios y procedimientos que garanticen libertad de acción y contrapeso del poder en la relación laboral, el pluralismo centra como objeto de estudio la equidad y el orden, siendo la negociación colectiva la forma de regulación conjunta entre las partes.

En definitiva, para el enfoque pluralista la negociación colectiva tiene como fin último el combinar la estabilidad social con la adaptabilidad y libertad de las partes involucradas. El énfasis en la reglamentación característico de la escuela de Oxford da cuenta de un rasgo inherente de las relaciones laborales, siendo las normas e instituciones de regulación un aspecto fundamental.

Las críticas al enfoque pluralista de la escuela de Oxford se han centrado en dos aspectos principales. Por un lado, el excesivo énfasis en la idea de estabilidad y contención del conflicto inherente a la relación laboral mediante las normas, soslayando los procesos de la relación laboral que genera el conflicto laboral. Y por otro, se critica el “excesivo apego a las normas de procedimiento, mientras que ha relegado a un segundo plano temas como el control del trabajo y la subordinación de éste al capital y a los derechos de propiedad” (Blanch 2003: 174).

Como respuesta a la crítica sobre el marcado acento a las reglas y excesiva valoración a la estabilidad del enfoque pluralista de la escuela de Oxford, destaca el enfoque de la sociología jurídica impulsada por Otto Kahn-Freund. Este autor advierte que el ordenamiento jurídico formal, privilegiado por el enfoque pluralista, es inadecuado para regular relaciones asimétricas de poder (unos lo detentan y otros carecen del mismo), por lo que el derecho requiere ser comprendido como una técnica de regulación del poder social entre quienes son detentores del poder -el capitalista empleador- y quienes están subordinados a dicho poder -los trabajadores-. Las herramientas propias del ordenamiento jurídico no dan cuenta de la relación de subordinación, de mando y obediencia que subyace a un orden social determinado; invisibilizando a final de cuentas una distribución desigual de poder por una supuesta igualdad entre quienes compran y venden fuerza de trabajo mediante dicho contrato (Kahn-Freund 1987). La perspectiva de Otto Kahn-Freund cobra relevancia en el debate sobre la regulación de la negociación colectiva en las relaciones laborales, en virtud de las excesivas esperanzas depositadas a un marco regulatorio que por sí solo pueda tender a invisibilizar la asimetría estructural de poder existente en dicha relación laboral.

Por ende, Khan-Freund nos advierte que las relaciones laborales no se limitan a simples relaciones jurídico-formales entre individuos, sino que son relaciones colectivas producidas por el poder social de los trabajadores como contrapeso al poder normativo y decisorio de quien detenta el capital. Estas relaciones colectivas, resultantes de normas negociadas, costumbres y hábitos; generan un “derecho vivo” que hace de contrapeso al derecho formal, atenuando las desigualdades de poder entre las partes. En la práctica de las relaciones laborales, este “derecho vivo tiene un carácter dinámico, que depende de la interacción entre empresarios y representantes de los trabajadores, pero también de la intervención de los grupos informales” (Blanch 2003:176). Esta característica dinámica, e incluso reflexiva que adquiere el derecho laboral, será retomado más adelante desde el enfoque sistémico que motiva este escrito.

Al igual que en Inglaterra, las consecuencias de la industrialización también tuvieron eco en las ciencias sociales de Estados Unidos, destacando durante los años 1920 las reflexiones en la llamada Escuela de Wisconsin representativa de la perspectiva institucionalista, con John Rogers Commons como uno de sus principales exponentes. Su estudio se abocó a entender como la práctica de la acción colectiva produce normas, junto con regular las actividades de trabajo y estabilizar los conflictos entre los intereses de las partes involucradas en la relación laboral, por lo que el sindicalismo jugaba un importante papel en la

regulación del mercado de trabajo a través de la propia acción colectiva (Kaufman 2003). De este modo, Commons en Estados Unidos, así como el matrimonio Webbs en Inglaterra, estuvieron fuertemente comprometidos con el mundo de las políticas públicas, donde las relaciones laborales fueron desarrolladas como una política con un campo orientado a la investigación y devota a la solución de problemas derivados de la industrialización (Frege 2008)

Commons orientó sus esfuerzos investigativos en conocer los variados orígenes de las fuentes reguladoras del derecho, destacando la rutina o costumbre como la más pasiva de las fuentes reguladoras. No obstante, dentro de estas fuentes reguladoras identifica como una de las más dinámicas a la negociación colectiva, ya que esta nace necesariamente debido al conflicto social en el espacio del trabajo, sea de forma espontánea u organizada.

Además, el enfoque institucionalista de la escuela de Wisconsin brinda al conflicto un lugar central en la regulación de las relaciones laborales ya que este supone el reconocimiento de intereses comunes de los trabajadores y contrarios a los intereses del capital. En otras palabras, el conflicto laboral tiene un efecto aglutinador al grupo y una solidaridad colectiva de los trabajadores que se enfrenta al individualismo subyacente a la economía liberal, lo cual redundó en normas consuetudinarias del trabajo (Kaufman 2003).

Las premisas de la escuela de Wisconsin sobre las relaciones laborales se desarrollaron en paralelo al fortalecimiento de la corriente institucionalista en Estados Unidos, y en cierto modo se complementaron en el distanciamiento a la racionalidad económica neoclásica al poner acento en actores sociales como los sindicatos. Desde la perspectiva analítica del institucionalismo, no solo el conflicto de intereses entre el capital y el trabajo son generadoras de normas, sino también la interacción y la negociación dan origen a normas implícitas y explícitas que construyen orden social tanto a nivel micro como a nivel macro. Dado ello, los institucionalistas creían en la posibilidad de reformar el capitalismo hacia un sistema más aceptable de relaciones laborales, en las que fuera posible equilibrar la asimetría de poder entre quienes detentaban el capital y los trabajadores.

Para la perspectiva institucionalista, las instituciones representan “una construcción social que proporciona programas de acción con una cierta estabilidad y permanencia y por lo tanto ofrece al conjunto de la sociedad elementos de estabilidad, recursos y procedimientos regulados que hacen previsible el comportamiento, la canalización y resolución de los conflictos mediante la negociación y una red de normas consuetudinarias, informales y formales” (Blanch 2003: 180). De esta forma, destaca en esta perspectiva teórica el considerar a las instituciones

como resultado de tradiciones y costumbres históricas referidas a anteriores procesos de conflicto y acuerdos, distanciándose de la teórica económica clásica que concebía al trabajo como una mercancía separada de la organización social.

En resumen, es posible deducir que tanto el enfoque pluralista como el institucionalista brindan especial relevancia a la constitución de normas, como la representada por la negociación colectiva, para regular las relaciones laborales y el conflicto inherente a dicha relación. Tanto Kahn Freund como Commons pusieron el acento acerca de la construcción social de estas reglas por parte de los propios actores sociales como un mecanismo para equilibrar la asimetría de poder, distanciándose de una mirada económicamente reduccionista de la relación laboral. Sin embargo, el énfasis en la construcción de normas como la negociación colectiva como contención del conflicto laboral, así como el carácter episódico atribuido a dicho conflicto, son características diferenciadoras de otra corriente teórica clásica aplicada al análisis de las relaciones laborales: el enfoque neomarxista.

El enfoque neomarxista o radical de las relaciones laborales, se desarrolló a partir del marxismo clásico y fue influenciada por las luchas sociales y sindicales ocurridas a mediados y finales de la década de los setenta, enfocando su análisis de las relaciones laborales a partir del conflicto de clases, el rol del movimiento obrero, las organizaciones sindicales y las condiciones de trabajo. De esta forma, producto de la intensificación del conflicto laboral, emergieron perspectivas más radicales derivadas de la matriz marxista que planteaban una revisión de problemas más que de soluciones a los mismos (García 2004).

Este enfoque teórico se vincula especialmente a la escuela de Warwick, destacando entre sus exponentes la figura de Richard Hyman cuya aproximación marxista al campo de estudios de las relaciones laborales se mantiene vigente hasta la actualidad (Frege, Kelly, y McGovern 2011; Kaufman 2014). Hyman hace un balance crítico del enfoque pluralista de la escuela de Oxford, subrayando su carácter reduccionista al circunscribir el estudio de las relaciones laborales a las instituciones de reglamentación del trabajo como la negociación colectiva, sin ofrecer una explicación teórica respecto de la interacción de los actores sociales involucrados en términos de poder e intereses (Blanch 2003). Para Hyman, el enfoque pluralista se restringe a un excesivo énfasis en las normas y la reglamentación, sin explicar los procesos de conflicto subyacentes y omitiendo aspectos como el poder de los actores involucrados o la estructura social en la que se ubica la frágil estabilidad de la relación laboral. En otras palabras, mientras que para la perspectiva pluralista el conflicto laboral representaba un evento coyuntural factible de contener mediante la

regulación de la negociación colectiva, la perspectiva marxista entiende el conflicto como permanente y estructural en la relación laboral.

La perspectiva marxista de las relaciones laborales plantea una serie de propuestas metodológicas que sitúan las relaciones laborales en el contexto de la estructura social en la que estas ocurren. Por ende, la comprensión de la relación laboral debe considerar necesariamente la estructura social, las relaciones de clase y las relaciones de dominación y subordinación que explican la desigualdad y la asimetría de poder de los actores sociales involucrados en determinada relación laboral (Hyman 1975). De esta forma, el estudio de las relaciones laborales no puede limitarse al análisis del orden social o la regulación normativa del mismo, al ser expresiones de una estructura de clases a las cuales hace referencia.

En el enfoque radical, las relaciones laborales “se caracterizan por una dialéctica entre conflicto y pacto, dos aspectos contradictorios unidos. La tensión entre las fuerzas generadoras de regulación y desorden es un flujo inestable de las relaciones sociales de producción, uno condiciona al otro” (Blanch 2003: 205). Por lo tanto, presentan un dinamismo que imposibilita un orden social estático, ya que el conflicto es endémico y permanente en el sistema capitalista en el cual se genera la relación entre capital y trabajo. Por ello, el pacto o acuerdo que puedan suscribir los actores sociales de la relación laboral solo tendrá una validez temporal, debiendo ser renovado periódicamente mediante procesos de negociación colectiva para contener provisoriamente el conflicto.

Este dinamismo entre conflicto y pacto en las relaciones laborales pone también de manifiesto el carácter dual y contradictorio de los sindicatos, ya que por un lado expresan intereses que ponen de manifiesto las contradicciones del capital, pero por otro lado son instancias de integración. En otras palabras “las organizaciones sindicales limitan el conflicto en la medida que también necesitan cooperar por la existencia de intereses compartidos y, por tanto, reducen el conflicto al ámbito institucional” (Blanch 2003: 206), haciendo que la dinámica entre regulación y desorden sean constantes en las relaciones de producción capitalista (Frege, Kelly, y McGovern 2011).

CONSOLIDACIÓN TEÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES: EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES DE DUNLOP

Si bien los aportes de los enfoques teóricos precedentes fueron determinantes en el desarrollo teórico del campo de las relaciones laborales, no fue hasta las décadas del cincuenta y setenta donde se consolidó teóricamente un campo académico de las relaciones laborales.

En parte por la contribución de la teórica macroeconómica keynesiana, así como en el diálogo entre las teorías del conflicto y del consenso, se fortaleció la elaboración de la teoría estructural-funcionalista de las relaciones laborales (Blanch 2003), donde una obra que adquirió una importancia distintiva fue el *Sistema de Relaciones Industriales* de John Dunlop, publicado el año 1958 (Dunlop 1993). En ella se desarrolla la teoría de un sistema regulado, que al igual que los enfoques anteriores se distanciaba de la economía neoclásica del mercado del trabajo, contribuyendo a desarrollar nuevas actitudes hacia el conflicto como una función positiva en la construcción del orden, en el reconocimiento de intereses contrapuestos y en la negociación colectiva como mecanismo para gestionar el inherente conflicto de las relaciones laborales. En términos de Dunlop, las relaciones laborales podían definirse como “un subsistema analítico de una sociedad industrial en el mismo plano lógico que un sistema económico, considerado como otro subsistema analítico” (Dunlop 1993: 45)

La aproximación teórica de Dunlop estuvo basada en la teoría sociológica de sistemas sociales de Talcott Parsons, aun cuando trascendió los supuestos del funcionalismo del cual nace, relacionando dicho sistema de relaciones laborales con otros subsistemas tales como el económico, el industrial y político. Con ello, brindó una mirada analítica más amplia que incluyó al empresariado, los sindicatos y al Estado; este último como una institución social reguladora. Su teoría se sustentó en el paradigma AGIL (*Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latency*) de Talcott Parsons, aplicando las funciones del esquema para sustentar la idea de la relación laboral en tanto subsistema funcional de la sociedad.

La propia teoría de Dunlop se basa en cuatro elementos presentes en su concepción sistémica de la relación laboral. Estos son: actores, contextos, ideologías y reglas. Por ende, la existencia ‘autónoma’ de los sistemas de relaciones laborales está moldeada por estos cuatro ‘elementos’ discutidos en su esquema teórico. Los actores están representados por la dirección, los trabajadores y las agencias gubernamentales; el contexto consistiría en la tecnología, las limitaciones del mercado y la distribución de energía en la sociedad; las ideologías de los actores estarían representadas por un conjunto común de ideas que guían la asignación de roles aceptables a los actores; y finalmente el elemento de las reglas representan las normas que rigen las relaciones de los actores involucrado en la relación laboral (Dunlop 1993).

Destaca de la postura de Dunlop el proporcionar una visión sociológica y jurídica que trasciende los límites de la empresa como marco de las relaciones laborales, incorporando en su análisis aspectos técnicos, de mercado, presupuestarios, la propia

distribución del poder y la incidencia del Estado. De esta forma, el aporte del estructural-funcionalismo presente en la obra de Dunlop supera el enfoque eminentemente reglamentista de la escuela de Oxford y “nos muestra que conflicto y consenso son las dos caras de una misma moneda: son dos momentos distintos de un mismo proceso. El conflicto no es permanente, como tampoco es permanente el consenso” (Blanch 2003: 186).

Además, en la teoría de Dunlop se subordina a la economía por debajo del orden social, existiendo una primacía de la política por sobre la economía, haciendo que el mercado de trabajo pase a ser una institución regulada por los actores sociales que participan en ella. También su propuesta teórica deriva en un modelo de institucionalización del conflicto, de control y de los límites definidos por la estructura jurídica formal sobre las acciones de estos actores sociales, marcando una ruptura con la economía ortodoxa liberal y aportando un modelo teórico sobre la regulación del capitalismo organizado y racionalizado por los propios actores sociales participantes del sistema.

Como fue señalado, la teoría del sistema de relaciones laborales de John Dunlop es tributaria del pensamiento de Talcott Parsons, quien había subrayado que la acción social estaba enmarcada en los temas relativos al orden y el poder. Por ende, Dunlop consideró de la propuesta Parsoniana elementos como la cuestión del orden social, dentro del cual el conflicto se mantiene contenido para que los actores puedan actuar dentro del sistema, la noción de comunidad en tanto comunidad moral que propicia valores compartidos, los límites estructurales de la acción de los actores por los cuales se adaptan al sistema y a su entorno, la armonía entre individuo y sociedad, y finalmente, la noción de sistema social como concepto que unifica y hace interdependiente a las distintas partes sociales con el todo. (Dunlop 1993; Muller-Jentsch 2004)

En este sentido, para Dunlop el objetivo normativo de los actores del sistema es el orden establecido por normas que regulen su acción, donde si bien posee una similitud con el énfasis reglamentista del enfoque pluralista, en el estructural-funcionalismo de Parsons y la teoría de Dunlop, las normas están supeditadas al orden global donde se aloja el sistema. Es decir, no existe diversidad reglamentaria como lo presuponía el enfoque de Kahn-Freund, sino que la ubicación del poder y el orden del sistema de relaciones industriales obedecen a su ubicación en el marco más amplio de la sociedad. De esta forma, los actores sociales en la teoría de Dunlop tienen como función cimentar de forma estable las reglas, definidas como obligaciones y actuaciones esperadas de los propios actores sociales, las cuales “pueden ser negociadas y acordadas informalmente, o pueden ser el resultado

de la costumbre y la tradición. Sin embargo, las reglas de los subsistemas de relaciones industriales tienen un significado más concreto y limitado: no afectan al orden general” (Blanch 2003: 194).

En definitiva, la noción de sistema de relaciones laborales de Dunlop representa un intento por ofrecer una visión amplia sobre la interacción de los actores sociales, la formulación de reglas de acuerdo con el contexto en el cual actúan los actores y el rol de las instituciones sociales por la cual se regula la economía, suponiendo la primacía de la política. En resumen, el marco conceptual de Dunlop es meritorio al trasladar las reglas y normas de las relaciones laborales al centro del análisis por sobre el conflicto laboral y la negociación colectiva; y además por identificar “los componentes elementales de los cuales cada sistema de relaciones laborales está compuesto” (Muller-Jentsch 2004: 2)

A pesar del innegable avance teórico de la propuesta de Dunlop en la conceptualización de las relaciones laborales en tanto sistema, las críticas a su teoría apuntaron tanto a una insuficiente comprensión del conflicto laboral al interior del sistema, así como a una deficiente articulación teórica de la perspectiva sistémica aplicada a las relaciones laborales.

Respecto de la dimensión del conflicto laboral, la perspectiva de Dunlop también fue objeto de críticas por la tendencia reglamentista que caracterizó a la escuela de Oxford, mostrando limitaciones en explicar las dinámicas y estrategias de los actores sociales del subsistema de relaciones laborales, al no dar cuenta de las relaciones de poder asimétricas entre las organizaciones empresariales y los sindicatos. (Blanch 2003). Al representar un sistema orientado al estudio de las normas para contener y controlar el conflicto, dando énfasis al equilibrio del orden y la centralidad de las normas (Muller-Jentsch 2004), la propuesta de Dunlop omite los procesos por los cuales se generan los desacuerdos y los conflictos. Deja de lado las causas a la base de la asimetría de poder entre los actores sociales de las relaciones laborales, las que desde la perspectiva neo marxista estarían basadas en la estructura de clases sociales.

Precisamente desde el enfoque neomarxista, Hyman criticó la teoría de sistema de Dunlop por brindarle demasiada centralidad al mantenimiento de la estabilidad en vez de tener en cuenta los procesos que dan lugar a los conflictos colectivos en el trabajo, los cuales pasarían a ser una variable dependiente del enfoque de Dunlop. Por ello, Hyman consideraría a la propuesta de Dunlop más como un enfoque que como una teoría, lo que solo resulta ser útil para organizar el material (Eurofound 2016) pero sin dar cuenta sobre los procesos subyacentes al conflicto en tanto conflicto laboral.

Desde la propia corriente funcionalista, autores como el sociólogo norteamericano Lewis Coser

pusieron sobre relieve la función que precisamente cumple el conflicto social. En su obra *Las funciones del conflicto social* publicada en 1956 (Coser 1961), criticó la aproximación 'patológica' del conflicto, rescatando las funciones positivas e incluso necesarias del conflicto para la definición de normas, reglas y construcción del orden social. Al respecto, Coser señala que los sistemas sociales suministran instituciones específicas que sirven, a la manera de válvula de seguridad, para dar salida a los sentimientos hostiles y agresivos que ocurren en una relación social; donde "las instituciones de válvula de seguridad son funcionalmente positivas, tanto para el individuo como para la estructura social, pero incompletamente funcionales para ambos" (Coser 1961: 52).

Es decir, para Coser la contención de la hostilidad en las relaciones solo representa un alivio parcial, ya que exige un ajuste a las condiciones cambiantes que, de otro modo, produce una rigidez de la estructura y crea posibilidades de una explosión de dimensiones catastróficas (Coser 1961). Mas adelante, se retomará desde la perspectiva luhmanniana este carácter necesario, pero a la vez amenazante, del conflicto social, superando su comprensión como un fenómeno esencialmente anómalo.

[El conflicto] constituye una forma de socialización, lo que significa que los grupos sociales requieren tanto de la armonía como de la desarmonía, de la disociación como de la asociación. Por consiguiente, los conflictos en el interior de los grupos no sólo son destructivos, sino que constituyen la fuente de la construcción de un nuevo orden basado en nuevas reglas resultantes de la redefinición de situaciones generadas por el conflicto. (Blanch. 2003: 196).

Es así como el conflicto tiene funciones positivas en tanto no contravengan los supuestos básicos en los que esta cimentada una relación laboral, pudiendo resultar positivamente funcional para la propia estructura social.

Reforzando esta perspectiva, otro autor que trascendió en la comprensión del conflicto laboral respecto de los enfoques precedentes fue Ralph Dahrendorf. Tomando elementos del enfoque teórico del estructural-funcionalismo y el marxismo clásico, Dahrendorf realizó una comparación entre estas diferentes perspectivas teóricas y propuso una nueva aproximación teórica en base a la dialéctica entre el conflicto y la integración, la estabilidad y el cambio, la coacción y el consenso como dinámicas que convergen hacia la institucionalización del conflicto en las sociedades post industriales del capitalismo avanzado. Esta institucionalización involucra el reconocimiento de los intereses en conflicto, en atención al debate desarrollado en torno al reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva en las relaciones laborales. Por ende, y admitiendo la

aproximación marxista respecto de la lucha de clases, el conflicto laboral representaría una lucha por diferentes intereses en la que el cambio social resultante dependerá de la envergadura del conflicto que lo ocasiona (Dahrendorf 1959).

Tanto el carácter productivo del conflicto en la perspectiva de Coser, como la institucionalización de este como reconocimiento del conflicto de interés de los actores sociales involucrados, en la idea de Dahrendorf; exigen comprender que la violencia en la que se expresa el conflicto laboral no está determinada por las causas que lo originan, sino que son la forma en la que este se manifiesta, ya sea bajo la forma de paralizaciones o huelgas, entre otras. La diferenciación entre causas y expresión del conflicto es relevante, ya que la intensidad en la que se manifiesta el conflicto está determinada por el grado de organización de los actores sociales involucrados, donde a mayor organización habrá una disminución del conflicto, pero al multiplicarse los grupos y asociaciones involucradas se multiplican los espacios de conflicto haciéndolo intermitente e ingobernable (Blanch 2003). En otras palabras, la institucionalización del conflicto permite evitar el efecto de contaminación y generalización del conflicto como un contagio a otras esferas de la sociedad. Controla sus manifestaciones, pero sin necesariamente solucionar sus causas, haciendo que sea una lucha de intereses controlada mediante una regulación que favorece la integración en el orden social.

Junto a las limitaciones teóricas relativas al conflicto laboral, la teoría del sistema de relaciones laborales de Dunlop también fue objeto de críticas por una desacertada comprensión de las relaciones laborales desde la perspectiva corriente sistémica en la que se inspiraba. Como fue indicado, su aproximación hace alusiones directas a la teoría sociológica de sistemas sociales de Talcott Parsons (Rogowski 2000; Kaufman 2001, 2004), dado que el análisis Parsoniano del sistema económico como un sistema social era especialmente sugestivo para organizar observaciones sobre el comportamiento de las relaciones laborales en la sociedad industrializada. Sin embargo, una primera desviación de Dunlop de la visión Parsoniana fue ubicar al sistema de relaciones laborales como un subsistema analítico de la sociedad industrial en el mismo plano lógico que el sistema económico (Rogowski 2000; Muller-Jentsch 2004). Por ello se considera que Dunlop dio solamente un uso formal a las ideas de Parsons, haciendo poco mas que "presentar su propia comprensión de las relaciones laborales en el lenguaje Parsoniano del esquema AGIL. Ninguno en el contorno teórico ni en los estudios comparativos de la mirada de Parsons de los cuatro imperativos funcionales guían a la concepción de Dunlop de un sistema de relaciones laborales"

(Rogowski 2000: 100). Por ende, los elementos de la teoría de Dunlop adolecen de deducción al no existir una definición clara de los elementos en su teoría, revelando una falta de rigor en su articulación teórica.

Diversos autores (Kaufman 2004; Köhler, Martín Artiles 2005; Hyman 1975) manifiestan que la teoría de los sistemas de Dunlop solo alcanza a un nivel clasificatorio, donde si bien le brinda una relevancia a la regulación de las relaciones laborales en tanto elemento del sistema, no da un adecuado tratamiento a los procesos reales de la creación y aplicación de normas tales como la negociación colectiva. La conceptualización de Dunlop tiende a concebir al sistema de relaciones laborales como una máquina trivial, subestimando los problemas derivados de la propia complejidad interna del problema, los cuales pueden afectar tanto a la estructura como los propios elementos constitutivos del sistema.

Es precisamente en virtud de la complejidad interna del sistema, y al propio desarrollo alcanzado por la teoría de sistemas sociales desde la década de 1950, que autores como Rogowski (2000, 2009) y Hartzén (2017, 2019) han analizado las interacciones del sistema de relaciones laborales como procesos de comunicación por los cuales el sistema se reproduce a sí mismo. La evolución de la teoría de sistemas sociales desde un enfoque de sistemas cerrados a uno de sistemas abiertos y más recientemente a uno de sistemas operacionalmente cerrados, pero cognitivamente abiertos se ha presentado como promisorio para un análisis sistémico de las relaciones laborales, superando las limitaciones identificadas en la propuesta de Dunlop.

Es precisamente en el marco del desarrollo teórico de los sistemas sociales, donde la teoría sistémica formulada por el sociólogo alemán Niklas Luhmann adquiere una relevancia insoslayable para pensar la constitución y dinámica de las relaciones laborales en el marco de las sociedades funcionalmente diferenciadas. Trasladando las preocupaciones analíticas hacia las estructuras y funciones del sistema de relaciones laborales con análisis de procesos de comunicación que son constitutivos de la auto reproducción o autopoiesis del sistema, podemos avanzar en la comprensión de las relaciones laborales como un sistema que se autorreproduce (Rogowski 2000).

LAS RELACIONES LABORALES COMO SISTEMAS AUTOPOIÉTICOS

Se ha advertido que el estudio de un sistema de relaciones laborales requiere englobar la comprensión de la estructura general del sistema y sus elementos inherentes, para ser capaz de explicar lo que el sistema es, que resultados produce y porque produce determinados resultados. Esto requiere aplicar un consistente y desarrollado marco teórico que permita

analizar los hallazgos obtenidos al estudiar determinados sistemas. En este sentido, la teoría de sistemas de Luhmann representa una herramienta útil para la comprensión de sistemas de relaciones laborales (Hartzén 2019).

Como hemos indicado, los enfoques teóricos clásicos de las relaciones laborales han devenido insuficientes para dar cuenta de las constantes transformaciones acaecidas en el marco de la reestructuración industrial, traduciéndose en un declive de las grandes teorías generales y en un aumento en el interés de teorías de alcance medio que intenten abordar y explicar los nuevos escenarios en las relaciones de empleo. Muestra de ello ha sido la superación de los elementos teóricos del estructural-funcionalismo de Parsons -desde el cual John Dunlop formuló su teoría- mediante la influyente teoría de sistemas realizada por Niklas Luhmann, la cual combina elementos teóricos del estructural-funcionalismo de Parsons con la teoría general de sistemas procedente de la cibernética y de la biología. El marco teórico provisto por Luhmann permite “estudiar los procesos que conducen a la adopción de normas y puntos de vista comunes o, en otras palabras, los resultados de los sistemas de relaciones laborales” (Hartzén 2017: 60); los que serían difíciles de lograr dadas las limitaciones teóricas del sistema propuesto por Dunlop.

Sin embargo, hay que recordar que Luhmann no aplicó directamente su idea de sistema autopoietico a las relaciones laborales, refiriéndose únicamente al problema del ‘trabajo’ como un ejemplo del problema general de la escasez en la economía, y donde las relaciones laborales fueron tratadas “principalmente como una semántica anticuada de Capital vs. Trabajo” (Rogowski 2010: 110). Es decir, Luhmann hace alusión a las relaciones laborales desde una perspectiva eminentemente económica, donde los sindicatos son vistos como instrumentos mediante los cuales se aumenta el precio del trabajo, sin ahondar en un debate más amplio sobre el papel de estos en la sociedad en general (Luhmann 2013, 2018).

No obstante, la vastedad de su obra y su comprensión de la sociedad en términos sistémicos brinda réditos significativos para el análisis de la creciente complejidad de las relaciones laborales y de su vínculo no solo con el sistema económico sino con el resto de los sistemas sociales presentes en el sistema social. Recordemos que un importante aporte realizado por la perspectiva luhmanniana es el foco en la complejidad de varios sistemas funcionalmente diferenciados y no un solo sistema social como lo plantea Parsons, partiendo de la premisa que un sistema no puede ser tan complejo como su entorno, pudiendo desarrollar nuevos subsistemas con la finalidad de relacionarse mejor con su entorno y superar la complejidad de este. En este sentido, la teoría de sistemas

sociales de Luhmann cuestiona la centralidad brindada al orden social subyacente al enfoque de Dunlop, brindando la posibilidad de explicar la relación laboral como un sistema autopoietico (Blanch 2003).

Luhmann adopta el concepto de sistema autopoietico desde la biología, convirtiéndola en una poderosa herramienta en la discusión dentro de la teoría general de sistemas, al permitir entender los principios por los cuales un sistema lograba autoproducirse y autoorganizarse. Aplicando este concepto, Luhmann logra distinguir entre elementos y estructuras de los sistemas sociales, en donde la auto reproducción se realiza a nivel de los elementos del sistema y no a nivel de su estructura. Por esto los sistemas sociales autopoieticos están cognitivamente abiertos a nivel estructural, pero están cerrados o clausurados a nivel operativo, donde ningún factor ambiental puede tener una influencia directa en la reproducción de los sistemas autopoieticos al ser estos autorreferenciales a sus propias representaciones del entorno y a sus patrones de orientación en virtud de su clausura operacional, pero al estar comunicados con su entorno pueden captar las perturbaciones exteriores como señales de irritación. Además, los sistemas autorreferenciales pueden relacionarse con otros sistemas a través de instituciones del entorno, las que sirven de intermediarias entre los sistemas. (Luhmann 1998; Rogowski 2000)

Luhmann se basa en la premisa de que la sociedad puede ser entendida como la composición de varios sistemas autorreferenciales o autopoieticos, como lo pueden ser la ley, la economía, la política o la educación. En la perspectiva luhmanniana, los sistemas consisten en comunicaciones recursivas y se distinguen entre ellas y su entorno por la aplicación de un código binario específico. Estos sistemas están operacionalmente clausurados y únicamente las comunicaciones que se vinculan con el lado positivo del código binario son percibidas como parte del sistema.

Dicho código binario permanece inmutable en toda la autopoiesis del sistema, delineando el borde de este. No obstante, para que el sistema pueda organizar estas comunicaciones debe adoptar programas para llenar el código binario, definiéndolo con contenidos y significados. Por ende, el sistema puede adaptar la programación si así lo requiere la continuación de la autopoiesis del sistema, lo que resulta en la apertura cognitiva que le permite identificar comunicaciones de su entorno como irritaciones, las que son relevantes para el sistema de forma de lidiar con sus propias comunicaciones internas (Luhmann 1998).

Desde esta forma de concebir la sociedad, autores como Hartzén (2017) conciben un sistema de relaciones laborales como una función autopoietica del sistema basado en el código binario 'discutible/no

discutible' entre los actores colectivos de determinada relación laboral. En base a este código binario, Hartzén (2017) considera que los elementos producidos en una relación laboral -tales como opiniones conjuntas, recomendaciones o marcos de acuerdo- pueden ser entendido como comunicaciones del sistema, las que son dirigidas por programas que pueden cambiar en el transcurso del tiempo según la necesidad del sistema de asegurar sus futuras comunicaciones recursivas. Es decir, los elementos derivados de una relación laboral representan comunicación que mediante el código binario específico, delimita el interior del sistema como su entorno, logrando el sistema autorreproducirse en el tiempo.

Junto al código binario propuesto por Hartzén, otros autores inspirados en la teoría luhmanniana han propuesto otras fórmulas del código binario privativo de los sistemas de relaciones laborales. Rogowski (2000: 19) sugiere la codificación "negociable/no negociable entre actores laborales colectivos", y otros autores han modificado el código binario propuesto por Rogowski a "aceptable-no aceptable en relación con el trabajo-no trabajo" (Martens, Nagelkere y de Nijs 2001 en Muller-Jentsch 2004). Mas allá de las diferencias en las propuestas, el código binario delimitará el entorno del sistema, distinguiendo aquellas comunicaciones que constituyen el sistema de relaciones laborales (discutibles, negociables, aceptables en relación con el trabajo) de aquellas que no lo son. El código binario es, por tanto, un elemento central tanto para la comprensión de los elementos que constituyen un sistema de relaciones laborales particular, como su autorreproducción a la manera de un sistema autopoietico.

Teniendo presente el concepto de autopoiesis y la diversidad de sistemas autopoieticos en la sociedad, la aplicación de estos conceptos al campo de las relaciones laborales significa que estas relaciones se pueden interpretar como sistemas que producen sus propios elementos internos de reproducción. Es decir, los sistemas de relaciones laborales en tanto sistemas autopoieticos "están autoorganizados de dos formas: por un lado, organizan sus propios límites y por otro, organizan también sus estructuras internas, de modo que los sistemas tienden a reproducirse a la vez que adaptarse a las variaciones del entorno" (Blanch 2003: 231). Recordemos que el entorno del sistema pueden ser otros sistemas funcionales tales como el sistema económico, el sistema político o el sistema legal; cuyas variaciones exigirán adaptaciones del sistema de relaciones laborales para mantener su propia autopoiesis en tanto sistema social.

Para Luhmann los sistemas sociales son comunicaciones, rechazando la postura sociológica convencional que los concebían a partir de acciones o interacciones como sus elementos constitutivos. En la

perspectiva luhmanniana, los elementos básicos de los sistemas son sus comunicaciones y se reproducen a través de la autorreferencia de dichas comunicaciones, por lo que los sistemas funcionales son en definitiva sistemas de comunicación que se diferencian entre ellos de acuerdo con las formas específicas de comunicaciones.

Bajo esta premisa, Luhmann establece tres niveles de análisis de estos sistemas: como interacción, como organización y como sociedad (Luhmann 1998). Además, distingue tipos de sistemas sociales caracterizados por relaciones particulares ya sea con sistemas sociales específicos o con la sociedad en su conjunto. Estos son los sistemas de conflicto y los sistemas inmunes. A partir de la propuesta teórica de Niklas Luhmann, y considerando los distintos niveles y tipos de sistemas sociales señalados, se describen aproximaciones teóricas realizadas sobre las relaciones laborales en tanto sistemas autopoieticos (Rogowski 2000, 2009; Hartzén 2017, 2019).

SISTEMA DE RELACIONES LABORALES COMO SISTEMA DE INTERACCIÓN

Luhmann concibe a los sistemas de interacción como sistemas sociales en los que la comunicación se da entre participantes presentes, permitiendo la percepción mutua de la comunicación sea verbal o no. Para Luhmann la diferencia entre la interacción con la sociedad se da porque la interacción es entendida “como un sistema social que surge entre los presentes, y la sociedad como el conjunto de todas las comunicaciones sociales posibles” (Luhmann 1998: 353). Esta percepción de la comunicación dada la presencia de los participantes es siempre reflexiva, en tanto la percepción de ego puede ser percibida por su par alter, y viceversa, diferenciando Luhmann entre la comunicación y la estructura de los sistemas de interacción.

La estructura de los sistemas de interacción surge de mecanismos como el orden secuencial de los acontecimientos relevantes o el uso de los temas facticos que pueblan los debates, los que en definitiva restringe que los participantes –sea alter o ego– hablen al mismo tiempo. Sin embargo, la estructura de los sistemas de interacción está configurada por el requisito autopoietico de la continuidad de la comunicación, por lo que las estructuras en los sistemas de interacción no son particularmente estables, mostrando un bajo grado de autonomía dada la variabilidad de temas y las limitaciones temporales de la presencia de los participantes.

El análisis aplicado a las relaciones laborales como sistema de interacción, se enfoca en los sistemas de negociaciones en los que los actores están presentes, figura particularmente representada por la negociación colectiva cuya importancia fue

especialmente resaltada por las perspectivas teóricas pluralistas e institucionalistas. En una negociación colectiva, la comunicación se estructura mediante una agenda que contiene los temas relativos a la negociación, y donde existe un procedimiento que prescribe normas formales de participación en las comunicaciones. Estas negociaciones episódicas están vinculadas por los resultados obtenidos de cada negociación, es decir, los acuerdos derivados de la negociación colectiva que supuestamente deben renegociarse después de un cierto periodo de tiempo según dicte la regulación.

Autores como Rogowski (2000: 107) plantean que “las estructuras creadas en episodios de relaciones laborales se utilizan en episodios posteriores. Los discursos de relaciones laborales independientes, con elaborados procedimientos de reclamación y estilos de negociación colectiva, evolucionan a partir de estas estructuras. Al final, una cultura de relaciones laborales evoluciona”. Desde la perspectiva propuesta por Rogowski, la negociación colectiva aumenta su complejidad interna a partir de la estructuración de sistemas de interacción constituidos por alter y ego en tanto participantes de una relación laboral, aumentando la estabilidad del sistema a partir de la recursividad de las negociaciones entendidos como comunicaciones.

SISTEMA DE RELACIONES LABORALES COMO SISTEMA ORGANIZACIONAL

Un segundo tipo de sistema social distinguido por Luhmann corresponde a la organización, caracterizada por una forma de comunicación en la que no es necesaria la presencia de los que se comunican. Recordemos que, para Luhmann (2005: 14), “los sistemas organizacionales son sistemas sociales constituidos por decisiones y que atan decisiones mutuamente entre sí”, siendo estas decisiones sucesos que se tematizan a sí mismos como contingentes.

Desde la perspectiva luhmanniana, al operar con decisiones como forma particular de comunicación, la autopoiesis de las organizaciones se representa como una comunicación recursiva de decisiones desde las cuales pueden surgir estructuras, objetivos, jerarquías o incluso reglas de membresía (Luhmann 2010)

La perspectiva analítica de los sistemas organizacionales en las relaciones laborales se expresa en las interacciones entre las organizaciones -representativas de los trabajadores o representativas de la parte empleadora-, quienes llevan a cabo una negociación colectiva. De este modo, la interacción de estas organizaciones a través de una negociación colectiva no ofrece únicamente la absorción de la incertidumbre que se produciría en ausencia de dichas organizaciones, sino que también conllevan la construcción de

una complejidad secundaria. Este aumento de complejidad se da por la clausura operativa de los límites del sistema organizacional —donde negocian solo aquellas organizaciones representativas de los actores sociales involucrados en la relación laboral— excluyendo al entorno “para que el sistema pueda construir su propia complejidad sobre la base de esta reducción de complejidad, y el límite exterior operativamente producido es marcado internamente por medio de la distinción entre autorreferencia y heterorreferencia” (Luhmann 2005: 261).

De esta forma, las organizaciones involucradas en una negociación colectiva producen su complejidad interna a través de la decisión sobre premisas de decisión para otras decisiones relativas a las condiciones de trabajo. Es decir, “se decide porque se ha decidido o para que se decida. Las decisiones se califican recíprocamente, definen situaciones unas para otras” (Luhmann 2005: 21). Siendo esto aplicable a las relaciones laborales en el sentido de que las premisas decisionales sostenidas por organizaciones vinculadas en una negociación colectiva determinarán las decisiones respecto de negociaciones colectivas que se sostendrán a futuro.

En esta línea, Rogowski (2000) recoge la idea de “hiperciclo” formulada por Gunther Teuber (2017) para argumentar que la negociación colectiva deviene en un sistema de red autónoma entre organizaciones que llegan a ser capaces de definir las condiciones de sus miembros en tanto actores colectivos participantes, como las normas por las cuales se rigen. Es decir, la negociación colectiva —dada la sucesión de eventos vinculantes en el tiempo— crea mecanismos de autoobservación y autoconstitución que producen sus propias estructuras institucionales en virtud de las interacciones entre los sindicatos y las asociaciones patronales.

En otras palabras, en los sistemas de relaciones laborales autopoieticos, la negociación colectiva de las organizaciones representativas de las partes involucradas produciría mediante decisiones recursivas, las propias estructuras institucionales del sistema. Esta idea evoca tanto el institucionalismo de la escuela de Wisconsin como la postura teórica de Kahn Freund con su noción de ‘derecho vivo’, dada la construcción social de las reglas por los propios actores sociales de una relación laboral, con el fin de equilibrar la asimetría de poder y contener el inevitable conflicto laboral. Ahora bien, es precisamente en la comprensión del conflicto laboral donde la propuesta teórica de los sistemas de relaciones laborales autopoieticos resulta especialmente novedosa, trascendiendo a la concepción de conflicto colectivo presente en las corrientes teóricas precedentes.

SISTEMA DE RELACIONES LABORALES COMO SISTEMA CONFLICTO

Como fue señalado, uno de los factores por los que los enfoques teóricos clásicos se han visto sobrepasados, ha sido por el preeminente enfoque jurídico con el que se han discutido los procesos de regulación y definición de las normas laborales para la contención del conflicto laboral. Esta excesiva atención a la estabilidad y contención del conflicto entendido como un evento coyuntural y acotado en el tiempo, desatiende las causas subyacentes al conflicto y sus diversas expresiones, ya sea ante la ausencia o desbordando un marco regulador.

Si bien propuestas teóricas como las de Kahn-Freund han procurado superar esta rigidez regulatoria, y enfoques como el de Lewis Coser han dado cuenta de la necesidad del conflicto para la redefinición de una determinada situación, también han hecho hincapié que el conflicto laboral puede tornarse intermitente e ingobernable ante el aumento de actores involucrados y temáticas tratadas. Por ello resulta necesario establecer la distinción entre el conflicto y la hostilidad o agresión abierta; donde el conflicto puede permitir una abreacción parcial de las tensiones por medio de determinadas instituciones. Por ello, y vinculado a la relación laboral, Coser señala:

La acción antagonica por parte de los trabajadores y en contra de la gerencia, o viceversa, puede decirse que es real puesto que es un medio para obtener resultados (posición más elevada, mayor poder, ingresos económicos más altos); si lo que pretenden los trabajadores o la gerencia es lograr esos resultados, y no la simple expresión de hostilidades difusas, es menos probable que ocurra ese conflicto, siempre que los medios, entre los cuales se puede optar, sirvan para alcanzar la meta (Coser 1961: 24).

Es decir, el conflicto podrá expresarse en niveles aceptables por el sistema, en la medida que sea capaz de procesarlos para impedir su desborde bajo una forma hostil e indeterminada, que exponga las propias estructuras del sistema.

Esta naturaleza necesaria y a la vez peligrosa del conflicto laboral, toda vez que puede interferir la generación de acuerdos de cooperación y propiciar el despliegue de hostilidades indeterminadas que hagan más improbable la comunicación, es relevante desde la perspectiva de los sistemas sociales autopoieticos. En el marco de las relaciones laborales esto se evidencia de forma empírica en aquellas relaciones laborales que adolezcan de un marco regulatorio que procese el inevitable y necesario conflicto bajo figuras formales, tales como la negociación colectiva, el derecho a huelga, u otras formas actualmente asociadas al ambiguo concepto de “diálogo social” (Cerdeja y Cuevas 2014).

En la teoría luhmanniana, las contradicciones y los conflictos juegan un rol clave en los sistemas sociales en tanto sistemas de comunicación, donde dichos sistemas sociales crean contradicciones mediante la comunicación de la negación. Estas contradicciones son parte de la propia autorreferencia de los sistemas sociales, siendo el resultado del requisito de unidad de los tres elementos –cada uno improbable– de la comunicación: información, expresión o acto de comunicar y comprensión o acto de entender (Luhmann 1998).

La comunicación realiza la unidad que integra esta triple selección “aun cuando sean distintos los respectivos contenidos de conciencia de los participantes y sus horizontes de selección” (Luhmann 1998: 330), por lo que la sola expectativa de unidad de una comunicación constituye una contradicción, al elegir lo que la comunicación une, por lo que las contradicciones surgen cuando son comunicadas. Por ello, las contradicciones y los conflictos resultantes operan con relaciones de comunicación negativas con otro sistema social, es decir, un sistema de conflictos “se caracteriza por cuatro aspectos: contradicción, conflicto, doble contingencia negativa y una posición parasitaria dentro de otro sistema social. La contradicción se define como la no aceptación de una comunicación o, en otras palabras, una situación en la que no se cumplen las expectativas” (Rogowski 2000: 106).

Desde la perspectiva de Luhmann, una contradicción se convierte en conflicto cuando se expresa la contradicción y el rechazo de las expectativas, comunicándose como negación de la comunicación. Es decir, el motivo de acción del conflicto está dado por la versión negativa de la doble contingencia bajo la forma: no hago lo que quieres si no haces lo que quiero (Luhmann 1998), lo que deriva en un sistema de conflictos basado en negaciones que se comunican recursivamente y que derivan en un sistema social particular y autónomo. Como puede advertirse, la ocurrencia de contradicciones y conflictos en una relación laboral entendida como sistema autopoiético de comunicaciones es frecuente y necesaria, toda vez que dicha relación está constituida por actores –a nivel interaccional– u organizaciones representativas –a nivel organizacional– en una relación asimétrica de poder basal, colisionando periódicamente sus respectivos intereses.

Luhmann enseña que, al nivel de sistema de interacción, el sistema de conflicto redefine la situación de doble contingencia como una doble contingencia ‘negativa’, donde por un lado alter se niega a realizar lo que ego desea, ya que alter espera que ego no realice lo que alter desea. Como alternativa de estructura de expectativas invertidas resulta altamente integradora, ya que incorpora un amplio espectro de acciones dentro de la hipótesis de la oposición basal.

Si aplicamos esta conceptualización del sistema de conflicto en un sistema de interacción como la negociación entre actores sociales presentes, cualquier cosa que pueda asumirse como perjudicial para la otra parte es potencialmente parte de un sistema de conflicto. En palabras de Luhmann (1998: 351), brinda la posibilidad de autorreferencia con la singular precisión de que “lo que daña a alter es considerado por ego (en principio limitadamente, luego de manera general) como su propia ventaja, cosa que vale para alter”. Las consecuencias destructivas del nuevo sistema de conflicto se sienten así en el sistema social en el que se originó: el sistema de relaciones laborales a nivel de la interacción presencial de las partes.

Ahora bien, es importante recordar que Luhmann, al concebir al conflicto como un sistema en sí mismo, lo entiende como un sistema que permite la evolución del propio sistema en el cual se aloja (Luhmann 1988; Corsi, Esposito, y Baraldi 1996). Es decir, al configurarse por la contradicción de las comunicaciones del sistema en el cual se aloja, es inevitable para el sistema ‘huésped’ o ‘anfitrión’ pero a la vez favorece su evolución, adquiriendo relevancia “en la relación con el sistema en el cual el conflicto había encontrado su motivo y salida” (Luhmann 1998: 351), ya que desestabiliza al sistema y brinda inseguridad a las expectativas de este, sin saber en qué dirección dichas expectativas resultarán.

Esta inevitabilidad del conflicto en la perspectiva luhmanniana, es coincidente con la aproximación al conflicto que subyace a los enfoques pluralistas o institucionalistas de las relaciones laborales, pero trasciende el carácter episódico atribuido por estos, ya que dicho conflicto evita la ‘rigidez’ de la relación laboral mediante la generación de nuevas comunicaciones en el sistema.

Ahora bien, entender al conflicto laboral como un sistema parasitario que favorece la evolución del sistema de relaciones laborales ‘huésped’, no significa que la perspectiva sistémica no brinde importancia a la regulación de los conflictos, toda vez que estos pueden ser admitidos y allanados mediante la regulación social y el influjo que terceros actores pudieran tener sobre el resultado de la disputa. Sobre todo, a través de la diferenciación de procedimientos para la solución de problemas, hasta lograr la consolidación de un ámbito comunicativo de tipo jurídico como el que pudiera representar una negociación colectiva formal.

También hay que considerar que el grado de complejidad o la evolución que pueda haber adquirido un sistema de relaciones laborales no está reflejado necesariamente por el grado de sofisticación regulatoria que pudiera haber alcanzado, sea bajo la forma de negociación colectiva formal u otras. La complejidad del sistema se manifestará en un incremento tanto de los conflictos como de los consensos

que se deriven de sus comunicaciones (Corsi, Espósito, y Baraldi 1996; Luhmann 1998); lo cual puede guiar la investigación empírica para pronunciarse respecto de la complejidad de un determinado sistema de relaciones laborales.

Recordemos que la peligrosidad y relevancia del sistema conflicto reside en la atención y recursos que absorbe desde el sistema huésped o anfitrión, razón por la cual Luhmann ocupa la mencionada metáfora biológica. En este sentido, el sistema conflicto participa en las comunicaciones del sistema anfitrión cambiando a contradicciones, oponiéndose así a la comunicación del sistema anfitrión en principio y permitiendo la continuación de la acción en ausencia de la certeza de expectativas del sistema (Luhmann 1998). Luhmann hizo énfasis en los efectos desestabilizadores que representaban las contradicciones en el sistema social, pero dicha desestabilización no es considerada disfuncional, sino que aporta a la evolución del propio sistema, ya que en determinadas situaciones el sistema de conflicto generado por las contradicciones de la comunicación permite que las estructuras del sistema anfitrión se sustituyen a favor de la reproducción autopoiética del sistema. Esto es relevante, ya que la perspectiva luhmanniana se aparta de una mirada demonizada del conflicto social, brindándole esta propiedad catalizadora para la evolución de los sistemas sociales en los cuales ocurre.

Aplicando la perspectiva de Luhmann al ámbito de las relaciones laborales como sistemas autopoiéticos, las contradicciones y los conflictos adquieren esta función sustancial. Las contradicciones, entendidas como la comunicación del “no”, protegen al sistema de relaciones laborales contra su petrificación, haciendo que cumplan con la función social de contener el conflicto de los actores colectivos. Ahora bien, la función de los sistemas de relaciones laborales no es solo la de contener –a la manera de un anfitrión– los sistemas de conflicto, ya que la propia interacción entre actores colectivos ocurre a la sombra de conflictos expresados en huelgas o bloqueos.

Los propios sistemas de relaciones laborales, al tender a desarrollar estructuras de negociaciones formalizadas como la negociación colectiva, pueden constituirse en instituciones para la resolución de los conflictos acaecidos tanto en el sistema anfitrión como para la sociedad en su conjunto. En otras palabras, los sistemas de relaciones laborales pueden permitir “dar por terminado el conflicto y procurar un arreglo si les parece oportuno hacerlo; también pueden elegir otros medios distintos de la huelga, como los convenios colectivos, los regateos, el ‘tortuismo’, etc.” (Coser 1961: 57); conteniendo en sí un conflicto laboral que pudiera tornarse relevante para otros sistemas en el entorno del sistema de relaciones

laborales, tales como el sistema económico o el sistema político.

Nuevamente esta idea evoca a la perspectiva institucionalista y con las ideas formuladas por Otto Kahn-Freund, respecto de cómo los conflictos pueden dar lugar a la formación y consolidación de grupos y el establecimiento de las relaciones entre dichos grupos. Para Kahn-Freund, no es tanto el conflicto definido como ‘comunicación negativa’ entre los actores colectivos lo que define a la relación laboral, sino que “el conflicto como forma de interacción entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores conduce a relaciones laborales. El conflicto abierto se reduce gradualmente y se transforma en un instrumento, que se convierte en la relación de ultimátum escasamente utilizado en el arsenal de los grupos” (Rogowski 2000: 117).

En otras palabras, el sistema conflicto si bien compromete los recursos del sistema de relaciones laborales del cual es huésped, también le brinda una función social ante los conflictos colectivos y le exige variabilidad en sus comunicaciones para que dichos sistemas de conflictos no devengan en hostilidades violentas. Ahora bien, las relaciones laborales se mantendrán como un sistema de conflicto si las relaciones entre las organizaciones representativas están dominadas por la máxima “lo que es malo para mi enemigo, es bueno para mí”, haciendo que la autonomización del sistema de relaciones laborales se inhiba.

La perdurabilidad de estos sistemas de conflictos, entendidos como conflictos colectivos, pueden interpretarse como signos de relevancia general más allá de los límites de un sistema de relaciones laborales específico, donde la ley y la moralidad son los principales mecanismos que ponen en funcionamiento la relevancia social de conflictos cuando se expresan a nivel de los sistemas de interacción. Para Rogowski, cuando la ley y la moralidad no mejoran o seleccionan los conflictos individuales como socialmente relevantes, son organizaciones específicas las que cumplen esta función. Por ello, a partir de los postulados de Luhmann, Rogowski (2000: 111) propone que “los sindicatos puedan ser vistos como organizaciones que seleccionan conflictos particulares y mejoran su estatus como relevante para la sociedad en general”. Es decir, ubica a los sistemas de relaciones laborales autopoiéticos como funcionales para los demás sistemas sociales presentes en su entorno.

SISTEMA DE RELACIONES LABORALES COMO SISTEMA INMUNOLÓGICO

La comprensión del conflicto laboral como un sistema conflicto parasitando un sistema de relaciones laborales anfitrión, introduce una nueva herramienta

teórica para los sistemas de relaciones laborales autopoieticos. Teniendo presente que, si bien las contradicciones y conflictos acaecidos en los sistemas de relaciones laborales les evitan rigidizarse, dichas contradicciones y conflictos pueden activarse incluso en contra de estructuras sociales. Es decir, tanto los sistemas sociales anfitriones como la sociedad requiere protegerse de las consecuencias destructivas de los conflictos, por lo que Luhmann conceptualiza la noción de sistema inmunológico.

Cabe notar que la idea de un sistema inmunológico no es la de proteger a la sociedad de los conflictos ni mantener las estructuras atacadas para restaurar el statu quo, sino que busca proteger la autopoiesis del sistema social. Es decir, la inmunidad no se concibe como la corrección de las desviaciones producidas por el conflicto para restituir un equilibrio preexistente y así preservar las estructuras del sistema, sino que busca que el sistema pueda continuar reproduciéndose gracias a las inestabilidades producidas por las contradicciones y conflictos y no en contra de ellas (Gonnet 2018)

Su función reside en la continuación de la comunicación por otros medios, no evitando los conflictos, sino que simplemente ofreciendo formas que permitan la continuación de la comunicación, necesaria para la auto reproducción de la sociedad. Al respecto, Luhmann señala que el sistema no se inmuniza contra la negación expresada comunicacionalmente por el conflicto, sino que “con ayuda de la negación; no se protege contra los cambios, se protege contra la rigidez de los patrones de comportamiento habituales que han perdido vigencia respecto del entorno. El sistema de inmunidad no protege la estructura, sino la autopoiesis, la autorreproducción cerrada del sistema” (Luhmann 1998: 335).

En el marco de los sistemas de relaciones laborales, Rogowski considera que la teoría de Luhmann ofrece la posibilidad de conceptualizar un sistema de relaciones laborales como un sistema inmunológico de la sociedad en su conjunto, a la manera del sistema jurídico. El sistema jurídico representa el principal sistema inmunológico de la sociedad, al garantizar la comunicación de las expectativas incluso en caso de contradicción, ya que los sistemas pueden recurrir a formas jurídicas de comunicación en caso de interrupciones en la comunicación producidas por contradicciones. El sistema jurídico permite anticipar incertidumbres e inestabilidades antes de que estas ocurran en la sociedad, ya que la ley esta creada en previsión de posibles conflictos y garantiza la continuación de la comunicación en caso de contradicciones (Rogowski 2000). El sistema jurídico es capaz de seleccionar ciertas expectativas en virtud del código binario legal/no legal, y protegerlas en caso de conflicto, permitiendo una base para la normatividad de las expectativas. De este modo, la ley no cumple la función

de evitar los conflictos al interior de los sistemas, sino que trata de evitar el violento ejercicio de los conflictos mediante un medio de comunicación adecuado como puede ser la ley.

Por ende, Rogowski concibe al sistema de relaciones laborales como un sistema inmunológico similar al sistema legal, complementándose como un segundo sistema inmunológico atendiendo a la limitada capacidad del sistema legal de manejar los conflictos derivados de las contradicciones de la comunicación en los sistemas sociales de la sociedad. El sistema de relaciones laborales colaboraría en esta función inmunológica al ocuparse de conflictos colectivos, proporcionando “procedimientos que transforman los conflictos colectivos violentos en negociaciones” (Rogowski 2000: 112). Es decir, ante los inevitables conflictos laborales, los sistemas de relaciones laborales activarían esta función inmunitaria generando señales de alarma para el sistema, dando cuenta que la complejidad se torna indeterminada para el propio sistema. (Gonnet 2018)

Hartzén coincide con Rogowski (2017: 59) en que la función ejercida mediante la ley por el sistema jurídico puede ser compartida por “otras instituciones que desempeñan la función de gestionar las relaciones y la conducta entre diferentes partes, por lo que no es un gran salto considerar las relaciones laborales y la negociación colectiva como sistemas”. Estos sistemas pueden cumplir la función de gestionar el conflicto suscitado entre actores colectivos, por lo que Rogowski incluso apuesta a considerar a los sistemas autopoieticos de relaciones laborales “como un subsistema social funcionalmente diferenciado con una función social específica” (Muller-Jentsch 2004: 4), la de garantizar la continuación de la comunicación en caso de conflictos colectivos, estableciendo procedimientos que conviertan los conflictos colectivos en negociaciones colectivas.

De este modo, e inspirándose en la aplicación realizada por Teubner (1993) al concepto luhmanniano de sistema funcional en el derecho, Rogowski afirma que es posible construir un sistema de relaciones industriales autopoieticas en analogía con la construcción de un sistema jurídico autopoietico por parte de Teubner (Eurofound 2016), lo cual ha sido continuado por dicho autor bajo la perspectiva de un “derecho laboral reflexivo” (Rogowski 1994, 1998, 2009, 2013). La reflexividad del derecho laboral le permite continuar la comunicación de los otros sistemas sociales, mediante el procesamiento de los conflictos colectivos suscitados por las contradicciones de la comunicación.

CONCLUSIONES

A lo largo del artículo, se ha expuesto en términos necesariamente genéricos el desarrollo teórico de un

campo de estudios especialmente multidisciplinar y heterogéneo. En atención a las aceleradas transformaciones en los modos de construcción del consenso y por las practicas individuales o grupales -no colectivas- en la gestión de la fuerza del trabajo de las sociedades funcionalmente diferenciadas, autores como Kaufman (2004) señalan la necesidad de cerrar las brechas teóricas existentes a partir de nuevas contribuciones sobre el trabajo y las relaciones de empleo.

Por ello, y trascendiendo el enfoque sistémico que consolidó teóricamente el estudio de las relaciones laborales bajo la idea de un “sistema de relaciones industriales” (Dunlop 1993), la relevancia de la obra del sociólogo alemán Niklas Luhmann se posiciona como un marco teórico original y fructífero para superar las limitaciones teórico-conceptuales diagnosticados en otros enfoques.

El abordaje analítico de las relaciones laborales como un sistema autopoietico definido por un código binario que distingue el sistema de su entorno, permiten subrayar la relevancia de las comunicaciones constitutivas del sistema de relaciones laborales, las que le permiten autorreproducirse a pesar de la improbabilidad de la comunicación. Esta perspectiva dilata el espectro de análisis, más allá de un enfoque eminentemente regulacionista centrado en la negociación colectiva como contención del conflicto. Asimismo, trasciende la comprensión coyuntural y demonizada del conflicto en tanto conflicto laboral, poniendo en evidencia que las contradicciones de la comunicación que lo configuran permiten la evolución del sistema de relaciones huésped en el cual el sistema conflicto se aloja. Este procesamiento del conflicto adquiere características inmunológicas que brindan continuidad a la autopoiesis de la sociedad, ubicando al sistema de relaciones laborales en relación con los demás sistemas funcionales de la economía, la política o el derecho.

Los esfuerzos teóricos de los discípulos de la teoría de sistemas autopoieticos aplicada a las relaciones laborales, buscan despejar las sospechas de que simplemente “la teoría de sistemas está reformulando fenómenos bien conocidos en un nuevo lenguaje” (Muller-Jentsch 2004: 5). Esto obliga a asumir el desafío de investigar, a la luz del marco teórico de los sistemas sociales autopoieticos, los múltiples fenómenos empíricos existentes en las relaciones laborales contemporáneas.

REFERENCIAS

Ackers, P. y Wikinson, A. (2008). Industrial relations and the social sciences. In: P. Blyton, E. Heery, N. Bacon, y J. Fiorito (eds.), *The Sage handbook of industrial relations* (pp. 53-68). London: Sage.

- Blanch, J. (2003) *Teoría de las relaciones laborales. Tomo I: fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Cerda, C. y Cuevas, H. (2014). El diálogo social entre trabajadores y empresarios en perspectiva sistémica. Un estudio de caso de una Mesa de Diálogo regional. In H. Cadenas, A. Urquiza, y M. Arnold (eds.), *La organización de las organizaciones sociales: aplicaciones desde perspectivas sistémicas* (pp. 377-404). Santiago: RIL.
- Corsi, G., Esposito, E., y Baraldi, C. (1996). *Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann*. México DF: Universidad Iberoamericana.
- Coser, L. (1961). *Las funciones del conflicto social*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and class conflict in industrial society*. Stanford: Stanford University Press.
- Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail*. Québec: Presses de l'Université de Laval. Département des Relations Industrielle.
- Dunlop, J. (1993) *Industrial relation systems*. Boston: Harvard Business School.
- Eurofound (2016). *Mapping key dimensions of industrial relations*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Frege, C. (2008). The history of industrial relations as a field of study. In: P. Blyton, E. Heery, N. Bacon, y F. Fiorito (eds.), *The Sage handbook of industrial relations* (pp. 33-52). London: Sage.
- Frege, C., Kelly, J., y McGovern, P. (2011). Richard Hyman: Marxism, trade unionism and comparative employment relations. *British Journal of Industrial Relations*, 49, 209-230.
- García, M. (2004). Los “buenos” tiempos de las “relaciones industriales”: una aproximación sociológica. *Cuadernos de relaciones laborales*, 22(1), 89-111.
- Gonnet, J. (2018). Orden social y conflicto en la teoría de los sistemas de Niklas Luhmann. *Cinta de Moebio*, 61, 110-122
- Hartzén, A. (2017). *The European social dialogue in perspective: its future potential as an autopoietic system and lessons from the global maritime system of industrial relations*. Lund: Lund University.
- Hartzén, A. (2019). Aligning normativity with Luhmann for a critical study of industrial relations. *Retfærd. Nordisk Juridisk Tidsskrift*, 9-19.
- Hyman, R. (1975). *Industrial relations: a Marxist introduction*. London: Palgrave Macmillan.
- Kahn-Freund, O. (1987). *Trabajo y derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kaufman, B. (2001) Human resources and industrial relations: Commonalities and differences. *Human Resource Management Review*, 11, 339-374.
- Kaufman, B. (2003). John R. Commons and the Wisconsin School on industrial relations strategy and policy. *ILR Review*, 57, 3-30.

- Kaufman, B. (ed) (2004). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Köhler, H. y Martín Artiles, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. Barcelona: Anthropos.
- Luhmann, N. (2005). *Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Barcelona: Anthropos.
- Luhmann, N. (2007). *La sociedad de la sociedad*. México DF: Herder, Universidad Iberoamericana.
- Luhmann, N. (2010) *Organización y decisión*. México DF: Herder.
- Luhmann, N. (2013). La economía de la sociedad como sistema autopoietico. *MAD*, 29, 1-25.
- Luhmann, N. (2018). *La economía de la sociedad*. México DF: Herder.
- Muller-Jentsch, W. (2004). Theoretical Approaches to Industrial Relations. In: B. Kaufman (ed), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship* (pp.1-41). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Rogowski, R. (1998). Autopoietic industrial relations and reflexive labour law in world society. In T. Wilthagen (ed.), *Advancing theory in labour law and industrial relations in a global context* (pp. 67-82). Amsterdam: Koninklijke Nederlandse Akademie Van Wetenschappen.
- Rogowski, R. (2000). Industrial relations as a social system. *The German Journal of Industrial Relations*, 7(1), 97-126.
- Rogowski, R. (2009) Reflexive regulation of labour and employment conflict resolution. In: C. Calless, A. Fischer, D. Wielsch, y P. Zumbansen (eds.), *Soziologische Jurisprudenz. Festschrift für Gunther Teubner* (pp. 573-586) Berlin: de Gruyter Recht.
- Rogowski, R. (2013). *Reflexive labour law in the world society*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Rogowski, R y Wilthagen, T. (eds.) (1994). *Reflexive labour law: studies in industrial relations and employment regulation*. Deventer: Kluwer.
- Teubner, G. (2017). *El derecho como sistema autopoietico*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Webb, S. y Webb, B. (1897). *Industrial democracy, vol. I and II*. London: Longmans, Green & Co.

CONTACTO

pablo.meier@gmail.com

Recibido: mayo 2020

Aceptado: septiembre 2020

MAD | ISSN 0718-0527

Departamento de Antropología | Facultad de Ciencias Sociales | Universidad de Chile

Avenida Capitán Ignacio Carrera Pinto 1045 Ñuñoa 7800284 | Santiago | Chile

+56 2 29787760 | revistamad.uchile@facso.cl | www.revistamad.uchile.cl

Twitter y Facebook: [@RevMadUChile](https://www.facebook.com/RevMadUChile)