

Equipo de Dirección:

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Jordi Estivill
Oriol Homs
Carlos Prieto
Joan Eugeni Sánchez

Equipo de Colaboradores:

Vicente Albaladejo, sociólogo. Valladolid
Francisco Alburquerque, economista. Madrid
Luis Alejos, sociólogo. Bilbao
Alfonso Alonso Barcón, sociólogo. Valencia
David Antona, urbanista. Madrid
Isidor Boix, ingeniero. Barcelona
Demetrio Casado, sociólogo. Madrid
Francesc Casares, laboralista. Barcelona
Andoni Cayero, sociólogo. Bilbao
Ricardo Escudero, jurista. Madrid
Ignacio Fernández de Castro, sociólogo. Madrid
J. Ramón Figuera, ingeniero. Madrid
Albert Fina, laboralista. Barcelona
Ignasi Fina, médico. Barcelona
Lluís Fina, economista. Barcelona
José Luis García Molina, psicólogo. Madrid
Marta Gutiérrez, psicóloga. Madrid
Francisco Hernández, sociólogo. Madrid
Michele La Rosa. Sociologia del Lavoro. Bolonia
Joaquín Leguina, demógrafo. Madrid
Julián Lobete, sociólogo. Madrid
Antonio Luchetti, economista. Barcelona
Francisco Llera, sociólogo. Bilbao
J. M.^a Maravall, sociólogo. Madrid.
José Marín, jurista. Murcia.
Joan Martínez Alier, antropólogo. Barcelona
Javier Matía, jurista. Madrid
Faustino Miguélez, sociólogo. Barcelona
Josep Molsoa, ingeniero. Barcelona
Juan Muñoz, economista. Madrid
Julio C. Neffa, sociólogo. Grenoble
Alfonso Ortí, sociólogo. Madrid
Carlos Palomeque, jurista. Madrid
Francesc Pérez Amorós, jurista. Barcelona
Víctor Pérez Díaz, sociólogo. Madrid
Francisco Pérez Espinosa, jurista. Madrid.
Ignacio Pérez Infante, economista. Madrid.
Manuel Pérez Yruela, sociólogo. Córdoba.
Josep Picó, sociólogo. Valencia
Ignasi Pons, sociólogo. Barcelona
Carlos Romero, economista. Madrid
Jerónimo Saavedra, jurista. Las Palmas
Ricardo Saiegh, médico del trabajo. Madrid
Antonio Sánchez, sociólogo. Sevilla
Luis Sanz, urbanista. Madrid
Ángel Serrano, economista. Madrid
Josep R. Tomás, psicólogo. Barcelona
Josep María Vegara, economista. Barcelona
Jorge Zapata, ingeniero. Madrid

3

4

1980

sociología del trabajo

Mercado de trabajo y relaciones de producción

Cecilia Casassus
Herbert Gilpis
José Ignacio Pérez Infante
Antonio J. Sánchez López
Michele Salvati
Giorgio Brosio
Enrique Sanchis Gómez
Sabine Erbes-Seguin



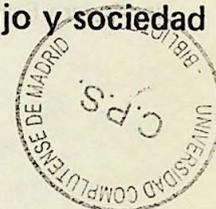
Queimada
ediciones

3
4

1980

sociología del trabajo

estudios de trabajo y sociedad



Sumario

	<u>Págs.</u>
EDITORIAL	3
PRESENTACION	5
MONOGRAFIA: MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES DE PRODUCCION	
Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. <i>Cecilia Casassus</i>	9
La naturaleza de la mercancía trabajo y la teoría de la producción capitalista. <i>Herbert Gintis</i>	23
Acumulación capitalista y excedente de la fuerza de trabajo: Análisis de la experiencia española. <i>José Ignacio Pérez Infante</i>	65
La eventualidad, rasgo básico del trabajo en una economía subordinada: El caso del campo andaluz. <i>Antonio J. Sánchez López</i>	97
El auge de las Políticas de Mercado: las Relaciones Industriales europeas en los años 70. <i>Michele Salvati y Giorgio Brosio</i>	129
Algunas consideraciones sobre la problemática actual del paro. <i>Enrique Sanchis Gómez</i>	159
El empleo como objeto de negociación y conflicto en las relaciones sociales de trabajo. <i>Sabine Erbés-Seguin</i>	169
Bibliografía general sobre la problemática del mercado de trabajo español. <i>José Ignacio Pérez Infante</i>	187

NOTAS Y RECENSIONES

Notas del "Seminario sobre productividad y política de empleo". <i>Carlos Romero</i>	193
Población, actividad y ocupación en España: reconstrucción de las series históricas 1960-78. <i>J. Ignacio Pérez Infante</i>	196
Salarios y mercado de trabajo en España. <i>J.I. Palacio Morena</i>	203
Servants of Post Industrial Society? "Sociologie du Travail" in Modern France. <i>Salvador Giner</i>	214



© Queimada Ediciones, 1981.
Reservados todos los derechos en todo el Universo
D. Legal: M-1290-1981.
I.S.B.N.: 84-85735-09-9
Diseño: Queimada Gráficas.
Impreso en Queimada Sociedad Cooperativa
c/ Astorga, 8 - Teléf.: 4035209 - Madrid-17. España.

Editorial

Entre el número 2 de SOCIOLOGIA DEL TRABAJO y el presente número doble 3-4 se da una diferencia significativa: la empresa editorial no es la misma. Si los números 1 y 2 fueron editados por Zero-Zyx, el presente número lo es por QUEIMADA. El cambio no afectará para nada al contenido de SOCIOLOGIA DEL TRABAJO ni a su proceso de elaboración. Sí afectará, sin embargo, a un aspecto que nos parece esencial para la implantación y desarrollo de la publicación: su periodicidad.

SOCIOLOGIA DEL TRABAJO pretendía ser una publicación trimestral y ser fiel a la cita con sus lectores cuatro veces al año. Las condiciones por las que atraviesa la empresa editorial anterior no lo ha permitido y, a nuestro modo de ver, nada hacía preveer un cambio significativo al respecto. El esfuerzo de ZYX ha sido grande; pero el mercado no entiende de voluntades ni de esfuerzos. Quede aquí, en todo caso, constancia de nuestro sincero agradecimiento y de nuestros deseos de que salgan adelante a pesar de todos los obstáculos y dificultades; la larga y comprometida historia de ZYX se lo merece.

Con QUEIMADA podemos prever y asegurar —en la medida en que puede preverse y asegurarse en una economía de mercado— lo que no pudo ofrecernos la etapa editorial anterior: una periodicidad trimestral estricta. Su solvencia, organización y estilo de trabajo permiten confiar plenamente en ello.

QUEIMADA, por su parte, ha aceptado con interés nuestro proyecto tal y como estaba definido; el mismo proyecto, plural, especializado, crítico, colectivo e interdisciplinario, con el que hace ya más de un año lanzamos SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. Un proyecto que tan bien fue acogido, en la teoría y en la práctica, por cuantos se hallan interesados en un conocimiento profundo de esa actividad que sigue ocupando la mayor parte de nuestras vidas y que tanto las condiciona: el trabajo.

Esperamos que nuestros lectores y suscriptores sepan entender el bache por el que, muy a pesar nuestro, ha pasado la revista y mantener —o recuperar— su confianza en ella. Razones no faltan. Y nosotros no escatimaremos esfuerzos.

Junto a nuestros esfuerzos es preciso contar con la colaboración activa más amplia posible: notas críticas sobre los artículos publicados, información de actividades científicas, sugerencias e indicaciones temáticas, opiniones sobre el conjunto de los números, cualquier aportación —y no sólo de los colaboradores— permitirá que esta revista sea realmente un foro vivo y un útil instrumento de avance en la comprensión y transformación de la realidad que nos rodea.

El Equipo de Dirección.

Presentación

La creciente importancia que en el mundo capitalista tiene el contingente de trabajadores no absorbidos por el proceso de producción y distribución, y la especial virulencia con que ello se presenta en la sociedad española, hasta el extremo de convertirse en uno, sino el primero, de los problemas más graves y acuciantes de resolver de los numerosos que en nuestro país se plantean, justifica, creemos que suficientemente, la dedicación de este doble número 3-4 de SOCIOLOGIA DEL TRABAJO a la problemática del MERCADO DE TRABAJO y, en particular al análisis del excedente de la fuerza de trabajo.

Concebir el desempleo como producto de las leyes que rigen el proceso de acumulación que caracterizan a las formaciones sociales capitalistas y de las contradicciones a ellas inherentes, en definitiva como un punto esencial en el momento de las relaciones sociales de producción dominantes en dichas sociedades, nos induce a elegir como título del presente número el de: "Mercado de trabajo y relaciones sociales de producción". A grandes líneas, el contenido de los artículos seleccionados es doble: por un lado, los aspectos esencia-

les de los mercados de trabajo capitalistas, con especial referencia al Estado español, que explican los excesos continuos, y difícilmente superables, de la oferta sobre la demanda de la fuerza de trabajo, y, por otro lado, los problemas que tales situaciones plantean a los agentes sociales, patronos, sindicatos y Estado, y las acciones y posturas, que en virtud de sus intereses concretos, adoptan cada uno de ellos. Tanto por la metodología como por el objeto de estudio de los diversos trabajos que componen el volumen, se está lejos de los análisis economicistas que distinguen a la mayoría de los estudios "académicos y convencionales" destinados a demostrar la "naturalidad", "inevitabilidad" y "neutralidad" que el paro tiene en nuestros días.

En este marco la monografía se abre con un artículo de *Cecilia Casassus*, profesora de Sociología del Trabajo de la Universidad de París, titulado "Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo", en el cual se critica los aspectos más generales y esenciales de la explicación neoclásica en relación al problema del paro y se justifica la necesaria consideración en el estudio del desempleo de las características estructurales del mercado de trabajo que provocan procesos de diferenciación en el conjunto de la fuerza de trabajo.

Le sigue la traducción de un trabajo de *Herbert Gintis*, de la escuela de los economistas radicales norteamericanos, "La naturaleza de la mercancía trabajo y la teoría de la producción capitalista", en el cual se realiza un análisis comparativo de las teorías neoclásica y marxista de la demanda en el mercado de trabajo.

Gintis, partiendo de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, estudia la influencia que la fragmentación de la clase trabajadora, fundamentada en la naturaleza del proceso de producción capitalista, tiene en la extracción del plusvalor, en la diferenciación de las condiciones de trabajo y en la estabilidad del empleo.

En lo que a la problemática española se refiere, el artículo de *José Ignacio Pérez Infante*, "Acumulación capitalista y excedente de la fuerza de trabajo: análisis de la experiencia española", trata de los fenómenos, que provocados por las notas esenciales que caracterizan al proceso económico y a las relaciones de producción capitalistas y por las peculiaridades que lo definen en la formación social española, explican la insuficiencia de la demanda y el exceso de la fuerza de trabajo causantes, ambas, del importante nivel del ejército de reserva existente en nuestro país.

A continuación, *Antonio Sánchez*, en "La eventualidad: rasgo básico del trabajo en una economía subordinada (el caso del campo andaluz)", trata de mostrar los rasgos del mercado de trabajo de la agricultura andaluza y las transformaciones que en él se producen, como consecuencia de la crisis de la agricultura tradicional. El artículo hace especial hincapié en el carácter simple y eventual de la fuerza de trabajo andaluza, así como en la insuficiencia de la demanda de dicha mercancía y en el papel que en la reproducción de las relaciones sociales de producción del campo andaluz desempeña el trabajo temporal.

La traducción de los economistas italianos *Michele Salvati* y *Giorgio Brosio*, trata del estudio de las actitudes y respuestas de los Es-

tados capitalistas y Sindicatos que, ante los problemas del paro e inflación, se han observado en Europa a partir de la Segunda Guerra Mundial. Los autores inciden, particularmente, en el papel y auge del mercado como directrices básicas de la política económica actual y en la naturaleza de la política de empleo dominante en la mayoría de los países.

Seguidamente, *Enrique Sanchis Gómez*, en "Algunas consideraciones sobre la problemática actual del paro", basándose en las causas genéricas del desempleo, analiza las políticas recomendadas contra el paro, para finalizar relacionándolo con la ética del trabajo y con la problemática de su distribución.

El último artículo es un original de la profesora y socióloga francesa *Sabine Erbes-Sequin*, titulado "El empleo como objeto de negociación y conflicto en las relaciones sociales de trabajo". En él la autora a partir de los resultados de una investigación realizada en diez empresas francesas del sector textil que han procedido a reducir sus plantillas mediante despidos, analiza los procedimientos seguidos por el capital francés para la disminución del empleo, la actuación y regulación estatal ante tal fenómeno y el comportamiento y respuesta observados en la clase trabajadora.

La parte monográfica del número se cierra con una selección bibliográfica general, brevemente comentada, sobre la problemática del mercado de trabajo español.

J. Ignacio Pérez Infante y
Carlos Prieto

Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo

Cecilia Casassus (*)

Los problemas del empleo que retienen hoy la atención de las ciencias sociales no son propios de la crisis económica de los años setenta. La existencia de una elevada tasa de paro, la discriminación en el empleo de determinadas categorías sociales, la inseguridad e inestabilidad de los contratos de trabajo y la movilidad de la mano de obra se revelan en proporciones alarmantes ya en la crisis de 1930. Sin embargo sólo en los últimos años se desarrolla la investigación sistemática sobre el origen estructural de dichos problemas.

El modelo keynesiano logró contener las críticas que se venían desarrollando con respecto al modelo de la competencia perfecta (1), en la medida en que proponía las medidas compensatorias que el Estado podía adoptar para estabilizar la renta al nivel de pleno empleo. En los últimos años sin embargo, las políticas económicas adoptadas en las economías de mercado implican un abandono del objetivo del pleno empleo y la disminución de la intervención del Estado en la economía (2).

Resulta entonces que si el pleno empleo no se realiza espontáneamente como resultado del libre juego de las fuerzas económicas ni tampoco por una política intervencionista del Estado, los problemas del mercado de trabajo adquieren tal magnitud y trans-

(*) Groupe du travail. C.N.R.S.— Université Paris VII, Paris.

(1) Ver los trabajos de W.H. Beveridge durante los años 1930 y especialmente "Unemployment, a problem of industry", Longmans, Green & Co, 1930.

(2) Los casos de Inglaterra y Francia son los más ilustrativos de la privatización de la economía y de la disminución del gasto público.

parencia que ya no pueden ser abordados en términos de disfunciones pasajeras. Es por esto que la preocupación por el carácter estructural de los problemas del mercado de trabajo deriva en una revisión crítica del modelo neoclásico y en la búsqueda de modelos que expliquen las formas de estructuración observadas. La orientación que adquiere esta búsqueda está en relación directa con la historia de los movimientos sociales de la década precedente; los nuevos modelos o doctrinas económicas aparecen primero como argumentos en el contexto del debate sobre las reformas sociales (3).

En efecto, los movimientos sociales animados por los grupos minoritarios, particularmente en Estados Unidos, lograron desarrollar un consenso sobre la necesidad de adoptar políticas contra la pobreza y contra la discriminación en el empleo. La movilización de los negros contra la desigualdad de oportunidades en el sistema educacional y en el empleo y posteriormente, el acento que puso el movimiento feminista en la discriminación de que eran objeto las mujeres en el empleo, condujeron a la adopción de medidas legislativas antidiscriminatorias. Es justamente a partir de este período de luchas por una mayor participación en la economía de las categorías desfavorecidas que se constata un mayor interés tanto en economía del trabajo como entre los sociólogos del trabajo por estudiar los procesos de discriminación y de diferenciación de la fuerza de trabajo.

Cabe recordar sin embargo, que la investigación sociológica no había estado ajena a estos problemas: las encuestas sobre la estratificación social habían revelado la importancia del origen social tanto en el nivel educacional como en las oportunidades de carrera y los estudios de sociología de la educación habían mostrado el rol del sistema educacional en el reforzamiento de las desigualdades sociales (4). Si los sociólogos se habían interesado más que los economistas en el estudio de la movilidad y de las ocupaciones, habían sin embargo ignorado el impacto de las condiciones del mercado de trabajo.

A partir de 1970 se constata un desarrollo importante de la investigación sobre el mercado de trabajo y una convergencia en los temas de interés. Es así como las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la movilidad de la mano de obra y el análisis de mercados locales, retienen igualmente la atención de economistas, sociólogos

3) Según la expresión de Leo Rogin, "The Meaning and Validity of Economic Theory", New York, 1956

4) En Francia el trabajo de mayor significación en esta área es el de P. Bourdieu y J.C. Passeron "Les Héritiers", Minuit, 1964 y "La reproduction", Minuit, 1970.

y estadísticos. Este renovado interés se explica por la evolución de la situación económica y social de los años setenta que puso de manifiesto el carácter estructural del paro y la rigidez de la distribución desigual de los salarios. Con todo, resulta más difícil explicar la convergencia en las orientaciones de los modelos propuestos, orientación que se quiere cada vez más "sociológica".

El objeto de estas páginas es trazar la evolución de las críticas al modelo neoclásico para luego presentar, en forma necesariamente resumida, las principales aportaciones de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. A modo de conclusión, analizamos las implicaciones sociológicas de los nuevos modelos.

El mercado de trabajo en el pensamiento neoclásico

Lo que se considera como el enfoque tradicional en economía del trabajo, el modelo neoclásico, es la perspectiva que integra los postulados neoclásicos de la competencia perfecta, el análisis marginalista de la relación entre salarios y productividad y la teoría del capital humano. Según este enfoque el mercado de trabajo, al igual que el mercado de bienes, es un mercado que tiende al equilibrio puesto que la competencia regula la relación entre oferta de trabajo y demanda de mano de obra. En este tipo de mercado las situaciones de empleo se presentan como un continuum de condiciones objetivas: de un lado están los trabajadores que ofrecen un número variable de capacidades adquiridas y del otro lado están los empleadores que buscan individuos que posean ciertas capacidades a fin de maximizar el beneficio obtenido en la producción.

El análisis neoclásico supone que los agentes son económicamente racionales y que, por lo tanto, los salarios corresponden a la productividad marginal que es posible obtener de la mano de obra (puesto que los individuos son intercambiables, el empleador busca la función costo-beneficio que más le conviene). Los salarios aparecen entonces como el elemento que regula la oferta y la demanda. Según este razonamiento el acceso al empleo depende de la productividad potencial de los trabajadores, siendo la productividad una característica objetiva y posible de medir.

La demanda de mano de obra es función de la demanda efectiva de bienes y de la cualificación disponible en el mercado de trabajo, por lo que el volumen del empleo y el precio del trabajo son derivados de la demanda del producto en el mercado de consumo.

Un razonamiento similar se aplica a la oferta de trabajo: el que ofrece su fuerza de trabajo busca rentabilizar la inversión que ha

hecho en capacitación (años de educación formal, formación profesional o experiencia en el trabajo). Se considera, en consecuencia, que si un trabajador acepta un empleo, una mutación o un cambio en las condiciones de trabajo es porque la retribución que espera recibir compensa los costos en que ha incurrido, puesto que se postula que se trata de un individuo racional y autónomo.

Las primeras críticas a este modelo provienen de las conclusiones empíricas sobre la distribución de salarios. A nivel macrosocial se comprueba que si bien el nivel educacional de la población ha aumentado sensiblemente, esto no se traduce en la distribución de los salarios (5) lo que conduce a cuestionar la supuesta relación causal que existe entre el nivel educacional, la productividad marginal y el salario. Si se constata que los individuos que tienen el mismo nivel educacional presentan oportunidades de empleo y salarios diferentes, cabe pensar que existen criterios de discriminación no económicos. En otras palabras, el hecho de que la variable educación explique sólo una porción de la varianza total de la distribución de salarios indica que los salarios no tienen el supuesto efecto compensatorio de las diferencias en educación. Otras variables también explican parte de la varianza de los salarios como el sexo, el origen étnico y social, el tipo de ocupación, lo que sugiere la existencia de una jerarquía social de la rentabilidad de la educación. (6)

Frente a las imperfecciones del modelo neoclásico, algunos economistas respondieron desarrollando los modelos de competencia imperfecta y el análisis de los equilibrios parciales. Por ejemplo, la existencia de grupos homogéneos de trabajadores que tienen la misma especialización podría explicar por qué aparecen elementos de rigidez en la oferta de mano de obra. A su vez C. Kerr propone la noción "balcanización" (7) para dar cuenta de la existencia de barreras que limitan la movilidad entre sectores del mercado de trabajo. Las reglas institucionales establecen los límites dentro de los cuales los individuos están en competencia, por lo que Kerr propone centrar el análisis en los comportamientos particulares de los diferentes grupos.

Más preocupado por el proceso de determinación de los salarios, G. Becker (8) reformula la teoría del capital humano para dar cuenta

(5) A. Sorensen "The Structure of Inequality and the Process of Attainment", *American Sociological Review*, vol. 42, Dic. 1977.

(6) J. J. Silvestre "Les Inégalités des Salaires", P.U.F. 1978.

(7) C. Kerr "The balkanisation of labor markets", en E.W. Bakke "Labor Mobility and Economic Opportunity", Heath Lexington, 1972

(8) G.S. Becker "The economics of discrimination", University of Chicago Press, 1971

ta de los casos en que no hay una correspondencia entre productividad, cualificación y salarios. Utilizando el concepto de "preferencia discriminatoria", Becker afirma que los empleadores utilizan dos tipos de índices al contratar mano de obra: las señales que indican el nivel educacional y la experiencia profesional del candidato (características adquiridas) y los índices sociales que corresponden a criterios de discriminación (características adscritas). El aumento de la oferta de mano de obra cualificada obligaría a los empleadores a recurrir con mayor frecuencia a estos criterios de preferencia social. Con el tiempo este tipo de prácticas se institucionaliza y pasa a formar parte de la costumbre (9) puesto que las diferencias de salarios tienden a legitimarse y no siguen la evolución de la oferta y la demanda.

Las nociones de "balkanización" y de "preferencia discriminatoria" tienen una utilidad descriptiva pero nos dejan en un impasse: si centramos la atención en los comportamientos específicos se hace difícil la generalización, si por el contrario observamos los elementos de cálculo económico que intervienen en las estrategias, caemos en el análisis abstracto de la relación costo/beneficio. El problema central persiste, cual es el de explicar la diferenciación que se produce en el seno del mercado de trabajo, sin recurrir a variables externas al funcionamiento del mercado. (10)

Las constataciones empíricas que se hacen sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y sobre la formación de los salarios muestran la inutilidad de seguir agregando variables al modelo y conducen a un cuestionamiento de los conceptos mismos en los cuales se ha basado el análisis económico del mercado.

Las críticas al modelo neoclásico

Los autores que han propuesto modelos alternativos al neoclásico, ya sea los economistas radicales, los dualistas o los segmentaristas, basan sus proposiciones en una crítica tanto teórica como empírica al modelo de la competencia perfecta y a la teoría del capital humano. Para simplificar la lectura, presentamos en forma resumida los aspectos principales de dichas críticas.

(9) J.R. Hicks analiza el rol de la costumbre en la formación de los salarios "The economic foundation of wages policy" *Economic Journal*, 1955.

(10) Según M. Arliand el economista acepta corregir el modelo sin cuestionarlo verdaderamente puesto que la competencia es un postulado. "Les fondements précaires d'un monopole théorique" *Sociologie du Travail*, Avril-Juin, 1974.

1.—La principal objeción que se hace al modelo neoclásico es que las condiciones de competencia perfecta no se observan en la realidad. No todos los individuos pueden acceder a todos los empleos pues existen obstáculos tanto para el acceso al empleo como para la movilidad geográfica y ocupacional. El mercado de trabajo no se presenta, por lo tanto, como una unidad y su funcionamiento no tiende al equilibrio. Existen por el contrario varios mercados o un mercado dividido en sectores que ofrecen condiciones de empleo diferentes, y entre los cuales no hay movilidad.

Los modelos alternativos propuestos incluyen el análisis del mercado ya sea en términos dualistas, en términos de estratificación (geográfica, ocupacional) o bien de una multi-segmentación (11).

2.—La evidencia empírica demuestra que existe una concentración de ciertas categorías sociales en ciertos empleos. Los estudios sobre los "ghetto" en Estados Unidos y sobre los inmigrantes en Europa han demostrado que estas categorías de la población activa operan en mercados de trabajo particulares en los cuales los niveles de salarios, las condiciones de trabajo y las posibilidades de promoción son inferiores que en los mercados reservados a otras categorías de trabajadores.

El carácter estructural de la discriminación social conduce a pensar que oferta y demanda de trabajo no son independientes sino que por el contrario la gestión de la fuerza de trabajo influye en las formas de estructuración del mercado de trabajo.

Los estudios recientes sobre las características de la población activa afectada por el paro han demostrado que las variables de discriminación social refuerzan la vulnerabilidad en el empleo de ciertas categorías de trabajadores. (12)

3.—La persistencia de las desigualdades en la distribución de los salarios ha conducido a un cuestionamiento de la noción de capital humano. Algunos autores desarrollan una crítica a la supuesta relación entre nivel educacional, productividad y nivel de salario sobre la base de una ausencia de correlación entre esas variables. Se ha comprobado que las diferencias en productividad marginal están asociadas al tipo de empleo más que a las características personales de los empleados. Por otra parte se constata que el nivel de

(11) Una presentación detallada de estos modelos se encuentra en R. Lovridge y A. L. Mok "Theories of labour market segmentation", Martinus Nijhoff, 1979.

(12) F. Minchon "Chômeurs et Chômage", P.U.F. 1975. Ver también L. Thurow "Generating Inequality", Basic Books Inc, 1975

salarios depende del sector en que se encuentra la industria, del tamaño de la empresa y del grado de concentración del capital.

Tratando de dar cuenta de las variables sociales que intervienen en la determinación de los salarios, Piore (13) propone un análisis que integra el proceso de socialización (en el empleo) y la importancia de la costumbre. Otros autores como M. Paci (14) y S. Bowles y H. Gintis (15) sostienen que las estrategias de reducción del costo de los salarios deben ser analizadas a partir de la relación entre producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

4.—El contexto social e institucional en que se desarrolla la gestión de la fuerza de trabajo tiene un lugar secundario en el análisis neoclásico sólo en la medida en que origina comportamientos específicos. Los análisis de la segmentación otorgan sin embargo una gran importancia a este contexto y proponen la noción de "mercado de trabajo interno" (16) para dar cuenta del rol creciente de las reglas institucionales en la contratación de trabajadores. Es el caso, por ejemplo, de las prácticas no competitivas de los monopolios y, en algunos países, de las organizaciones sindicales que conducen a la formación de mercados protegidos.

5.—Si se acepta que el mercado de trabajo no es homogéneo sino que presenta varios sectores, se hace necesario explicar el origen de la diferenciación, es decir, demostrar que la segmentación es un proceso endógeno. Algunos autores han buscado demostrar que es la empresa la que origina la diferenciación a través de las estrategias de gestión de la mano de obra (17). Otros van más lejos y reformulan la concepción del proceso económico afirmando que existen tendencias que operan en sentidos opuestos. Los empleadores buscan reducir el costo de los salarios mediante la innovación tecnológica, pero los aumentos de productividad obtenidos no conducen necesariamente a bajar los salarios. El acceso a la formación profesional, el desarrollo de cualificaciones específicas a la empresa y el proceso de negociación de los salarios tiende a reforzar las

(13) M. Piore "Fragments of a Sociological Theory of Wages", *American Economic Association*, Mayo, 1973

(14) M. Paci "Mercato dei Lavoro e Classi Sociali in Italia", Il Mulino, 1973.

(15) S. Bowles, H. Gintis "The Problem with Human Capital Theory A Marxian Critique" *The American Economic Review*, Mayo 1975.

(16) P. Doeringer, M. Piore "Internal Labor Market and Manpower Analysis", Heath Lexington Books, 1971.

(17) F. Stoeckel "Effet d'entreprise et structuration des marchés du travail", *Annales de l'INSEE*, n.º 16-17, Paris, 1974. Las investigaciones del Centro de Estudios del Empleo a cargo de Michel Destefanis también se sitúan en esta perspectiva.

tendencias a la diferenciación y no a la homogeneización de los niveles de salario. Más aún, estas tendencias se institucionalizan pues son funcionales ya que operan como una verdadera red de control social. (18)

La estructura del mercado de trabajo

El mercado de trabajo puede ser concebido ya sea como un continuum de empresas y de trabajadores, como un mercado estratificado o fraccionado en múltiples sectores o bien se puede postular un mercado con una estructura dual en la que se constata una división pronunciada entre dos sectores.

En esta última perspectiva P. Doeringer y M. Piore proponen una tipología que comprende: un *mercado primario* que concentra los empleos estables, bien remunerados, con buenas condiciones de trabajo y que ofrecen posibilidades de promoción y de carrera; y un *mercado secundario* donde los empleos son inestables, mal remunerados, con malas condiciones de trabajo y sin posibilidad de carrera. La formación de estos dos mercados se debe a que los empleadores recurren a prácticas de mercado interno.

El desarrollo de un mercado interno significa que algunos empleos ya no se ofrecen en el mercado competitivo y que se establecen reglas y procedimientos mediante los cuales las empresas evalúan y asignan la fuerza de trabajo al empleo. En la medida en que necesitan cualificaciones específicas y en que buscan reducir la inestabilidad del personal, las empresas prefieren recurrir a la mano de obra que se ha formado en la misma empresa, formación que es más barata y más rentable que la formación generalista que se ofrece en el mercado externo.

De esta forma se estructuran los mercados específicos a las instituciones y a la grandes empresas (p. ej. las Fuerzas Armadas, las empresas del Estado). Sin embargo, hay algunos mercados que se mantienen abiertos y no estructurados como por ejemplo el trabajo doméstico, las profesiones liberales, etc.

Al mismo tiempo que se organiza el reclutamiento interno se trata de circunscribir la mano de obra que tiene comportamientos inestables a aquellos empleos que se pueden aislar del proceso productivo o controlar a distancia (cediendo ciertos trabajos en sub-

(18) T. Viatorisz y B. Harrison "Labour Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", *The American Economic Review* Mayo, 1973.

contrato). Los sindicatos contribuyen a reforzar esta tendencia a la internalización de la gestión y a la diferenciación de los contratos de trabajo al exigir medidas de protección del empleo.

Según M. Piore, no es la tecnología la que determina cuáles son los empleos primarios y secundarios puesto que una gran proporción del trabajo puede ser indistintamente realizado en puestos de trabajo estables o inestables (19). En el interior del mercado primario, M. Piore distingue dos segmentos: un sector superior de empleos que exigen una gran autonomía y creatividad pero que están sometidos a reglas del mercado externo y un sector inferior donde el trabajador es dependiente pero tiene la seguridad del empleo y de oportunidades de promoción pues el sector se rige por las reglas de mercado interno.

La hipótesis de base del pensamiento dualista es que las empresas utilizan criterios diferenciados de contratación, de remuneración, de disciplina interna. Ciertas categorías de trabajadores sólo tienen acceso a los empleos del sector secundario y aquellos trabajadores que poseen las cualificaciones necesarias para optar a empleos primarios son rechazados en base a los criterios de discriminación social a que nos referimos anteriormente. Dicha discriminación permite aumentar el número de empleos secundarios y disminuir los salarios.

Un enfoque similar al dualista pero considerado como más radical es el de D. Gordon quien propone una teoría de la segmentación del mercado de trabajo basada en el análisis de los conflictos de clase (20). Según este enfoque la segmentación es el proceso histórico que se produce con el paso del capitalismo competitivo al capitalismo monopolista por el cual determinadas fuerzas políticas y económicas fomentan la división del mercado como respuesta a la organización creciente de la clase obrera.

La diferenciación de situaciones sería una estrategia de los empleadores para quebrar la tendencia a la unificación de los intereses de los trabajadores que se desarrolla como resultado de la proletarianización y de la concentración urbana. La segmentación es, según D. Gordon, un medio eficaz para mentener, legitimar y reproducir la hegemonía capitalista basada en la desigualdad.

(19) Los trabajos de B. Coriat en la industria petroquímica muestran la relación que existe entre tecnología, organización del trabajo y gestión de la fuerza de trabajo. "Différentiation et segmentation de la force de travail dans les industries de process", Coloquio de Dourdan publicado por Ediciones Galilée, Paris, 1978. Publicado en *Sociología del Trabajo* n.º 2.

(20) D. Gordon "From Steam Whistles to Coffee Breaks", *Dissent*, 1972 y M. Reich, D. Gordon, R. Edwards "A theory of Labor Market Segmentation", *The American Economic Review*, Mayo 1973.

También en la perspectiva marxista se sitúan los trabajos de S. Bowles y H. Gintis (21), quienes critican la teoría del capital humano y proponen un análisis de la utilización de los recursos humanos en el que se considera tanto la producción como la reproducción de la fuerza de trabajo. Estos autores se oponen a concebir la relación entre trabajador y empleador como una relación de intercambio que ocurre en un mercado definido solamente desde un punto de vista económico, pues se olvida un elemento esencial cual es el poder del capitalista sobre el trabajador. Por una parte dicha relación de intercambio es desigual porque el trabajador está obligado a vender su fuerza de trabajo y por otra parte, el trabajo efectivamente realizado no está determinado por las condiciones del intercambio sino que depende de la organización social y política de la empresa.

Según Bowles y Gintis la noción de capital humano, que se basa en el análisis del retorno económico de la escolarización, es una noción ideológica puesto que sugiere que los trabajadores poseen y controlan un medio de producción. Si bien la mano de obra altamente cualificada no es siempre una fuerza de trabajo altamente rentable, el retorno económico expresa que se están retribuyendo las características que permiten legitimar el ejercicio de la autoridad sobre otros trabajadores. Por otra parte, el sistema educacional produce algo más que un capital en la medida en que legitima la desigualdad económica, dificulta el desarrollo de la conciencia obrera y fracciona la fuerza de trabajo.

Existen finalmente un gran número de trabajos de orientación más empírica que conciben la segmentación del mercado de trabajo ya sea en términos geográficos, donde se estudian los límites de las zonas o cuencas de empleo (22), ya sea en términos ocupacionales, donde se propone el estudio de las trayectorias profesionales que son comunes a ciertas categorías, es decir las "líneas de carrera" (23).

(21) S. Bowles y H. Gintis, *op. cit.*
(22) En Francia se ha desarrollado una controversia en torno a la noción de "bassin d'emploi". Ver los trabajos del Seminario Empleo del Commissariat au Plan, 1979 y M. Destefanis "Le fonctionnement d'un marché du travail local", P.U.F., 1974
(23) En esta perspectiva se sitúan los trabajos de F. Stoeckel, *op. cit.* y S. Spilerman "Careers, labor market structure and socioeconomic achievement", *American Journal of Sociology*, 83, Nov. 1977.

Los procesos de diferenciación de la fuerza de trabajo

Si parece fácil mostrar que el mercado de trabajo se presenta estructurado, ya sea en forma dualista o estratificada, resulta más complejo identificar los procesos que explican el origen de esta estructuración.

En el modelo de M. Piore, el proceso que conduce a la segmentación está concebido a la vez como respuesta a la necesidad de estabilizar la producción (internalización de la gestión de la mano de obra) y por la importancia que tiene la *costumbre* en las relaciones laborales. En este modelo la empresa aparece como la categoría que está en el origen de la distribución de puestos, de la diferenciación de condiciones de empleo y de pautas de movilidad diferentes. Por otra parte, el proceso de socialización que ocurre en los grupos informales en la situación de trabajo explica como se adquiere la formación profesional en el trabajo. La experiencia profesional se adquiere por aprendizaje de normas y por imitación de otros trabajadores, proceso que no implica un costo para el empleador. Al mismo tiempo se transmiten las normas que rigen la situación de trabajo, incluso las normas que rigen la determinación de los salarios, pues éstos se fijan según las prácticas habituales, según la costumbre. Esto no significa que no se produzca un conflicto entre la tendencia a fijar la estructura de los salarios según las normas tradicionales (costumbre) y las presiones competitivas generadas por el sistema económico.

La dualización del mercado sería entonces el resultado de las prácticas de mercado interno, del peso de la costumbre en la distribución de salarios y de las prácticas de discriminación social. El conjunto de estos procesos explica por qué ciertas categorías de trabajadores están concentrados en los puestos secundarios. A su vez los rasgos de comportamiento asociados a los empleos secundarios refuerzan los comportamientos inestables.

La riqueza del enfoque de M. Piore reside, a nuestro juicio, en que reconoce la interdependencia entre oferta y demanda de empleo. La oferta de empleo por parte de las empresas no aparece como "neutra" en el sentido en que está acompañada de juicios sobre las características que deben tener los candidatos a ciertos puestos, características que no son exclusivamente económicas.

La concentración estadística de ciertas categorías de la población activa en ciertos empleos se debe entonces a un proceso endógeno, al funcionamiento mismo del mercado de trabajo. Este funcionamiento ha sido analizado por Victorisz y Harrison (24), co-

(24) T. Victorisz y B. Harrison, *op. cit.*

mo un proceso de desarrollo divergente. Al contrario de las tendencias convergentes, tendencias al equilibrio analizadas en microeconomía, existen fuerzas que favorecen la diferenciación como son la formación adquirida en la empresa, las cualificaciones específicas a ciertos sectores de la economía, la negociación de los salarios, la importancia de los índices sociales en la determinación de los salarios, etc. Las diferencias en las condiciones de empleo generadas por estos factores tienden a mantenerse a largo plazo porque hay poca movilidad entre los sectores de la economía y porque los sectores en que los salarios son bajos no están incentivados para introducir la innovación tecnológica.

Analizando uno de los factores de diferenciación, cual es la gestión de la fuerza de trabajo B. Coriat (25) demuestra que las diferencias en las condiciones de empleo no corresponden a una necesidad tecnológica sino social. Las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo en aquellas industrias que utilizan procesos automatizados (química, petróleo) han tenido por objetivo según Coriat, de estabilizar en la empresa un núcleo de obreros considerado como estratégico por la posición que ocupa en el proceso de producción. Para el resto de los empleos las empresas recurren al arriendo de mano de obra, al trabajo de los subcontratistas, o a los contratos de trabajo temporales. Las causas de la segmentación a que alude Coriat, son en consecuencia similares a las enunciadas por Piore: internalización de ciertos empleos estables y "secundarización" de los empleos que no son estratégicos para la producción.

Ahora bien, ¿cómo se produce concretamente la distribución de los individuos entre estos diferentes segmentos? Una primera respuesta a este problema se encuentra en las investigaciones sobre los mercados ocupacionales. La hipótesis de base de estos estudios (26) es que la oferta, la demanda y las pautas que rigen la relación entre empleador y trabajador varían de una ocupación a otra. La competencia por el empleo estaría segmentada a lo largo de las líneas que separan las ocupaciones por el hecho de que los trabajadores buscan empleo en aquella profesión para la cual fueron entrenados. La empresa aparece de nuevo aquí como un agente de producción del espacio económico en la medida en que es un agente de categorización de los individuos y de la distribución diferencial

(25) B. Coriat, *op. cit.*

(26) Además de los trabajos de F. Stoeckel y S. Spilerman ver los estudios de R. Stolzenberg "Occupations, Labor Markets and the process of wage attainment" y S. Stewmann "Two Markov Models of open system occupational mobility" en *American Sociological Review* vol. 40, 1975, n.º 3 y 5.

de posibilidades de carrera. Según esta perspectiva, lo que estaría segmentado no son los empleos sino las *líneas de carrera* definida como la trayectoria profesional común a una parte de la fuerza de trabajo.

La metodología utilizada en los estudios sobre trayectorias ocupacionales permite a nuestro juicio liberar el análisis de la segmentación de los estudios en términos de estratificación (cuyo método consiste en constatar la concentración estadística en diferentes sectores en un momento dado). El estudio de las carreras puede conducir al análisis sociológico del mercado de trabajo es decir a conceptualizar el paso de los individuos por el mercado de trabajo en términos de interacción social.

Implicaciones teóricas de los modelos de la segmentación

Según los críticos de la teoría de la segmentación, los modelos propuestos constituyen solamente tipologías descriptivas en las que no se demuestra que las clasificaciones propuestas sean las más adecuadas y válidas, por lo que no pueden considerarse aún como una teoría alternativa al enfoque neoclásico (27). El concepto mismo de segmentación ha tendido a generalizarse y se aplica tanto a la división del trabajo, a la gestión cada vez más compleja de la fuerza de trabajo, como a las estrategias de división de la clase trabajadora. Sin embargo, el uso indiscriminado del concepto no le quita pertinencia en la medida en que se perfila una cierta convergencia teórica. Detrás de la búsqueda de las variables que expliquen las discontinuidades observadas en el mercado de trabajo, existe un interés por el análisis de las formas de estructuración que resultan de la relación capital-trabajo.

Las críticas que se han hecho al modelo neoclásico han contribuido principalmente a reconocer la necesidad de una reflexión sobre las relaciones entre lo económico y lo social. Sin embargo, gran parte de los modelos alternativos propuestos por los economistas del trabajo, si bien reconocen el impacto de variables sociales, siguen conceptualizando los hechos y procesos sociales como datos exteriores al modelo y, por lo tanto, quedan excluidos del análisis. En otras palabras, ¿por qué la costumbre o la tradición son percibidas en términos de rigidez o de algo heredado del pasado mientras que el mercado de trabajo o el régimen de salariado no lo es? (28). De la misma manera, al admitir que los mercados laborales están compartimentados el economista procede a estudiar los comporta-

(27) Tal es la posición de G. Cain, R. Loveridge y A. Mok y de J. J. Silvestre.

(28) Marsden, citado por J. Silvestre, *op. cit.*

mientos específicos de ciertos grupos pero sin hacer referencia al contexto social y económico en el cual se desarrollan dichos comportamientos. Se incorporan así los datos sociológicos como un *conjunto de observaciones negativas* que contribuyen a mantener la validez, el carácter positivo del modelo neoclásico. (29)

Los modelos de la segmentación implican una ruptura con el razonamiento neoclásico en la medida en que se interesan en las formas específicas de estructuración del espacio social. Los factores que explican la estructura del mercado ya no son variables abstractas (la educación como capital, el sexo y otros índices en tanto indicadores de una productividad baja, etc.) sino que el interés se concentra en los comportamientos de actores y las prácticas institucionales que se desarrollan en el juego de la relación entre oferta de fuerza de trabajo y demanda de mano de obra.

Mientras algunos "segmentaristas" privilegian el análisis de las estrategias de las empresas, otros insisten en la utilidad del estudio de los espacios sociales en que se desarrollan las diferentes reglas y otros en fin, concentran su atención en el análisis de dichas reglas.

Es interesante constatar que, cualquiera que sea el nivel del análisis, siempre aparece una referencia a la importancia de la costumbre, de las prácticas institucionalizadas. Con lo cual se está reconociendo que los comportamientos económicos ocurren y dan origen a formas de relación social que a su vez tienen una significación económica.

Centrados en la búsqueda de factores de estructuración los modelos segmentaristas adolecen a nuestro juicio de una carencia de perspectiva histórica lo que conduce a privilegiar las diferencias y no la condición común de la clase trabajadora. Algunas interrogantes quedan finalmente sin respuesta. ¿Puede decirse que la segmentación del mercado de trabajo es una característica de las economías contemporáneas o si es parte del funcionamiento mismo de todo mercado de trabajo independientemente de la coyuntura económica? La creciente diferenciación de las condiciones de empleo de la fuerza de trabajo corresponde a una mayor complejidad de la división del trabajo o al aumento del nivel de cualificación de la mano de obra?

Por último cabe preguntarse si la segmentación de los mercados de trabajo es parte de la estrategia de los empleadores que operan en un contexto de movilidad internacional del capital y de la

29) M. Arliaud, *op. cit.*

La naturaleza de la mercancía trabajo y la teoría de la producción capitalista*

Herbert Gintis **

En este artículo se realiza un análisis comparativo de las teorías neoclásica y marxista de la empresa. La concepción neoclásica, al interpretar que las relaciones sociales en el proceso de producción, en particular las relaciones de autoridad y de desigualdad, son consecuencia de la naturaleza de la tecnología y de la atomización de las preferencias, ha evidenciado ser incorrecta. Por el contrario, la teoría marxista, que inter-

preta las relaciones sociales en el proceso productivo como resultado de la lucha de clases, está fundamentada tanto teórica como empíricamente. El análisis marxista desarrollado aquí parte de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, deduciendo las relaciones de autoridad y de control, así como las formas de desigualdad en la empresa capitalista, de la dinámica de la extracción de la plusvalía.

Introducción ***

En el presente trabajo son contrapuestas dos perspectivas respecto de la organización y la estructura del proceso productivo, la neoclásica y la marxista, valorándose a esta última como una des-

* Traducido por Mario A. Valotta En "The Review of Radical Political Economy" Vol. 8. n.º 2, summer 1976.

** Dep. de Economía Política. Universidad de Massachusetts

*** Desearía agradecer a Samuel BOWLES, Richard EDSARDS y Stephen MARGLIN por su colaboración en la preparación de este trabajo.

cripción más precisa de la producción capitalista. La teoría neoclásica, en síntesis, considera que la organización de la empresa capitalista constituye la solución al problema de encontrar un menor coste técnico de producción, dada una formación determinada del factor precios. La teoría marxista, contrariamente, analiza esta organización como el resultado de una lucha (aunque una lucha desigual) entre capital y trabajo, en relación con la tasa de explotación del trabajo.

Según la economía política neoclásica, la esencia del capitalismo reside en la esfera de las relaciones de cambio. El capitalismo reduce todas las relaciones económicas fundamentales a intercambios independientes, libremente realizados y mutuamente beneficiosos, entre empresas y unidades familiares. Estas empresas y unidades familiares son tratados a su vez como "cajas negras", cuyas estructuras internas (funciones productivas y estructuras de preferencia) están determinadas, más allá de la teoría económica, por el desarrollo de la ciencia y la psicología del individuo. De este modo, el análisis neoclásico del capitalismo se reduce al examen de las relaciones de mercado entre actores técnica y psicológicamente determinados. Si esta metodología fuera válida, la teoría neoclásica de la producción podría ser aceptada sin ninguna dificultad.

Sin embargo, según la teoría marxista, las relaciones sociales capitalistas no pueden ser reducidas a las relaciones de intercambio. La esencia del capitalismo es la explotación del trabajo a través de la propiedad privada y el control del capital por una parte, y el sistema del trabajo asalariado por la otra. El concepto clave en la teoría marxista, que define el carácter no esencial de las relaciones de cambio en la economía capitalista, es la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. Este concepto es la base metodológica del libro primero de *El Capital* y fue desarrollado por Marx en *Las teorías de la plusvalía*, como el arma principal en la crítica de la economía política clásica.

De acuerdo con esta concepción, no existe contradicción entre bienes de consumo, servicios, materias primas y bienes de capital, en tanto que mercancías. Pero el trabajo no puede ser tratado de esta manera: la mercancía que es intercambiada en el mercado (fuerza de trabajo), no es la entidad que entra en el proceso productivo (trabajo). La fuerza de trabajo es una mercancía cuyos atributos materiales incluyen la capacidad de ejecutar determinado tipo e intensidad de actividad productiva.

Sin embargo, el propio trabajo es el proceso activo, concreto, vivo, realizado por el trabajador; su carácter está determinado no solamente por la fuerza de trabajo, sino además por la habilidad

del capitalista para explotarla. La plusvalía aparece cuando el capitalista es capaz de extraer más trabajo del trabajador que el que está incorporado en el valor de la fuerza de trabajo (el salario).

Si bien el trabajo no puede ser analizado como una relación de intercambio, tampoco puede ser subsumido en la categoría de un mero dato tecnológico. El trabajo futuro de un trabajador depende, además de sus condiciones biológicas y de su destreza, del desarrollo de su conciencia, del grado de solidaridad con los otros trabajadores, de las condiciones del mercado de trabajo y de la organización social del proceso de trabajo. En tal sentido, el trabajo no puede ser reducido ni a las relaciones mercantiles ni a la tecnología solamente; antes bien, debe otorgársele un estatuto separado como forma de relación social. Por lo tanto, existe una brecha fundamental en toda teoría económica que pretenda hacer abstracción de las relaciones productivas en el intento de comprender el desarrollo capitalista. Tampoco puede ser relegada la dinámica de la lucha de clases a la esfera política, por más que se vea alcanzada por las consecuencias de la actividad estatal o de la cohesión del movimiento obrero.

En efecto, Marx sostiene que las categorías básicas del beneficio y del salario no pueden ser entendidas fuera de las relaciones sociales entre capitalista y trabajador, en el mismo proceso productivo. La esfera del intercambio, que *aparece* como condición de toda actividad económica, enmascara en realidad las relaciones estructurales subyacentes que integran las relaciones sociales de producción.

A partir de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo se deduce que la organización de la producción en la empresa capitalista debe reflejar los elementos esenciales de la lucha de clases. La organización del trabajo es el producto histórico de una interacción dinámica entre tecnología y relaciones de clase. No solamente una cuestión tan tradicional como la duración de la jornada de trabajo y la división del ingreso entre capitalista y trabajadores debe ser entendida en términos de extracción de plusvalía, sino también la estructura jerárquica de autoridad, la fragmentación de las tareas, los salarios diferenciales, el racismo y la discriminación sexual, que son características básicas de la empresa capitalista. En este trabajo esbozaré un análisis del tema desde esta perspectiva.

La teoría marxista de la organización del trabajo, que en el moderno capitalismo corporativo lleva implícita una teoría de la burocracia, no ha sido de ningún modo adecuadamente desarrollada. Además de los capítulos 13-15 de *El Capital* de Marx, se han hecho algunas importantes contribuciones de carácter histórico,

heurístico o especulativo [12, 21, 28, 29, 32, 33, 45, 51, 64]. Sin embargo, aún es necesaria una teoría estructural que vincule explícitamente el desarrollo de la conciencia de los trabajadores en el lugar de producción, con los medios organizacionales que sirven a la reproducción de la hegemonía capitalista. Expondré aquí una teoría semejante, a través de la introducción de dos elementos conceptuales: la estructura de *influencia* en las relaciones de trabajo y la dinámica de *legitimación*.

El enfoque marxista comienza afirmando que no es posible hacer abstracción del trabajo en tanto que proceso social. Desde esta perspectiva crítica, la teoría neoclásica resulta ciertamente errónea. El orden que impone a la realidad es una reificación de las relaciones humanas, que reduce la rica variedad de las relaciones sociales de producción a meras trivialidades, a la vez que transforma en categorías residuales aspectos fundamentales de la sociedad moderna, cuya comprensión es crucial en la perspectiva de la liberación humana. La reificación impuesta por la teoría neoclásica no es simplemente arbitraria y miope, sino que más bien continúa el proceso concreto de reificación impuesto por el modo capitalista de producción: la reducción de toda relación social a relaciones de intercambio. Siguiendo las palabras de Marx [47, p. 120]:

“El valor del trabajador como capital aumenta de acuerdo con la oferta y la demanda, e incluso físicamente, su existencia, su vida... es considerada como la oferta de una mercancía igual a cualquier otra”

Sin embargo, la teoría marxista reconoce paralelamente que el trabajador *no* es una mercancía, y que la contradicción entre el trabajador como objeto mercantilizado y sujeto humano consciente, es la fuerza que impulsa la lucha de clases en la sociedad capitalista. De este modo, la economía capitalista *es* y *no es* al mismo tiempo reducida a las relaciones de intercambio, en una dialéctica que debe ser comprendida. La principal contradicción en la producción capitalista es la que existe entre capital y trabajo, entre el trabajo como objeto de ganancia y dominación y el trabajo como auto-realización del sujeto. La empresa, en tanto que organización, puede ser entendida solamente como una institución *mediatizadora* de esta contradicción en interés de la ganancia, y *reproductora* en lo posible de las formas de conciencia y de las relaciones sobre las cuales está basada la integridad del capital.

La descripción neoclásica de la producción: errores empíricos

La teoría neoclásica de la producción capitalista considera a cada trabajador como dotado a la vez de una preferencia específica

sobre el conjunto de los trabajos existentes en la economía, y como capaz de rendir el más alto o más bajo nivel de productividad en cada caso. Estas preferencias se encuentran agregadas en las curvas de oferta referentes a cada trabajo posible, en función de las cuales el empresario escoge una estructura de tareas minimizadora de los costes, utilizando una de las técnicas de producción que resulte conveniente. De esta manera, el trabajo es tratado como una mercancía, al igual que cualquier otro factor de producción. A partir de la consecuente confusión con respecto a la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, se derivan tres implicaciones de una importancia socio-política fundamental. En primer lugar, *la estructura de tareas resultante deberá ser eficiente* (1). Es decir, toda alternativa de la estructura de tareas aplicada que incremente al mismo tiempo el rendimiento y la satisfacción del trabajador, debe también incrementar los costes. En segundo lugar, los salarios diferenciales reflejan el relativo atractivo del trabajo y los desiguales requerimientos de cualificación. En particular, las diferencias de salario entre dos trabajadores (p. ej. un trabajador negro y un blanco) reflejan diferencias ya sea en sus niveles de cualificación, ya sea en sus preferencias individuales con respecto al empleo.

En tercer lugar, *la soberanía del trabajador* se obtendrá en el mismo sentido y bajo las mismas condiciones que la más tradicional soberanía del consumidor. Es decir, la constelación del conjunto de las tareas reflejará el desequilibrio que existe para los trabajadores entre salarios y satisfacción en el trabajo. Por ejemplo, si un grupo de trabajadores deseara un trabajo más satisfactorio, podría ofrecer sus servicios por un salario más bajo. El objetivo de la maximización de la ganancia capitalista impondría la búsqueda de una estructura de tareas que incorporara el tipo de trabajo capaz de convertir en atractivas las más bajas tasas de salario. De este modo, la oferta podría incrementarse hasta encontrar a la demanda en el más bajo punto de equilibrio de los salarios. (2)

(1) En el presente artículo, el término “eficiente” deberá entenderse de acuerdo con el concepto de eficiencia de Pareto; es decir, ni la reorganización del proceso de trabajo, ni la asignación de las actividades económicas dentro de este proceso, puede incrementar el rendimiento sin que a la larga incrementen los costes objetivos o subjetivos de producción. Así, el criterio de eficiencia es considerado dentro del marco de las tecnologías existentes y de las preferencias de los trabajadores. El concepto, aunque resulte de esta manera limitado y ahistórico en su naturaleza, será suficiente para los propósitos de nuestro análisis.

(2) Este modelo estándar de la teoría neoclásica relativo a las estructuras de trabajo, puede no ser familiar para algunos lectores, puesto que no es habitualmente presentado en los textos microeconómicos corrientes. Para un tratamiento exhaustivo del tema, ver [2, 18].

Estas tres proposiciones iluminan algunas de las perspectivas más importantes de la teoría neoclásica sobre la sociedad capitalista. La primera implica que la esfera de la producción es socialmente neutral, en el sentido de que es independiente de las relaciones de propiedad, de la estructura de clases y del modo de control social de la vida económica. La segunda implica que la desigualdad de salarios resulta de la diferencia existente en las cualidades de carácter técnico de los individuos. En particular, el capitalismo exhibe una marcada tendencia hacia la "meritocracia", mediante la cual los individuos alcanzan posiciones económicas basadas exclusivamente en sus "realizaciones" y con independencia de peculiaridades adscriptivas tales como la raza, el sexo, la extracción social de clase, el origen étnico, etc. De esta manera, las persistentes diferencias en los resultados económicos derivados de la adscripción a distintos grupos son debidas a las diferencias de inclinación, habilidad u oportunidad para adquirir cualificación. La tercera implica que el desarrollo histórico del trabajo está en relación, dentro de los límites impuestos por la ciencia y la tecnología, con las preferencias de los trabajadores. El hecho de que el trabajo no llegue a ser satisfactorio, se debe a que la mayoría de los trabajadores prefieren obtener ingresos elevados a realizar tareas más gratificantes.

¿Es la empresa capitalista técnicamente eficiente? Una característica fundamental de la moderna producción capitalista es la división jerárquica del trabajo, de acuerdo con la cual el poder decisivo está ubicado en la cúspide de la pirámide organizacional y se proyecta hacia abajo. A ello se encuentra asociada la especulación, el fraccionamiento y la rutinización de las tareas, lo mismo que el desarrollo de un patrón de remuneraciones, prerrogativas y estatus, perfectamente articulado. Este patrón organizacional es coherentemente interpretado en términos de eficiencia tecnológica, la que a su vez determina mecanismos de control fuertemente centralizados, a los fines de asegurar la coordinación. La literatura experimental de la psicología social y la sociología referida a la industria es, sin embargo, considerablemente más circunspecta e indica una *mutua interdependencia* de los mecanismos de control y de la división de tareas. Al respecto, Vroom investiga una bibliografía muy extensa, para concluir afirmando:

"La evidencia indica que las estructuras descentralizadas son ventajosas para las tareas difíciles, complejas o inusuales, mientras que las estructuras centralizadas son más efectivas para las que son simples y rutinarias. [65, p. 243]."
Por consiguiente, la fragmentación y la rutinización de las tareas no puede ser considerada como el factor determinante de las

estructuras de control jerárquico de la empresa. Sin embargo, la estructuración jerárquica de poder se adapta a la lógica de la maximización de las ganancias, siendo su consecuencia la fragmentación de las tareas. Todo lo que puede derivarse de esta literatura experimental es que si el control centralizado es postulado como principio, entonces la "división extrema del trabajo" deberá resultar relativamente productiva. [63].

En efecto, es evidente que en el proceso de desarrollo de la empresa capitalista, la división jerárquica del trabajo precedió a la innovación técnica y constituyó la razón del temprano triunfo del sistema fabril sobre sus rivalidades tradicionales [45] en el curso de la Revolución Industrial Inglesa. Las primeras factorías empleaban las mismas técnicas de producción tales como el trabajo a domicilio y la organización artesanal, y no existían barreras tecnológicas que impidieran aplicarlas a estas formas más tradicionales. La superior posición del sistema fabril capitalista durante este período, parece derivar no de su sentido de la eficiencia, sino de su capacidad para controlar la fuerza de trabajo: los costes reducidos mediante la utilización del trabajo infantil y femenino, la minimización de los hurtos, el incremento del ritmo de trabajo y la prolongación de la semana laboral [45]. Por supuesto, teniendo en cuenta la estructura jerárquica de control como un antecedente temporal, la división extrema del trabajo en su consecuencia, y a medida que se desarrollan nuevas tecnologías, las mismas pueden ser ajustadas a esta división del trabajo. De esta manera, una observación a *prima facie* no permite determinar que la organización de la empresa sea producto de una adaptación a una tecnología superior.

Por último, se han realizado numerosas tentativas con el fin de reemplazar la división jerárquica del trabajo por sistemas de control obrero, producción por equipos y diversificación de las tareas. Justamente, ensayos intensivos llevados a cabo en China, Yugoslavia, Italia, Cuba y Chile demuestran que es posible hacer coincidir una alta productividad con la satisfacción en el trabajo [11; 13]. Asimismo, en los propios países capitalistas han tenido lugar experimentos más moderados en tal sentido (3) [11; 66; 67]. Al respecto, Blumberg extrae las siguientes conclusiones:

"En toda la literatura prácticamente no existe un solo estudio que pueda cuestionar la comprobación de que la mayor satisfacción en el trabajo o... que los incrementos de la productividad proceden de un auténtico aumento del poder de decisión del trabajador. Me permito sugerir que consideraciones de tal carácter son raras en la

(3) Si se desea consultar una bibliografía más extensa, ver [67].

investigación social... el trabajador que participa es un trabajador comprometido, pues su tarea se transforma en una extensión de sí mismo y, mediante sus decisiones, puede ir creando, modificando y regulando su trabajo."

No obstante, cualquier modificación orientada hacia el establecimiento de relaciones de participación en la producción capitalista resulta poco manifiesta [67], y los escasos movimientos en esa dirección son generalmente interpretados como intentos de anular los más agudos antagonismos laborales, antes bien que como medios de incrementar las ganancias bajo condiciones normales de operación [33; 60]. Estas observaciones no son compatibles con la afirmación neoclásica referente a la eficiencia de la organización interna de la producción capitalista.

Si la maximización de la ganancia no está vinculada con la eficiencia, el salario puede representar indudablemente la "contribución marginal a la ganancia" por parte del trabajador, sin que llegue a reflejar su "productividad". En realidad, el verdadero concepto de la productividad marginal es teóricamente dudoso, en la medida en que no puede ser fácilmente desprendido del marco global del sistema neoclásico. Empíricamente es posible determinar diversos índices de cualificación y capacidad, evaluaciones de supervisores y registros de comportamiento. Sin embargo, dichos índices son lamentablemente indirectos. Aún cuando pueda disponerse de pautas de rendimiento precisas (p. ej. en el caso de los vendedores, conductores de taxi, jugadores de béisbol), las mismas no pueden captar las particularidades del individuo o la productividad de otros niveles de "productividad" de acuerdo con ese criterio, a menudo ocuparán las mismas posiciones, percibiendo salarios iguales [8; 12; 66]. En esta situación, los hechos que sustentan la suficiencia de las afirmaciones referentes a la productividad marginal, deben ser interpretados críticamente. De todos modos, los hechos parecen contradecir la teoría cuando ambos se confrontan.

En principio, como hemos destacado, la doctrina de la productividad marginal implica a través del tiempo las diferencias en los logros económicos de los trabajadores con distintos rasgos adscriptivos declinarían, salvo que fueran atribuibles a desigualdades en los niveles de cualificación adquiridos. Empero, la evidencia existente indica que las diferencias en los logros económicos basadas en las raza, el sexo y la extracción social de clase, no han disminuido de manera significativa a lo largo del tiempo [3; 5; 12; 31; 36; 39; 69] y no pueden ser explicadas por diferencias innatas de capacidad [13] o por la adquisición de una experiencia valorable en el mercado de trabajo [10; 34; 36; 56; 59].

Todo ello sugiere que las cualificaciones no llegan a evidenciar adecuadamente el valor que puede tener un trabajador para el empleador. En este aspecto parece radicar la cuestión. Ni el cociente intelectual ni el grado de cualidades cognoscitivas tienen suficiente validez para justificar independientemente la determinación de los ingresos [12; 29; 36; 59] y, solamente en menor medida, la asociación de la educación con la posición económica puede dar cuenta de la contribución de la instrucción al desarrollo de la cualidades cognoscitivas [29]. Por otra parte, dentro de las categorías ocupacionales, estos atributos no alcanzan a explicar ni las evaluaciones de los supervisores ni las promociones efectuadas [8, 21].

Por cierto, la contratación y la promoción tienen unas implicaciones mucho mayores que las pautas de cualificación [12; 51]. Los capitalistas aprecian además de la posesión de una cualificación adecuada, (a) características adscriptivas, (b) rasgos de personalidad apropiados para el trabajo, (c) formas de "presentación personal", que incluyen maneras de vestir y de hablar, interacción personal, auto-valoración e identificación social de clase, y (d) antecedentes, entre los cuales la educación formal es el más destacado. El modo en que estos factores se relacionan, ya sea con los beneficios o con la productividad, es complejo y, en consecuencia, será más adelante motivo de análisis. Desde un punto de vista global, sin embargo, su importancia tiende a contradecir una teoría simplista de la productividad marginal y evidencia notables desviaciones del "principio meritocrático".

A partir de las investigaciones efectuadas con respecto a las políticas de salario y contratación aplicadas en las empresas particulares, pueden extraerse elementos de juicio adicionales [Por ejemplo, 20].

En primer lugar, la teoría de la productividad marginal sugiere que el nivel de los salarios se adaptaría con flexibilidad a las cambiantes condiciones del mercado. Pero esta proposición no responde a la realidad. En el marco de la empresa, la estructura de salarios tiene un carácter bastante rígido y, por lo general, está suficientemente protegida de la acción de las fuerzas del mercado [20, Parte I, pp. 13-90]. Corrientemente se observa una clara preferencia a cubrir las vacantes que se producen con los propios trabajadores de la empresa, en oposición a la dependencia del mercado. Se desarrolla así un bien articulado "proceso de asignación interna de trabajo", en el cual la productividad del trabajador no es más que uno de los factores. En particular, hay una tendencia a que el número de individuos cualificados para una tarea exceda el nú-

mero de puestos disponibles, en cuyo caso, para determinar la promoción, se toma en consideración la antigüedad, junto a otras reglas administrativas. Asimismo, la dura competencia de los trabajadores por el empleo genera el descenso del nivel de los salarios. Finalmente, la existencia de categorías laborales aísla artificialmente a los individuos, como consecuencia de las oportunidades de adquirir cualificación, lo cual podría conducirlos a disputar los puestos disponibles en la organización [32].

Por supuesto que si la maximización de la ganancia no está vinculada con la eficiencia técnica, y si la doctrina de la igualdad entre los salarios y la productividad marginal es falsa, entonces la soberanía obrera no podrá ser alcanzada. Es decir, el desarrollo histórico del trabajo no se ajustará a las preferencias manifiestas de los trabajadores, aún cuando favorezca las diferencias de cualificación entre los mismos. Considerando que la división jerárquica del trabajo es necesaria para la extracción de la plusvalía, las preferencias de los trabajadores por tareas que pongan en cuestión el control capitalista no serán satisfechas. Además, que yo sepa, no hay evidencia de que la evolución histórica del trabajo se desarrolle de conformidad con las preferencias individuales a través del mecanismo de la estructura de salarios. Antes bien, esta transformación parece deberse a los cambios que se han producido en la *demand*a del mercado de trabajo (la evolución desde la empresa individual y la organización artesanal hasta la empresa corporativa y la expansión del sector estatal), a la cual ha terminado por adecuarse la oferta.

En suma, la teoría neoclásica de la producción plantea proposiciones fundamentales, que luego parecen controvertidas en los hechos. A continuación, intentaré demostrar que esto se debe a la incorrecta utilización del concepto mercancía trabajo.

La naturaleza de la mercancía trabajo

La teoría neoclásica de la producción está basada en la presunción esencial de que la compraventa de la fuerza de trabajo (el proceso social por el cual el trabajador intercambia su fuerza de trabajo por un salario) puede ser tratada solamente como un intercambio de mercancías. Este criterio aparece con mayor claridad en las formulaciones matemáticas de la teoría del equilibrio general. De esta manera, en la obra *Theory of Value* [18] de Debreu, los servicios laborales y las mercancías difieren exclusivamente en el signo algebraico de las variables que los cuantifican. Otras formulaciones matemáticas (p. ej. [2]) son sólo ligeramente más complejas. El mo-

delo microeconómico que se expone en los libros de texto presenta diferencias, aunque únicamente en lo que se refiere al grado de sofisticación.

Este planteamiento es *prima facie* incorrecto. En realidad, la característica de la empresa capitalista es su dependencia de las formas *autoritarias*, más bien que de las alternativas del *mercado*, en lo que respecta a la asignación de actividades. Como Coase destaca en su clásico artículo, *The Nature of the Firm* [15, p. 333]:

“Si un trabajador se traslada del departamento y al departamento X, ello no se debe a que se haya registrado un cambio en los precios relativos, sino a que se le ordena hacerlo... Fuera de la empresa, el movimiento de los precios dirige la producción, la cual es coordinada a través de una serie de transacciones de intercambio en el mercado... Dentro de la empresa... es sustituido por el empresario-coordinador, quien tiene a su cargo la dirección de la producción.”

Por cierto, Coase sostiene a continuación que la eficiencia de la empresa que alcanza la maximización de las ganancias se apoya seguramente en la *distinción* entre las asignaciones determinadas por la acción del mercado y por los mecanismos autoritarios. Algunas asignaciones son realizadas más eficazmente *mediante* decisiones autoritarias, que mediante las transacciones del mercado. Tras el objetivo de la maximización de las ganancias, el empresario determinará exactamente cuál de estos criterios aplicará. La eficiencia de los intercambios del mercado se debe a la concentración de ciertas asignaciones dentro de la unidad productiva, en la que ellas pueden ser manejadas de manera competente *a través de los mecanismos de la autoridad empresarial*. La teoría económica, al ocuparse de las relaciones de intercambio, puede entonces tratar a la empresa como una “caja negra” de formas de asignación autoritarias.

El argumento de Coase suministra una sofisticada manera de dar validez al carácter mercantil de la compraventa de la fuerza de trabajo, tal como es presentada en el marco de los tratamientos matemáticos formales. De este modo, respecto del modelo de Debreu necesitamos únicamente señalar que para maximizar la ganancia, el empresario *escoge* un punto de producción que integra no solamente los intercambios mercantiles que él realiza, sino también las asignaciones de recursos (materias primas y trabajo). Estas últimas constituyen claramente asignaciones autoritarias. Sin embargo, la cuestión de la naturaleza de la mercancía trabajo surge a partir de este hecho con una apariencia diferente. *La elección dirigida a maximizar las ganancias en lo referente a la disposición de los factores no humanos de la producción puede ser considerada de igual ma-*

nera en lo que respecta al trabajo humano? Si la respuesta es afirmativa, la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo resulta indudablemente invalidada.

Por regla general, la economía política neoclásica ha pasado por alto este problema fundamental. Pero Coase ha procurado superar esta falacia.

En su análisis comienza recalando la diferencia que existe entre un empleado y un proveedor independiente de un servicio (un "agente"). Así, plantea el caso de un empresario que requiere reparaciones eléctricas en su factoría. A tal fin, el mismo puede, o bien contratar un electricista independiente para que realice una tarea específica (p. ej. reparar un tomacorriente), o bien emplear un trabajador especializado en trabajos eléctricos. El empresario escogerá la solución que le resulte más conveniente. En tal sentido, al emplearlo se asegura la posibilidad de obtener fácilmente una serie de "servicios eléctricos" en el momento en que los necesite, sin verse obligado a contratar reiteradamente un agente independiente. El trabajador cambia así un salario por la *disponibilidad* de sus actividades laborales. De acuerdo con Batt (citado por Coase, p. 350):

"El empleador debe tener el derecho de controlar el trabajo del empleado, ya sea personalmente o ya sea a través de otro empleado o agente. La característica dominante en la relación es este derecho de control o intervención, de ejercer la facultad de decir al empleado cuándo debe trabajar (dentro del horario de servicio) y cuándo no debe hacerlo, y qué trabajo ejecutar o cómo ejecutarlo (dentro de las condiciones del servicio en cuestión)..."

Es decir, la esencia de la relación empleador-empleado se sustenta en la renuncia del último a la *plena disposición* sobre sus actividades, que quedan sujetas a las limitaciones y restricciones impuestas por el contrato. El trabajador es, por lo tanto, un agente pasivo que desde la perspectiva del empleador puede ser tratado de manera no diferente que cualquier otra mercancía.

Esta concepción de la mercancía trabajo ha sido eficazmente definida por Herbert A. Simon [61, cap. 11]. Simon postula una serie A de actividades que el trabajador está en condiciones de realizar. El mismo realizará cualquiera de ellas a un precio $p(a)$ por una actividad a . Este hecho caracteriza su posición como agente independiente. Sin embargo, puede ser contratado por un salario fijo W , en contrapartida del cual el empleador puede escoger una actividad cualquiera $A' < A$, donde la definición A' está incluida en el contrato de trabajo. De este modo, mediante la formulación de simples ecuaciones puede demostrarse bajo qué condiciones una u otra forma de intercambio resultará aceptable para ambas partes. Este mode-

lo suministrará la expresión más acabada de la concepción neoclásica, en lo que se refiere a la eficiencia del criterio de la maximización de la ganancia para la empresa.

La principal objeción que puede hacerse a este enfoque es, al mismo tiempo, tan simple como absolutamente fundamental. La teoría da por sentado que una vez que el contrato entre el capitalista y el trabajador ha sido formalizado, la cuestión de quién tiene poder sobre quién ya está resuelta. El capitalista simplemente dice al trabajador qué debe hacer, y el trabajador o bien lo hace, o bien debe encontrar otro trabajo. Sin embargo en los hechos, las relaciones de poder dentro de la empresa *no* pueden considerarse de ninguna manera resueltas a través de este intercambio mercantil.

Es necesario destacar que para la metodología de la teoría neoclásica constituye un punto básico tomar en cuenta las relaciones de poder como un dato exógeno en el análisis económico. La teoría de la empresa representa solamente un caso dentro de ese criterio general. Por cierto, Abba Lerner ha señalado agudamente que la economía política neoclásica se dedica a predicar sobre problemas políticos solucionados con anterioridad:

"Una transacción económica es un problema político resuelto. La economía política ha ganado el título de reina de las ciencias sociales al elegir los problemas políticos *resueltos* como un ámbito de análisis [43, p. 259]."

El ejemplo más conspicuo de ello es el tratamiento que se da a los derechos de propiedad y a las obligaciones contractuales, ya que las transacciones mercantiles vinculadas con los mismos son encaradas como "problemas políticos resueltos". Y, en realidad, este enfoque es relativamente válido. La seguridad de la propiedad en lo que se refiere a los factores de producción, mercancías y capital, está basada en los derechos legales de propiedad, garantizados en última instancia por el poder coercitivo del *Estado*. Los intercambios relacionados con la propiedad, como todas las obligaciones contractuales legales, son simple extensión de los derechos de propiedad y están asegurados de manera similar por el Estado. Las relaciones de intercambio comprenden "problemas políticos resueltos" mediante los instrumentos coercitivos (es decir, políticos) que garantizan el carácter obligatorio de las relaciones sociales y que están situados predominantemente *fuera* de la jurisdicción de las partes involucradas en el intercambio. Por tal motivo, a menudo es admisible considerar estas configuraciones de poder como extrañas al propósito del análisis económico.

Indudablemente, esta proposición neoclásica puede ser aplicada asimismo a la contratación de los servicios de un agente indepen-

diente. Al ser contratado, el agente se compromete a suministrar un servicio particular, en compensación del cual percibirá un precio determinado. El no cumplimiento del servicio da derecho al usuario a suspender el pago y quizás también a presentar una demanda por daños y perjuicios. El contrato está garantizado por un poder político externo (el sistema jurídico) y el intercambio puede ser considerado del mismo modo que cualquier otra transacción de mercado (4).

Lo esencial de estos distintos intercambios mercantiles constituye un *quid pro quo* legalmente exigible. No tanto en lo que se refiere al trabajo asalariado, en cuyo caso, en contrapartida de un salario (*quid*), el trabajador normalmente sólo ofrece someterse a la autoridad política de la empresa. Cuando un *quo* específico adquiere la forma de un servicio laboral, el individuo es un agente independiente, no un trabajador asalariado. Lo que el trabajador está obligado a hacer para que las ganancias se vean incrementadas, está más allá de los términos del contrato legal. Este último especificará en general el horario de trabajo, la reunión de ciertas normas de salubridad y seguridad, los márgenes dentro de los cuales puede ser requerida la actividad del trabajador, los niveles de salarios, pensiones, etc. Si bien el Estado puede, en situaciones extremas, intervenir en favor del capitalista, no puede corrientemente participar en favor del cumplimiento de las condiciones *legalmente exigibles* con respecto a la mercancía trabajo. En tal sentido, en el caso de la contratación de un electricista, la relación de intercambio no garantiza que una serie especial de servicios deberá ser suministrada (p. ej., que diariamente serán reparados una cantidad X de tomacorrientes, o instalados una cantidad Y de paneles, o reemplazados una cantidad Z de interruptores). Ello solamente puede ser garantizado a través del *modo particular* en que el empleador ejerce el control sobre el trabajador.

(4) Por supuesto, cuando la curva de la oferta de cara al usuario, o cuando la curva de la demanda de cara al proveedor, no es perfectamente elástica, el intercambio puede involucrar elementos que no están contemplados dentro de los términos del contrato legal en vigor. Por ejemplo, en un "mercado comprador" el proveedor puede ofrecer un incremento en sus servicios con la esperanza de obtener nuevos contratos con el usuario, en tanto que un "mercado vendedor" se produce el proceso inverso. El lector puede comprobar fácilmente que esta situación configura un caso de monopolio limitado o de oligopolio, y que las "relaciones de poder" entran en el análisis económico incluso cuando se trata de la teoría neoclásica. Por esta razón (de acuerdo con el criterio de Lerner), la presunción de la existencia de una amplia competencia llega a transformarse en una parte integrante del análisis económico tradicional.

De acuerdo con los términos del modelo de Simon, el error es sencillamente el siguiente: el trabajador recibe un salario y puede realizar cualquier actividad de la serie A, pero ¿qué determina que el capitalista llegue a *escoger* cierta A? El trabajador puede *aceptar* que el capitalista haga dicha elección, o el capitalista puede de algún modo *inducir* al trabajador a ejecutar (a), pero esto ciertamente no está garantizado por el contrato. El poder forma parte de la organización de la empresa en un sentido cuyo alcance va más allá de la "asignación autoritaria de valor" en la acepción de Coase-Simon. El poder debe ser utilizado para *señalar* el comportamiento del trabajador que no está garantizado mediante el contrato de trabajo (las obligaciones contractuales). Por cierto, una forma frecuente de subordinación obrera es el "trabajo a reglamento", a través del cual los trabajadores entorpecen simplemente el proceso de producción haciendo exacta y precisamente las actividades que les son exigidas, no por el contrato, sino por el reglamento.

Esta falacia fundamental de la teoría neoclásica radica *precisamente* en el carácter impreciso de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. La compraventa de la fuerza de trabajo implica el intercambio de una mercancía (la fuerza de trabajo) por otra (el salario). No obstante, la sustancia concreta del trabajo que integra realmente el proceso de producción es conceptualmente distinta de la fuerza de trabajo y debe ser analizada en términos esencialmente diferentes. El trabajo efectivo *no* es intercambiado por un salario de acuerdo con los principios del mercado. De esta manera, las relaciones de poder que se establecen entre el capitalista y el trabajador son las *resultantes* de la organización económica y, por lo tanto, no pueden ser consideradas como un dato previo del análisis económico. La teoría neoclásica de la empresa falla precisamente en relación a este aspecto. Tal hecho tiene múltiples implicaciones, las cuales se procederá a investigar a continuación.

Conciencia y producción capitalista

La primera implicación de nuestro análisis es que la rentabilidad de la producción dependerá estrechamente del grado de conciencia que tienen los trabajadores. En este sentido, la compraventa de la fuerza de trabajo se diferencia radicalmente de un verdadero intercambio mercantil, en el cual las partes se ven involucradas exclusivamente en relación a los atributos de las cosas intercambiadas y no en relación a los atributos personales de las propias partes interesadas. La distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, sin embar-

go, lleva implícito que la producción capitalista está organizada no solamente con el objetivo de producir mercancías destinadas a la venta, sino también para reproducir, de un período a otro, formas de conciencia obrera que sean compatibles con las ganancias futuras.

Esta afirmación puede ser demostrada a través del siguiente análisis. Teniendo en cuenta la verdadera naturaleza de la mercancía trabajo, el trabajador tiene a su alcance, en cualquier momento, una amplia gama de comportamientos posibles, siendo todos ellos compatibles con las condiciones legalmente exigibles de acuerdo con el contrato de trabajo. Dentro de los márgenes que ofrece esa gama, podemos considerar que el trabajador actúa al servicio de sus propios objetivos, sujeto únicamente a las coacciones que el capitalista puede oponer a las alternativas que escoja el trabajador. Por lo tanto, en la medida en que depende de la conciencia del trabajador, la imposición de estas coacciones será más o menos costosa para el capitalista, a la vez que el trabajador será más o menos "valioso", de manera completamente independiente de la cualificación o del contrato legal establecido entre ambas partes.

Supongamos, por ejemplo, el caso extremo del trabajador cuyo único objetivo es fomentar los beneficios de la organización. Dada esta situación, el capitalista precisa lograr solamente que el trabajador llegue a hacerse cargo de las "necesidades de la organización" para obtener un comportamiento óptimo. En consecuencia, resulta innecesario presionar o convencer a cada trabajador para que brinde la máxima colaboración a la empresa (5). En el otro extremo, se encuentra el trabajador cuya única meta es maximizar la satisfacción en las tareas. Las formas de condicionamiento que puede aplicar el capitalista se limitan, en este caso, a la adaptación directa del contenido de las tareas a las necesidades del trabajador, lo que presumiblemente representa un esfuerzo más costoso.

Desde un punto de vista general, ¿cómo podrían los capitalistas ejercer coacciones sobre los trabajadores? Según lo que ya se ha analizado, volcar el poder coercitivo del Estado con el fin de lograr su sometimiento resulta con mucho demasiado brutal. Tampoco tienen el poder de hacer azotar al trabajador, mutilar a los hijos del trabajador o quemar y derribar la casa del trabajador. El desarrollo de los derechos políticos en el marco del capitalismo ha restringido la utilización de estas opciones. ¿Qué poderes tienen entonces los capitalistas? En primer lugar, pueden incrementar la *responsabilidad* de los trabajadores imponiéndoles un número conveniente de

supervisores y controles mecánicos de rendimiento. Asimismo, pueden apoyarse en la información obtenida a través de estos métodos para modificar las condiciones en que se desempeñan los trabajadores y sobre las cuales los capitalistas poseen control legal. Las mismas incluyen el pago de las remuneraciones, las condiciones de trabajo y la posición que se ha alcanzado en la organización. Finalmente, también tienen la posibilidad de aplicar presiones morales.

Este simple argumento permite extraer varias conclusiones inmediatas. En primer término, el valor de un trabajador para el capitalista depende íntegramente de las *características personales* del mismo, además de sus capacidades productivas. La conclusión precedente se encuentra en contradicción directa con el modelo de Coase-Simon. En segundo término, el verdadero *quid pro quo* respecto de la mercancía trabajo está determinado por múltiples variables organizacionales que, al menos parcialmente, están bajo control capitalista: (a) alcance y carácter de la responsabilidad; (b) manipulación de la conciencia del trabajador; (c) escala de remuneraciones y criterio de promoción y despido. Estos factores organizacionales reemplazan la autoridad política externa del Estado en la imposición de las condiciones que regulan la mercancía trabajo y constituyen la configuración de poder en la relación capital-trabajo.

En el transcurso de nuestra argumentación serán sistemáticamente desarrolladas importantes implicaciones relativas a estas observaciones. En principio, permítasenos considerar una empresa en la cual el coste de reemplazo de los trabajadores para la misma, y el coste del cambio de trabajo al nivel de los salarios del mercado para el empleado, son ambos igual a cero. La teoría neoclásica de la empresa presupone, en este caso, que la tasa de salarios correspondiente a cada trabajo será la tasa existente en el mercado por la posesión de cualificaciones apropiadas para una tarea determinada. Por el contrario, el modelo que hemos presentado parte de la base de que el salario de mercado representa un *mínimo* que normalmente será excedido. Ello se debe a que en una situación como ésta, relativa al salario de mercado, se encuentra ausente el principal instrumento del empleador para condicionar el comportamiento apropiado del trabajador: la amenaza de despido. No obstante, al elevar el salario por encima de la tasa de mercado, restablece la amenaza de despido, lo cual forma parte en consecuencia de la estrategia dirigida a la maximización de la ganancia. De este modo, la "tasa de mercado", que expresa el equilibrio entre la oferta y la demanda, no podrá ser observada realmente en el mercado! Esta implicación de nuestro modelo, que resulta aparentemente paradójica, corresponde efectivamente a condiciones sociales concre-

(5) Este es el caso de la denominada Teoría Económica de los Equipos cf. 46.

tas: los capitalistas han procurado siempre crear ejércitos de trabajo de reserva en todos los niveles y, sin embargo, continúan pagando salarios que exceden a los que harían posible clarificar globalmente el mercado. Por otra parte, es más probable que el capitalista individual utilice esta estrategia cuando el coste de un inadecuado rendimiento del trabajador para la empresa sea elevado. Por cierto, se ha destacado a menudo que el incremento de la "responsabilidad" de un empleado se ve acompañado normalmente de un incremento del salario, aún cuando no sean requeridas cualificaciones adicionales y haya aumentado el carácter gratificante de la tarea [20, pp. 66-68].

En una situación semejante, la teoría neoclásica sostiene que las vacantes serán cubiertas parcialmente ya sea mediante la promoción de los propios trabajadores de la empresa, ya sea mediante la incorporación de nuevos empleados a la misma. Sin embargo, si se renuncia al "privilegio especial" en favor de los trabajadores de la plantilla, se elimina el segundo instrumento en importancia con que cuenta el empleador para extraer trabajo de la fuerza de trabajo: el control sobre las promociones en la organización. Nuestro modelo, por el contrario, postula la existencia de una marcada preferencia por la promoción dentro de las propias filas de la empresa, una serie formalizada de "categorías laborales" y un articulado mercado interno de trabajo. Por supuesto, esta argumentación está en coincidencia con lo que sucede en la práctica [38; 20, Parte I].

En el caso más general, en el que los costes de reemplazo del trabajador, así como los de cambio de empleo, no son iguales a cero, el análisis es algo más complejo, pero puede ser fácilmente comprendido por el lector. Al respecto, podríamos destacar que hay condiciones claramente determinables bajo las cuales la relación empleador-empleado puede transformarse gradualmente en una relación con un "agente independiente", en la que tiene aplicación el argumento de Coase-Simon. Las mismas incluyen las siguientes alternativas: (a) bajos costes de responsabilidad en el desempeño de las tareas por el trabajador; (b) bajos costes de reemplazo para la empresa; (c) altos costes de cambio de empleo para el trabajador; (d) bajos costes de la empresa vinculados con un cumplimiento inadecuado del trabajo (p. ej. escasa responsabilidad); y (e) servicios laborales estandarizados y censurables. Un ejemplo que combina (a), (b), (d) y (e) podría ser suministrado por el trabajo femenino en una compañía de mecanografía y, más corrientemente, por tareas que revisten características secundarias en el mercado de trabajo [56].

Partiendo de este ejemplo pueden ser extraídas varias conclusiones.

nes generales. En primer término, las escalas salariales se desviarán por lo común del análisis de la oferta y la demanda que hace la teoría neoclásica, ya que la manipulación de las escalas salariales es un instrumento destinado a garantizar la integridad del trabajo como mercancía. Por razones similares, paralelamente al mercado de trabajo tradicional se desarrollará un buen articulado "mercado interno de trabajo", cuyo funcionamiento presentará sin embargo diferencias cualitativas con las características de un intercambio mercantil corriente. En tal sentido, los salarios diferenciales no están condicionados de ninguna manera por las capacidades técnicas de los trabajadores: trabajadores con diferentes tasas de salarios pueden ser igualmente capaces de ejecutar las mismas tareas; asimismo, la productividad del trabajador en una tarea dada será en general función de la tasa de salarios y de la conciencia del trabajador, la cual depende a su vez de la organización global de la empresa y de la estructura salarial en su conjunto. Desde este punto de vista, una reestructuración de los salarios diferenciales que disminuya los beneficios, puede determinar un incremento de la eficiencia.

En segundo término, el fenómeno de la ocupación laboral se presenta incluso en el caso de que la empresa se enfrente con un mercado de trabajo perfecto. De acuerdo con la teoría tradicional de la empresa, la fuerza de trabajo puede ser "sustituída" en cada período de producción, lo que solamente está condicionado por los costes de reemplazo (reclutamiento y preparación específica). Frente a ello, nuestro análisis plantea la existencia de una fuente de resistencia adicional y absolutamente fundamental en la relación capitalista-trabajador: la amenaza de despido y las posibilidades de promoción, que constituyen instrumentos básicos para garantizar la integridad de la mercancía fuerza de trabajo.

En tercer término, la compraventa de la fuerza de trabajo comprende otra propiedad que no es compartida por los simples intercambios de mercancías, los cuales se caracterizan por ser "impersonales" en el sentido preciso descrito por Arrow y Hahn [2, p. 23]:

"La decisión de suministrar una mercancía en una economía de competencia perfecta no representa una decisión de suministrar tanta cantidad de la misma a determinados agentes, sino simplemente a intercambiar tanta cantidad de una mercancía por otras mercancías."

En tal sentido, con el objeto de maximizar la ganancia, el empresario debe tener en cuenta en las resoluciones que adopte respecto de la organización del trabajo, de la plantilla de personal y de las diferencias salariales, el efecto de sus actos sobre la conciencia de los trabajadores. Así, en la medida en que la compraventa de la fuer-

za de trabajo depende de las preferencias de los trabajadores además de sus capacidades, que la relación empleador-empleado tiende a perdurar a lo largo de varios períodos de producción, y que la experiencia de los trabajadores en el proceso productivo llega a afectar a su conciencia, la simple empresa que elabora un producto único, se ve enfrentada con una función productiva que da origen a un producto colectivo: las entradas son materias primas y trabajadores con una cierta conciencia, y las salidas incluyen tanto la mercancía producida como "nuevos" trabajadores con una conciencia transformada. Muchos de éstos "nuevos trabajadores" volverán a ser entradas en el próximo estadio de la producción. Esta observación invalida por sí sola la afirmación neoclásica en cuanto al concepto de eficiencia de Pareto referido a la maximización de la ganancia. Por otra parte, en un sistema de equilibrio general, en el cual están contenidas todas las condiciones que usualmente garantizan la eficiencia, la configuración económica no será en general satisfactoria desde el punto de vista de Pareto. Como consecuencia de ello, existirá una interdependencia decisiva entre la serie de alternativas posibles de producción y las preferencias que manifiestan los individuos [2, Capítulo 6, Sección 2]. En especial, no serán aplicados aquellos métodos de organización del trabajo que no contribuyan a reproducir las formas de conciencia obrera favorables a la promoción de las ganancias, aún cuando los mismos fueran claramente satisfactorios para los trabajadores, y aún cuando resultarían sensiblemente convenientes para el proceso productivo. En este sentido, la concepción de Pareto sobre la ineficiencia de la producción capitalista está fundamentada en el desarrollo de la lucha de clases.

La influencia de la división jerárquica del trabajo y la fragmentación de la clase trabajadora

La necesidad de extraer un excedente a través de los condicionamientos impuestos a la mercancía trabajo, tiene un amplio impacto en la elección por el capitalista de una estructura de tareas, una estructura de salarios y una política en relación al personal y a la promoción dentro de la empresa. Por consiguiente, es indudable que el origen de la división jerárquica del trabajo constituye un fenómeno histórico. La organización de tales características se enfrenta con la tarea de asegurar la transmisión de las directrices hacia el trabajo y de la información hacia arriba, sin que se produzcan deformaciones. Con este fin, el capitalista tiende a burocratizar las rela-

ciones sociales de producción en el marco de la empresa. Así, una tarea representa una posición en la organización, definida mediante una serie de normas, las que son simplemente modificadas e interpretadas a través de las directrices de un único superior. Si todas son obedecidas, tenemos un paradigma de la burocracia racional weberiana: cada trabajador escoge las reglas que deben cumplir sus subordinados, partiendo de la observación de las normas establecidas para este trabajador por sus superiores. En este caso existe una perfecta transmisión de las directrices desde arriba hacia abajo.

No obstante, en relación a esta perspectiva se plantean dos problemas. El primero de ellos reside en que la observancia o no de las reglas depende no solamente de la sustancia de las mismas, sino además del poder, la conciencia y la solidaridad de los trabajadores, siendo a su vez estos últimos factores, parcialmente producto de la organización del trabajo. De este modo, la propia estructura de la autoridad burocrática debe ser analizada a través de una problemática que incluye la potencial violación constante de las reglas [4, p. 168]. Ciertamente, al *escoger* las reglas a aplicar, un superior tomará en cuenta por lo común la posibilidad de que las regulaciones particularmente exigentes serán subvertidas, siendo socavado así sistemáticamente el principio de autoridad en la organización. En este sentido, la estructura de la autoridad burocrática debe ser tratada en sí misma como el producto de una dinámica histórica que, en sus grandes líneas, puede ser explicada únicamente en los términos de la lucha de clases. El segundo problema se refiere a que las reglas, no importa cuán detalladamente articuladas estén, nunca resultan suficientes para prevenir las contingencias que pueden surgir en el proceso de producción. Esta observación es la base del penetrante análisis que realiza Herbert Simon respecto de la estructura organizacional. Tal como señala en *Administrative Behavior* [62, p. 227]:

"La autoridad, a menos que se respalde en otras formas de influencia, se muestra relativamente impotente para controlar aquellas decisiones que tengan un sentido exclusivamente negativo... A no ser que el subordinado sea capaz de controlar por sí mismo la mayoría de las premisas de la decisión, y sintetizarlas adecuadamente, la tarea de supervisión adquiere un carácter desmoralizante y gravoso."

De esta manera, Simon da un paso que distingue notablemente su análisis del "análisis del rol" de la teoría weberiana de la burocracia. El análisis del rol se basa en el criterio de que el comportamiento del individuo en la organización está determinado por las normas, valores, deberes y obligaciones que le impone su oficio.

Como hemos destacado, este enfoque deja un amplio campo de indeterminación en lo que se refiere al comportamiento organizacional —por cierto, esto puede llegar a ser, una vez más, equivalente a la abolición de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo—. Simon recorre parte del camino tratando de reparar esta falacia mediante la introducción del concepto de premisas de decisión [52, p. XXX]:

“la influencia social es una influencia que se ejerce sobre las premisas de decisión. Un rol es una especificación de algunas —no todas— de las premisas que integran las decisiones de un individuo”.

Por supuesto, el capitalista reforzará la burocracia desarrollando una “estructura de responsabilidad”, que incluya monitores mecánicos y humanos, comisiones de revisión del personal, controles sorpresivos, supervisores del ritmo de trabajo, guardas de seguridad y otros mecanismos semejantes. Sin embargo, estas medidas serán más o menos costosas y más o menos efectivas de acuerdo con el nivel de conciencia de los trabajadores. Por otra parte, cualquiera que sea la estructura de responsabilidad, el trabajador tendrá siempre una esfera de control discrecional sobre su conducta personal y sobre la información transmitida a los supervisores.

Por lo tanto, el modelo weberiano debe ser desechado. Los poderes conferidos al capitalista para estructurar las normas de la empresa, así como para manipular las diferencias salariales y los criterios de promoción y despido, son insuficientes para explicar el condicionamiento impuesto a la mercancía trabajo. Consecuentemente, los mismos resultan también insuficientes para explicar el proceso de extracción de la plusvalía. Pero además de estos aspectos formales del proceso productivo, el capitalista intentará, en interés del incremento de las ganancias, estructurar la conciencia y limitar el poder de los trabajadores. Llegados a este punto, trataremos de analizar el primero de estos aspectos: la estructuración de la conciencia a través de la organización de la experiencia laboral.

De acuerdo con nuestro modelo relativo a la mercancía trabajo, el trabajador perseguirá las metas que él mismo se ha planteado, sujeto solamente a los condicionamientos impuestos por las políticas capitalista. Sin embargo, la promoción y el despido, lleve a cabo el personal no es una empresa individual; la conciencia de los trabajadores adquiere un sentido de clase puesto que están normalmente influenciados por los deseos y objetivos de otros en la organización. Los tipos de influencia a los cuales está sometido el trabajador la medida en que ellos afectan su comportamiento tiene una importancia fundamental para el capitalista.

Algunos de los más importantes “tipos ideales” de influencia pueden ser fácilmente descritos. En tal sentido, decimos que el trabajador es sensible a una *influencia superior* cuando su conducta es significativamente afectada por la internalización de las premisas y objetivos de su supervisor, a una *influencia subordinada* cuando su conducta se ve afectada por los deseos y objetivos de sus subordinados, y a una *influencia horizontal* cuando sus acciones son significativamente afectadas por sus iguales jerárquicos y por los co-trabajadores.

La estructura de influencia, algunos de cuyos “tipos ideales” han sido descritos en el párrafo precedente, deberá tener un considerable impacto en las ganancias potenciales de la empresa. En general, *las estructuras que enfatizan la influencia superior y minimizan tanto la influencia horizontal como la subordinada, son más favorables para la consecución de beneficios*. Ello se debe a que el instrumento esencial para obtener la maximización de la ganancia es la extracción de trabajo de la fuerza de trabajo. Con esta finalidad, una estructura de autoridad que amplifique correctamente y transmita fielmente las directrices desde la cúspide de la organización a su base, reviste una importancia decisiva. A medida que el número de niveles de la jerarquía aumenta, la posibilidad de que las directrices sufran distorsiones se incrementa rápidamente. Más peligrosa todavía es la situación en la que un superior define normas y transmite premisas siguiendo criterios que resultan incompatibles con la búsqueda de la rentabilidad. Una situación de estas características puede presentarse cuando sus decisiones se sustentan en los valores de los co-trabajadores, o se ven independientemente influenciadas por los valores y objetivos de los subordinados. Estas distorsiones son amplificadas al proyectarse bajo las formas de directrices, en sentido descendente, a través de la jerarquía de autoridad.

La influencia superior, según la cual los trabajadores son afectados solamente por las premisas y objetivos de sus supervisores directos, es más favorable al condicionamiento de la mercancía trabajo. Dentro de este planteamiento, los trabajadores son sensibles únicamente a los incentivos del capitalista y a las disposiciones de sus superiores. En tal situación, los superiores no pueden desconocer la conciencia de sus subordinados. Más bien, ellos la toman en consideración como un medio útil para la promoción de sus propios fines. Por su parte, los co-trabajadores tendrán en cuenta también las orientaciones de cada uno de sus iguales, aunque exclusivamente como instrumentos para impulsar sus objetivos personales. Consecuentemente, todas las relaciones sociales resultarán objetivadas,

exceptuando las que se refieren a los vínculos del trabajador con su superior.

Entre los "tipos ideales" de estructuras de influencia subrayados anteriormente, la influencia horizontal, sin que exista influencia superior, constituye evidentemente la amenaza más importante para la consecución de las ganancias. La causa de ello es que una estructura como esta impone una carga abrumadora al capitalista, en términos de incentivos materiales y de responsabilidad. En efecto, un alto grado de solidaridad horizontal, al oponer al capitalista o superior la acción combinada de un estrato de los trabajadores, convierte a los salarios, la promoción y el despido, en incentivos esencialmente inoperantes. Así, la fragmentación de la influencia horizontal y el fomento de la influencia superior se transforman en objetivos fundamentales para el capitalista.

Esta estrategia no se encuentra totalmente al margen del control del capitalista, ya que éste cubrirá las posiciones y estructurará las tareas procurando reforzar y reproducir las orientaciones del trabajador favorables a sus fines [25]. De este modo, restringirá las tareas disponibles para el trabajador a una serie que le resulte indiferente (fragmentación de tareas), y las simplificará con el fin de incrementar la responsabilidad (6). Asimismo, seleccionará aquellos superiores cuyos atributos contribuyan a legitimar su autoridad en base a su capacidad para el manejo de las relaciones interpersonales, sus antecedentes, su raza, sexo, edad, manera de hablar, y presentación personal, lo mismo que su preocupación por la preservación de sus prerrogativas jerárquicas [69]. También puede reforzar el prestigio de los superiores incrementando su remuneración, su capacidad de decisión y los elementos simbólicos correspondientes a sus cargos [30]. Finalmente, el capitalista puede escoger individuos de quienes sea posible esperar que manifiesten escasa solidaridad e identificación con sus co-trabajadores y sus subordinados, [51] en tanto que organiza las tareas tratando de minimizar la solidaridad entre los co-trabajadores y de crear, en los diferentes niveles jerárquicos, condiciones de trabajo que reduzcan a su menor expresi-

(6) En general, el alto grado de fragmentación de las tareas en la moderna empresa corporativa es explicado normalmente sólo en términos de las imposiciones derivadas de una "tecnología eficiente". Nuestro análisis demuestra que la fragmentación de las tareas es una consecuencia lógica de la necesidad de minimizar la participación consciente del trabajador y maximizar la responsabilidad, en una situación en la que los trabajadores no tienen una identificación intrínseca con los objetivos de la organización. Es decir, la fragmentación de las tareas es un instrumento destinado a garantizar la integridad de la mercancía

sión las experiencias comunes y, como consecuencia de ello, las posibilidades de identificación de los trabajadores a partir de sus intereses [11].

En síntesis, los principales aspectos de la producción capitalista que la economía política neoclásica trata en términos de eficiencia natural, están en los hechos, a causa de la necesidad de superar patrones de influencia, condicionados por la naturaleza de clase del proceso de producción. Ciertamente, considero que es razonable afirmar que la necesidad del capitalista de estructurar patrones de influencia para reproducir las condiciones bajo las cuales puede ser extraída la plusvalía, se encuentra directamente en conflicto con las normas de eficiencia social que requiere la producción. Lamentablemente, una teoría marxista de la formación de la conciencia a través de la interacción personal, no está todavía suficientemente desarrollada como para conferir una utilidad práctica a esta afirmación. Sin embargo, en relación a los limitados propósitos de este trabajo, podemos contar con una amplia investigación llevada a cabo por los sociólogos americanos acerca de la naturaleza de los grupos de referencia dentro de una organización [49].

¿De qué manera se determina los patrones de influencia? Generalmente, un grupo tiende a dividirse en subgrupos, dentro de los cuales las formas de conciencia se orientan hacia el desarrollo de una coherencia interna, mientras que en relación al conjunto de ellos, la diferenciación constituye la regla [37; 49, Cap. X]. Cada uno de ellos puede ser designado como *grupo de referencia normativo*, cuya característica es que "establece y mantiene pautas de comportamiento para los individuos" [49, p. 337]. La relativa homogeneidad y cohesión interna de un grupo de referencia normativo está a menudo basada en los siguientes factores: (a) un *contacto personal* relativamente frecuente e intenso entre sus miembros; (b) una semejanza en las *condiciones de participación* (estatuto, poder, tarea, remuneración, etc.); (c) una *comunidad de intereses*, en el sentido de que todos los miembros tienden a ser afectados de manera similar por las acciones de los otros sectores del grupo más extenso; (d) una amplia *actividad cooperativa* entre sus miembros; y (e) una *escasa "distancia social"* entre sus integrantes en términos de diferenciaciones sociales dentro del marco de la sociedad en general (p. ej. raza, sexo, origen étnico, afiliación religiosa, extracción social de clase) (7).

(7) Estas y otras características son analizadas con mayor extensión en [35; 49].

El problema de la determinación de cuándo un individuo se orientará hacia uno u otro de estos grupos es complejo [49, pp. 338-361], pero en muchos casos, el equipo de trabajo cooperativo puede ser tratado directamente como un grupo de referencia normativo y, por lo tanto, es posible considerar que el individuo tomará los valores de sus miembros como base de su acción personal. Sin embargo, es preciso señalar algunas excepciones que son corrientes. Un primer caso es el relativo al individuo socialmente distante de los otros miembros (p. ej. un individuo de origen extranjero entre nativos, o un individuo con educación primaria entre trabajadores educados en general en institutos), que puede llegar a resistir la presión del grupo (8). Un segundo caso está representado por el individuo que se "desvía" del conjunto pues tiene expectativas de ascenso, y que por ello puede tomar a un grupo de superiores como grupo de referencia normativo, anticipando una ambiciosa posición futura [49, pp. 319-325]. Un tercer caso es el de las organizaciones formales, por ejemplo los sindicatos locales, que puedan ensanchar significativamente el grupo de referencia de los trabajadores comunes, cuando sus estructuras políticas no son demasiado difusas y la organización se relaciona con la experiencia diaria de los trabajadores en el proceso educativo.

Nuestro conocimiento de la estructura de los grupos de referencia es suficiente para permitirnos sustentar unas cuantas proposiciones generales que conciernen a las contradicciones entre eficiencia y control en la producción capitalista. En primer término, teniendo en cuenta que un proceso de producción implica una interacción estrecha, un contacto frecuente y una condición similar de los grupos de trabajadores, la formación de los grupos de referencia normativos dentro de los niveles jerárquicos no puede ser evitada. La solidaridad horizontal será entonces un hecho inevitable, cuyo alcance y características precisas solamente podrán verse afectadas por las acciones del capitalista. De esta manera, éste puede escoger una estructura de tareas que, a costa de cierta disminución de la eficiencia, limite la frecuencia del contacto de los trabajadores, su similitud de condición y su grado de cooperación, intentando al mismo tiempo cubrir las posiciones con individuos entre los que exista una máxima distancia social mutua. Esta política, puede llegar hasta la constitución de una estructura de influencia basada en el "equipo centrado", en la que el equipo de trabajo es la unidad más allá de la cual la promoción de la fragmentación horizontal

(8) Para un análisis de este caso, ver [66, Capítulos 4 y 7].

resulta más costosa que la prevención de la solidaridad horizontal [17, p. 123]. Por otra parte, dentro de un equipo de trabajo, los miembros pueden tener suficiente influencia como para forzar al capitalista a tener que cubrir las posiciones manteniendo una mínima distancia social. En consecuencia, la solidaridad del equipo centrado es posible de ser neutralizada únicamente a través del incremento de los incentivos materiales y del aumento de los costes de supervisión y responsabilidad [66, Cap. 3].

La influencia del equipo centrado puede ser reducida mediante la inducción de los miembros de un grupo de trabajo a relacionarse con su supervisor antes que con cualquier otro miembro del mismo. Este procedimiento se hace factible cuando la posibilidad de promoción de los individuos a niveles jerárquicos superiores es amplia [25]. Los estudios realizados demuestran, sin embargo, que cuando la probabilidad objetiva de tal ascenso para cada miembro del grupo es pequeña, la mayor parte de ellos renunciará a dicha "socialización anticipada" y, en consecuencia, el grupo de referencia constituido por el equipo centrado se mantendrá sólidamente unido [17, p. 123, 171-176]. Asimismo, los individuos que se "desvían" del conjunto serán marginados, minimizando su influencia en el equipo de trabajo, a la vez que el ascenso a la información guardada en común por el equipo les será severamente restringido.

En tercer término, la influencia horizontal y superior puede estar interrelacionada o bien con los beneficios, o bien con las pérdidas del capitalista. A manera de ejemplo, puede señalarse que a medida que la posibilidad de promoción se incrementa, el grado de solidaridad del equipo centrado decrecerá en general, en tanto que el grado máximo de distancia social entre el superior y los subordinados declinará, aumentando de este modo la influencia subordinada. Ambos hechos se compensan mutuamente, configurando una situación que tiende a ampliar los márgenes de flexibilidad del capitalista en cuanto a la elección de las pautas de organización del trabajo. Por el contrario, ciertas innovaciones técnicas pueden acrecentar la solidaridad del equipo de trabajo, al mismo tiempo que toman imposible la supervisión efectiva del grupo desde el exterior [63]. El capitalista evitará entonces introducir una nueva tecnología o incurrir en forma significativa en un incremento de los costes de trabajo.

Muchas de las consideraciones que afectan el flujo descendente de las directrices se aplican del mismo modo al flujo ascendente de la información. En tal sentido, la transmisión precisa de la información entre los participantes en la producción reviste una importan-

a fundamental, cualquiera sea la clase de estructura que tenga el proceso productivo. Pero la información referida al condicionamiento de la mercancía trabajo constituye un aspecto especialmente problemático en la organización capitalista. En efecto, la misma debe ser considerada como un objeto que concierne a la lucha de clases. La totalidad de las principales decisiones de los capitalistas están basadas en informaciones sobre las cuales ellos ejercen solamente un control indirecto. La información que reciben refleja tanto la conciencia de los trabajadores como la estructura de responsabilidad impuesta por sus directrices sobre la organización. La condición óptima para asegurar la obtención de las ganancias es una transmisión íntegra y sin distorsiones de la información, desde la base hasta la cúspide de la empresa. Por lo tanto, la efectiva transmisión en sentido ascendente de la información reflejará las características organizacionales y las cualidades personales, ocurriendo en gran medida lo mismo con la transmisión de las directrices en sentido descendente. Merced a ello, los capitalistas estarán en condiciones de valorar plenamente el rendimiento de todos sus empleados, así como los márgenes dentro de los cuales es posible acelerar la actividad de los trabajadores, y poseerán asimismo un conocimiento de todo lo que puede ser relevante para acrecentar la eficiencia del proceso de producción y la eficacia de las estructuras de responsabilidad. Ahora bien, si todos los trabajadores llegan a identificarse con los "objetivos de la organización", se tomará innecesaria la estructura de responsabilidad y la divulgación voluntaria proveerá la información óptima. En general, las estructuras de influencia superior contribuirán a incrementar el suministro de información para el capitalista, en tanto que la solidaridad horizontal y la influencia subordinada harán que la información resulte poco confiable. Los co-trabajadores tienden entonces a protegerse entre sí, a enmascarar los límites de la productividad que están en condiciones de alcanzar, y a reservar para sí mismos las mejoras desarrolladas en el proceso de producción. Estas mejoras serán utilizadas por ellos para reducir su carga de trabajo [66, Capítulo 7]. Los superiores estarán también bajo una intensa presión por parte de sus subordinados, para evitar que reporten las violaciones de las normas y los errores de los trabajadores, y para que acepten la tácita retención de información en la que están empeñados los equipos subordinados [66, Capítulo 6]. En una situación como ésta, la responsabilidad adquiere una importancia fundamental. Además, la influencia subordinada plantea otra amenaza que la estructura de responsabilidad no está en condiciones de manejar. En tal sentido, los supervisores tienen normalmente en su poder importantes elementos de información que, de ser transmitidos a sus subordinados, podrían

lesionar gravemente la productividad y la "moral". Estos "secretos del oficio" son parte esencial de prácticamente todas las posiciones jerárquicas concretas, pues con la asunción del cargo, el superior se compromete al engaño y a la simulación sistemáticos, debiendo prescindir de su moralidad personal y de sus buenas intenciones. El supervisor efectivo es plenamente consciente de la naturaleza teatral o instrumental de su función: es un *actor* que representa un *partel* determinado, para lo cual tiene que levantar una fachada o apariencia falsa de realismo [30]. En una situación condicionada por una intensa influencia subordinada, cuando un supervisor toma a los subordinados como un grupo de referencia normativo, esa información será transmitida en sentido descendente, en detrimento de la "armonía organizacional". Por tal motivo, la influencia de los subordinados debe ser evitada a toda costa, al servicio de la maximización de la ganancia: el mantenimiento de una suficiente distancia social entre supervisor y subordinados se convierte así en un requisito *sine qua nom*. Para alcanzar este objetivo los factores que favorecen la fragmentación social de la clase trabajadora serán analizados y reforzados en interés de las ganancias.

Las diversas consecuencias que pueden derivarse de la necesidad de responsabilidad planteada por la teoría de la empresa, son significativas. No puede darse por sentado que la responsabilidad incremente únicamente los recursos destinados al mantenimiento de archivos, relojes de registro de horario y personal adicional de supervisión. En general, la responsabilidad afectará a toda la estructura de tareas de la organización. Los procesos de producción deben ser *estandarizados* para que el rendimiento resulte fácilmente mensurable, la toma de decisiones debe ser fraccionada y compartimentalizada, con el fin de crear una clara esfera de responsabilidad para cada persona con autoridad, y las tareas de producción deben ser fragmentadas para permitir asignar pautas de rendimiento definidas para cada trabajador. El considerable nivel alcanzado por la fragmentación de la clase trabajadora que se observa en el capitalismo moderno, originado en la necesidad de responsabilidad, en oposición a la solidaridad horizontal y a la creciente eficiencia de la "división extrema del trabajo", constituye por supuesto, materia de análisis para la investigación empírica [45]. Sin embargo, sigue siendo válida la información general de que la fragmentación de la clase trabajadora es un requisito normal para la extracción de la plusvalía, a través del condicionamiento que se impone a la mercancía trabajo.

Colusión, legitimación y "dividir para conquistar"

La extracción de plusvalía se ve dificultada cuando la solidaridad obrera es suficientemente elevada. Sin embargo, la solidaridad implica no solamente interés comunes e influencia mutua, sino también *acciones colectivas*. En tal sentido, el capitalista tiene que organizar el proceso productivo considerando la necesidad de minimizar la formación de coaliciones obreras.

La amenaza de una colusión obrera representa una razón fundamental para explicar por qué la compraventa de la fuerza de trabajo no puede ser concebida como un intercambio de mercancías y añade un elemento adicional para establecer la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. La compraventa de la fuerza de trabajo difiere del puro intercambio de mercado en el sentido de que el capitalista puede afectar el alcance de la colusión entre los individuos (los trabajadores) con los cuales efectúa el intercambio. En la teoría del intercambio de mercado, tal como está codificado en la teoría neoclásica, la colusión entre las partes intervinientes es controlada por una *autoridad externa*: el Estado. En el caso de la compraventa de la fuerza de trabajo, sin embargo, el recurso al sistema legal alcanza a cubrir solamente las formas más manifiestas y abiertas de colusión obrera (p. ej. las huelgas salvajes). Por lo general, los mecanismos dirigidos a minimizar las posibilidades de dicha colusión deben ser establecidos dentro de la misma estructura organizacional.

Los efectos de la colusión entre superiores y subordinados, lo mismo que entre co-trabajadores, pueden tornar rápidamente ineficaz la estructura de responsabilidad, desbaratar la transmisión en sentido descendente de las directrices y hacer inoperante la transmisión en sentido ascendente de la información. Las sanciones destinadas a controlar en forma efectiva el comportamiento de los trabajadores individuales pueden resultar inútiles cuando un grupo de trabajadores actúa concertadamente. Los mecanismos desplegados por la empresa para impedir la colusión obrera incluirán el repertorio de recursos analizado en los puntos precedentes. La solidaridad de una coalición de los trabajadores depende del grado de comunidad de intereses, de los beneficios que pueda obtener un individuo por retirarse de la coalición y de la severidad de las sanciones (usualmente informales) que la coalición pueda imponer a los miembros que se desvían. Por su parte, el empleador tiene la posibilidad de prevenir la formación de una coalición mediante la fragmentación de los grupos de trabajo, incrementando la "distancia social" entre superiores y subordinados, y canalizando el poder de tomar

decisiones enteramente a través de los niveles jerárquicos superiores, a fin de minimizar el grado de control que un grupo de trabajadores puede ejercer sobre un co-trabajador.

Sin embargo, debemos agregar una nueva dimensión a nuestro análisis de la producción capitalista, para captar el papel de la ideología y la costumbre en el proceso de reproducción de las relaciones sociales, a través de las cuales se lleva a cabo la explotación del trabajo. En tal sentido, es preciso introducir el concepto de *legitimación*, caracterizando un aspecto del proceso de producción como legítimo, cuando se realiza de acuerdo con las normas y expectativas de los participantes. Desde este punto de vista, la legitimidad puede ser considerada como un elemento de la conciencia social, que cambia y se desarrolla a través de las experiencias concretas y de las relaciones sociales de los trabajadores.

La carencia de legitimidad con relación a un grupo determinado incrementa la posibilidad de colusión entre sus miembros. La percepción en común de la injusticia acrecienta la solidaridad, y la solidaridad acrecentada conduce a un aumento del poder efectivo del conjunto. Tal colusión, al obstaculizar los objetivos del empleador, puede determinar la adopción de medidas extraordinarias, bajo la forma de un incremento de la responsabilidad y de las sanciones disciplinarias. Estas decisiones pueden, a su vez, ser consideradas como ilegítimas, incrementando así la solidaridad en el seno de la coalición y provocando una serie adicional de medidas extraordinarias por parte del empleador. De esta manera, llega a desencadenarse una espiral de resoluciones en sentido descendente, dirigidas a consolidar la legitimidad [26; 66]. Como consecuencia de ello, el capitalista hará todo lo posible para impedir la aparición de situaciones ilegítimas, y para establecer mecanismos regularizadores que hagan efectiva esta corrección [66, Cap. 8, 11]. La persecución de este objetivo se verá reflejada en la totalidad de la organización de la producción.

Comenzaremos planteando algunas generalidades concernientes a la estructura de legitimidad. En primer lugar, las normas culturales de la sociedad global pueden suministrar un modelo consumado de orientaciones de legitimidad, que son observadas con mayor o menor firmeza por todos los miembros de la empresa. Las mismas pueden incluir principios que guíen la interacción de superiores y subordinados, así como el tratamiento equitativo entre iguales, el acceso a posiciones en la organización sobre la base del rendimiento y el mérito objetivos, y la posibilidad de admisión de tipos de relaciones de autoridad entre individuos pertenecientes a diferentes estatus de la sociedad en general [52].

En segundo lugar, las orientaciones comunes de legitimidad en la sociedad global pueden variar sistemáticamente a través de los distintos segmentos de la fuerza de trabajo [6; 17. p. 170]. En este sentido, los individuos de una determinada raza, sexo, origen étnico o religioso, edad o extracción social de clase, pueden considerar algunos patrones de recompensa y autoridad como perfectamente aceptables, en tanto que un miembro de un grupo diferente podría encontrarlos intolerables, degradantes u ofensivos [40; 65]. Comúnmente, los capitalistas, al cubrir los puestos en la empresa, tendrán en consideración las orientaciones generales de legitimidad de la sociedad global [51]. Al mismo tiempo, a menos que su realización resulte excesivamente costosa, elegirán una estructura organizacional y un sistema de asignación de recompensa y autoridad que sea compatible con dichas orientaciones de legitimidad [58].

En tercer lugar, las orientaciones de legitimidad específicas tendrán a combinarse en torno al contexto inmediato de la empresa y de su medio ambiente económico. Así pues, los trabajadores recientemente contratados pueden llegar a evaluar aquellos aspectos de la organización que no estén comprendidos dentro de sus pautas generales de valoración, conforme a las expectativas derivadas de la experiencia que acaban de adquirir en la organización [9; 20]. De esta manera, es posible que las "reglas del juego" difieran significativamente de una empresa a otra, pero pueden verse legitimadas por sí mismas, simplemente como consecuencia de su conformidad con la "práctica corriente". A menudo, dichas reglas pueden ser entendidas en términos de la formación de *grupos de referencia comparativos*, los cuales suministran los marcos de referencia que contribuyen a determinar el criterio del trabajador en cuanto a la equidad de su posición y la de los demás en la organización [23; 37; 51]. Los grupos de referencia comparativos se conformarán normalmente en estrecha relación con los grupos naturalmente definidos a través de la estructura de trabajo, otorgando así legitimidad a los patrones de desigualdad manifiesta que existen en la organización [66, Cap. 8; 53].

Seguidamente aplicaremos estas consideraciones a algunos procesos de legitimación concretos que tienen lugar dentro de la empresa capitalista. Entre ellos están incluidos: (a) la legitimidad de las acciones de los superiores, los co-trabajadores y los subordinados; (b) la legitimidad de los procesos mediante los cuales los trabajadores son asignados a los puestos en la organización; (c) la legitimidad de la distribución global de prerrogativas, beneficios y deberes entre los distintos puestos de la organización; (d) la legiti-

dad del proceso concreto a través del cual han sido alcanzadas la propia posición del trabajador, y las de sus inmediatos superiores, co-trabajadores o subordinados, así como el criterio particular sobre el cual están fundamentadas sus prerrogativas, deberes y posibilidades de ascenso y despido [12].

Comenzaremos este análisis investigando los procesos globales mediante los cuales los individuos son asignados a los distintos puestos en la empresa. Las sociedades capitalistas más avanzadas aplican un sistema político que está basado, y a su vez, tiende a reforzar, los valores relativos a la igualdad formal y a la democracia representativa. El ordenamiento jerárquico de la empresa capitalista, sin embargo, representa la antítesis de estos valores, en la medida en que el poder fundamental de toma de decisiones es retenido por una minoría, al mismo tiempo que se apoya en el sometimiento de la mayoría [54]. De allí que la organización jerárquica de la empresa requiera mecanismos especiales de legitimación. Entre éstos se encuentran las instituciones educacionales organizadas jerárquicamente, que están dirigidas a adaptar a los jóvenes a las relaciones sociales que caracterizan a la producción capitalista [12; 27] y la sustentación de una "ideología tecnocrática", merced a la cual la organización jerárquica y la recompensa desigual son consideradas como una consecuencia necesaria de la naturaleza de la tecnología avanzada [12]. Aún cuando se encuentra legitimada la estructura jerárquica, la legitimidad de la asignación de posiciones continúa siendo problemática. En una situación en la que la movilidad organizacional en sentido ascendente es en gran medida factible, la importancia de ese problema tiende a reducirse. Una circunstancia como ésta se presentará solamente cuando la proporción del número de trabajadores que revista en los sucesivos niveles jerárquicos resulta considerable, lo cual es una condición que normalmente no suele producirse (9). En este aspecto, la aplicación de la estrategia de dividir para conquistar tiene plena vigencia. Para obtener la maximización de la ganancia, el capitalismo procurará limitar la movilidad mediante la erección de barreras y la determinación de intervalos en la jerarquía vertical, dando origen así al establecimiento de grupos de referencia comparativos. Al mismo tiempo, dentro de estas segmentaciones serán creadas distinciones de carácter meritocrático en base a las remuneraciones y a las prerrogativas, en

(9) Esta condición puede ser válida para ciertos sectores de la empresa, tales como los mandos intermedios o superiores de la administración, lo mismo que dentro de algunos niveles jerárquicos, como el de aprendiz mecánico II → aprendiz mecánico I → maestro mecánico. Por lo tanto, estos sectores presentan problemas de legitimidad.

tanto que se potenciarán las vías de movilidad vertical. De este modo, las "categorías laborales" aparecen como fundamentos de legitimidad.

Tanto las categorías laborales como los patrones de movilidad segmentada son igualmente explicados por la teoría neoclásica de la empresa en términos de formas de adiestramiento en la práctica concreta [20]. No obstante, esta teoría sostiene que el patrón de movilidad interna será una consecuencia de la minimización del coste de las oportunidades de adquisición de cualificación. Pero éste no es necesariamente el caso. Efectivamente, en las sociedades capitalistas, el ingreso en un segmento particular [en relación a los llamados "puntos de ingreso", ver 20, pp. 43-49] está determinado por la posesión de antecedentes educacionales, aún cuando estos antecedentes no signifiquen un incremento de la productividad obrera [8; 32] o cuando el adiestramiento concreto requerido pudiera ser obtenido posiblemente en el propio trabajo.

Gran parte del análisis precedente tiene aplicación en la situación particular relativa a la legitimidad de la asignación de un trabajador y su superior a sus respectivos puestos. De todas maneras, en ello también intervienen nuevos elementos que admiten un tratamiento diferente. En primer término, la autoridad efectiva de los supervisores depende de la legitimidad de su competencia ante los ojos de sus subordinados [14, 22, 62]. Sin este sostén, los subordinados se unirán frecuentemente para restar eficacia al poder del supervisor. En segundo término, la ideología de la "tecnocracia" y de la "meritocracia", que guían la percepción de la legitimidad global, tienen mucho menos influencia en la experiencia particular y concreta de la interacción de un trabajador con un supervisor. De este modo, es posible que en la legitimación de la competencia de un superior sean tomadas en cuenta ciertas orientaciones particulares. Por ejemplo, las normas derivadas de la segmentación de clases en la sociedad global pueden ser aplicadas a las formas legítimas de la competencia del supervisor en relación con el supervisado. En tal sentido, en la sociedad americana es generalmente poco frecuente la autoridad de las mujeres sobre los hombres, de los negros sobre los blancos, de los jóvenes sobre los viejos, de los menos educados, de los de baja situación sobre los de elevada situación social (en términos de maneras de vestir, de hablar y de conducirse). Las relaciones de estas características serán, por lo tanto, desalentadas a través de la adjudicación de tareas en la empresa capitalista.

Estos mecanismos dan cuenta parcialmente de la discriminación sexual, racial y de clase social que se observa comúnmente. La teoría neoclásica de la empresa, por su parte, considera la atribución

de posiciones como resultado de las cualidades puramente "técnicas" de los individuos (p. ej. destreza y conocimientos). Así, si este criterio se aplicara a la economía en su conjunto, significaría la eliminación gradual de la discriminación económica basada en características ajenas a la técnica (raza, sexo, extracción social de clase, etc.) [7]. De todos modos, esta afirmación todavía no ha sido comprobada en la realidad. De acuerdo con nuestro modelo, por el contrario, las decisiones de la empresa pueden ciertamente tender a *estabilizar* estas diferencias en el tiempo, en la medida en que el capitalista se inspira en las segmentaciones de la sociedad global para la atribución de posiciones en la empresa.

Además de los procedimientos generales y particulares para la asignación de los individuos a los puestos, los beneficios, prerrogativas y deberes vinculados con los mismos pueden ser motivo para la formulación de orientaciones de legitimidad. En tal sentido, permítasenos considerar la más sencilla de estas cuestiones: la estructura de salarios de la empresa. Las orientaciones generales que legitiman el grado de desigualdad global existente en la empresa procederán normalmente de las ideologías legitimadoras de la división jerárquica del trabajo. Sin embargo, estas orientaciones generales serán en gran medida demasiado imprecisas para permitir elaborar los detalles menores de la escala de salarios vinculada con las tareas contiguas al puesto de un individuo determinado, y la escala de salarios de los trabajadores con quienes mantienen frecuentes contactos organizacionales [48]. Asimismo, los individuos pueden verse afectados a la vez por las tasas de remuneración imperantes en la industria en general con respecto a la tarea particular que ellos desempeñan, así como por las expectativas generales y reproducidas dentro de la propia empresa. Cualquiera que sea el mecanismo, el predominio de un especial patrón de salarios diferenciales puede, en ciertas circunstancias, ser aceptado como legítimo [20, 53]. Por lo tanto, el empleador será duramente cuestionado en caso de alterar la estructura de los salarios diferenciales, cualesquiera que sean las tasas de salarios que se obtengan en el mercado de trabajo. Frente a un cambio en la situación salarial de un grupo determinado, puede desencadenarse un obvio mecanismo de represalia por parte de los trabajadores, cuya forma de manifestarse tendría las siguientes características. Si los miembros de cada grupo de referencia adyacente consideran que el cambio es ilegítimo, sentarán las bases de una coalición, cuyo resultado podrá ser el colapso de las formas de autoridad y responsabilidad establecidas. Este proceso forzará al empleador a modificar la posición salarial

del grupo, volviendo el mecanismo a repetirse a su vez en otro nivel. En síntesis, cuando los salarios diferenciales son "legítimos", ningún grupo de trabajadores (*ceteris paribus*) tiene el poder suficiente para lograr el incremento de sus salarios; en contrapartida, la percepción colectiva de la ilegitimidad incrementa la solidaridad, como consecuencia de ello el poder, y finalmente, los salarios del grupo.

Conclusión

En el desarrollo de todos los temas abordados en este ensayo —la crítica de los axiomas de la teoría neoclásica, la presentación de un modelo alternativo, la extracción de las implicaciones del mismo y la demostración de su concordancia con la investigación empírica— nos hemos concentrado en el análisis de algunos planteamientos erróneos que fueron enunciados en la introducción.

Nuestra principal observación es que para una correcta formulación de la teoría de la empresa es necesario tener en cuenta que la maximización de la ganancia implica divergencias con la concepción de eficiencia de Pareto, que pueden ser entendidas solamente en términos del análisis de clases. Sin penetrar en el funcionamiento interno de la empresa, podemos atribuir esta contradicción al hecho de que el salario real y la intensidad del trabajo son aspectos efectivamente endógenos en las decisiones de los capitalistas, en tanto que el mercado es sólo uno de los factores determinantes. Es decir, el coste total de los salarios no se ve afectado exclusivamente por el mercado, sino también por las elecciones del empleador respecto de la organización del trabajo. El empleador puede incrementar la porción del pastel que corresponden al capital y a la dimensión, mediante la reducción de sus dimensiones por debajo del máximo. Los trabajadores podrían beneficiarse como consecuencia de una reorganización de la producción que permitiera incrementar tanto el rendimiento, como la satisfacción en el trabajo y los salarios. Por cierto, ellos podrían compensar al capitalista por sus pérdidas y disfrutar además de una mejor situación económica —pero por supuesto, una vez que hubieran logrado afirmar su poder, ya no habría razón para hacerlo.

El carácter endógeno de las decisiones que afectan al salario real tienen múltiples raíces. En primer lugar, considerando el *importe* del salario como un elemento dado, la intensidad del trabajo no estará determinada por las condiciones del mercado. En este punto radica el error del modelo neoclásico en lo referente a la compra-venta de la fuerza de trabajo. La intensidad del trabajo es un

resultado de la elección del capitalista con respecto a la organización del mismo: junto a los problemas concernientes a la asignación de ciertas cantidades de trabajo, se encuentra el de cómo extraer esas cantidades. En segundo lugar, tampoco el *importe* del salario está determinado por las condiciones del mercado. En efecto, el empleador no sólo podrá elevar voluntariamente en forma selectiva los salarios por encima de los "mínimos de mercado", sino que además podrá verse forzado a incrementar el coste total de los salarios si los trabajadores alcanzan suficiente poder y solidaridad. Desde el momento en que la fuerza de trabajo no puede ser sustituida en cada período de producción, y puesto que las decisiones sobre la estructura de los salarios que se adoptan en un período dado, tienen una poderosa influencia sobre las decisiones posteriores, el carácter endógeno del coste total de los salarios constituye una contingencia real y concreta de la política dirigida a la maximización de la ganancia.

En nuestro modelo, el condicionamiento de la mercancía trabajo se realiza dentro del marco de la empresa. Por lo tanto, no es sorprendente que las más manifiestas muestras de ineficiencia estén relacionadas con la interacción entre las técnicas productivas y las técnicas de control. Desde la perspectiva neoclásica, la "división extrema del trabajo" resulta en sí misma más productiva y admite con mayor flexibilidad la introducción de nuevas tecnologías. La estructura jerárquica de control es, por lo tanto, necesaria para coordinar la actividad atomizada y descentralizada de una cantidad fraccionada de trabajadores. El modelo marxista, por su parte, en tanto que no niega la necesidad de coordinación y control en la producción, pone el énfasis en los aspectos contrarios: dado que las ganancias dependen de la integridad de la mercancía trabajo, una estructura de control fuertemente centralizada sirve no solamente a los intereses del empleador, sino que además determina una división extrema del trabajo, con exclusión de toda consideración relativa a la productividad. Por esta razón, la evidencia de la superior productividad generada por el "control obrero", representa la más drástica de las incongruencias de la teoría neoclásica de la empresa: el control obrero incrementa el monto efectivo de trabajo obtenido de cada trabajador y perfecciona la coordinación de las actividades laborales, al mismo tiempo que incrementa la solidaridad y quita toda legitimidad a la estructura jerárquica basada en la máxima concentración de autoridad, cuestionándola hasta que sus raíces, en consecuencia, amenaza con incrementar el poder de los trabajadores en la lucha por ampliar su participación en la suma total del valor producido.

Asimismo, nuestro modelo, basado en la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, se demuestra apropiado para explicar el racismo, el sexismo y la transmisión intergeneracional de la situación social. En tanto que las consideraciones referidas a la eficiencia técnica condicionan la asignación de posiciones sobre la base de las cualidades profesionales, la legitimación determina la repercusión en la empresa de las adscripciones culturalmente dominantes concernientes al sexo, raza y extracción social de clase. No existe razón, *prima facie*, para que se produzca una conjunción de acciones por parte de los empleadores individuales con el objeto de modificar estos factores en el tiempo. Tampoco puede esperarse que las diferencias existentes con respecto a la situación económica, entre varios grupos identificables por su adscripción, esté determinada por la posesión de diferentes cualidades relativas a la productividad. En efecto, nuestro modelo de la empresa considera a tales atributos como partes integrantes de una serie más amplia de características personales que condicionan los niveles de ingreso, entre las que se incluyen las formas de presentación personal y conducta interpersonal, la identificación de clase, los rasgos derivados de la adscripción y los antecedentes. De allí que no resulte tan sorprendente comprobar el relativamente escaso valor independiente que tienen tanto el cociente intelectual como los niveles alcanzados en los test cognoscitivos para la determinación del éxito económico, la insuficiencia de las diferencias de conocimiento para explicar la vinculación de la educación con el progreso material, y la considerable variedad de criterios que actualmente influyen en la contratación y la promoción.

Finalmente, nuestro modelo arroja luz sobre la causa del fracaso de la "soberanía obrera" en la descripción del desarrollo histórico del trabajo. La simetría de la compraventa de la fuerza de trabajo con el intercambio de mercancías en la teoría neoclásica significa que la estructura de salarios deberá reflejar la preferencia de los trabajadores con respecto a las tareas, del mismo modo que la estructura de precios refleja la preferencia de los consumidores con respecto a las mercancías. Nuestro modelo plantea, sin embargo, que ninguna serie de preferencias de los trabajadores se verá reflejada en la producción cuando constituya una amenaza para la seguridad del control capitalista de la organización, aún cuando pudiera implicar una disminución del coste de trabajo para el capitalista. Un grupo de trabajadores puede aceptar trabajar en condiciones satisfactorias (p. ej. en el caso en que ellos mismos controlan sus actividades) percibiendo salarios menores, pero no existen garantías de que estos salarios puedan mantenerse en

el futuro, cuando la solidaridad y el control obreros estén profundamente enraizados en la estructura organizacional (10).

Por mi parte, he llegado a la conclusión de que una teoría marxista de la producción, en la cual las relaciones de clase en general, y la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo en particular, jueguen un papel fundamental, suministra una base excelente para comprender las relaciones sociales del proceso de producción. Este trabajo, por supuesto, aporta solamente algunos elementos necesarios para transformar esta teoría en una poderosa herramienta de la estrategia socialista. Las cuestiones generales de organización que hemos analizado deben ser completadas mediante amplios estudios históricos y comparativos [14, 45; 57, 64].

(10) Cabe preguntarse por qué las formas de organización aplicadas no son abandonadas si resultan ineficientes. Nuestra argumentación demuestra claramente cuál es el motivo por el que los capitalistas no buscan otras alternativas más competitivas. Sin embargo, puede plantearse por ejemplo el siguiente interrogante: ¿Por qué los trabajadores no contratan capital e instalan su propia organización? Por mi parte dejo abierta esta cuestión. Es posible que los trabajadores carezcan simplemente del respaldo necesario para obtener en préstamo grandes sumas de capital, o que si varios trabajadores deciden "instalarse por su cuenta", podrían contratar trabajo, lo mismo que los otros factores, con lo que, en los hechos, dejarían de ser trabajadores. Sin embargo, es preciso recalcar que la respuesta puede encontrarse en la naturaleza misma de la economía capitalista, más bien que en un error del modelo presentado aquí. En efecto, el mismo problema se plantea independientemente de la eficacia de la empresa capitalista y de su sensibilidad respecto de las preferencias de los trabajadores. Supongamos que la maximización de la ganancia vincula la eficiencia con los actos de los trabajadores para maximizar sus ingresos. Demos también por aceptado que las ganancias de las empresas eficientemente administradas son significativamente positivas después de efectuar todas las deducciones (insonsignificativamente positivas después de recibido en préstamo). En consecuencia, cualquier grupo de trabajadores tiene un incentivo para optar por retirarse de la empresa, contratar capital, materias primas, y designar un administrador, captando de este modo el excedente generado en la producción, a la vez que mantiene exactamente la misma organización interna de la empresa. Sin embargo, los trabajadores no actúan de esta manera. Si las condiciones "óptimas" en el modelo competitivo se mantuvieran, observaríamos el desarrollo de un gran número de formas de propiedad en cuanto a las empresas. De todos modos, aunque hay una gran cantidad de formas, prácticamente ninguna se basa en la contratación de capital. Si no existieran "barreras de acceso" en lo que concierne al control de las empresas, sería posible encontrar algunas firmas en las que el capital contrata administradores y trabajo, y algunas en las que los trabajadores contratan administradores y capital. El mercado elevaría el precio del "talento administrativo", de modo que las ganancias netas fueran eliminadas. No obstante, esta situación todavía no se presenta en la realidad. De esta manera, algunas de las condiciones de la competencia pueden llegar a ser violadas [1]. Cualesquiera que sean los factores que restrinjan las posibilidades de los trabajadores de contratar capital y administradores simplemente para obtener ganancias, también actuarán restringiendo el perfeccionamiento de las características de su trabajo. 61

- [1] Kenneth Arrow, "The Firm in General Equilibrium Theory", en R. Morris y A. Wood, *The Corporate Economy*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1971.
- [2] Kenneth J. Arrow y F. H. Hanh, *General Competitive Analysis*, Holden-Day, San Francisco, 1971.
- [3] Orley Ashenfelter, "Changes in Labor Market Discrimination Over Time", *Journal of Human Resources*, Fall, 1970.
- [4] Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, 1966.
- [5] Alan B. Batchelder, "Decline in the Relative Income of Negro Men", *Quarterly Journal of Economics*, Noviembre, 1964.
- [6] J.C. Baxter, J.M. Lerner y J.S. Miller, "Identification as a Function of the Reinforcing Quality of the Model and the Socialization Background of the Subject", *Journal of Pers. & Soc. Psychology*, 2, 1965.
- [7] Gary Becker, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957.
- [8] Ivar Berg, *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Nueva York: Praeger, 1970.
- [9] Peter L. Berger y Thomas Luckman, *The Social Construction of Reality*, Doubleday, Garden City, Nueva York, 1967.
- [10] Barry Bluestone, "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Ear-ning Poor", *Poverty and Human Resources*, Julio/Agosto, 1970.
- [11] Paul Blumberg, *Industrial Democracy*, Shocken Books, Nueva York, 1969.
- [12] Samuel Bowles y Herber Gintis, *Schooling in Capitalist America*, Basic Books, Nueva York, 1975.
- [13] Samuel Bowles y Valerie Nelson, "The 'Genetic Inheritance of IQ' and the Intergenerational Reproduction of Economic Equality", *Review of Economics and Statistics*, 1974.
- [14] Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, Nueva York, 1974.
- [15] R. Coase, "The Nature of the Firm", *Economica*, 4, Noviembre, 1937, reimpresa en *Readings in Price Theory*, Irwin, Chicago, 1952.
- [16] Lester Coch y J. R. P. French, Jr., "Overcoming Resistance to Change", *Human Relations*, Vol. 1, N.º 4, Agosto, 1948.
- [17] Barry E. Collins y Bertram H. Raven, "Group Structure: Attraction, Coalitions, Communication and Power", en *The Handbook of Social Psychology*, Gardner Lindzey y Elliot Aronson (eds.), Segunda edición, Addison-Wesley, Reading, Mass. 1969.
- [18] Gerald Debreu, *Theory of Value*, Yale University Press, New Haven, 1959.
- [19] Peter B. Doeringer, "Low Pay, Labor Market Dualism, and Industrial Relations Systems", *Harvard Institute for Economic Research, Discussion Paper N.º 3/4*, 271, Abril, 1973.
- [20] Peter Doeringer y Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath, Lexington, Mass., 1971.
- [21] Richard C. Edwards, "Alienation and Inequality: Capitalist Relations of Production in a Bureaucratic Enterprise", tesis no publicada del Doctorado de Filosofía, Universidad de Harvard, Julio, 1972.
- [22] Amitai Etzioni, *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, Free Press of Glencoe, 1961.
- [23] Leon Festinger, "A Theory of Social Comparison Processes", *Human Relations*, 7, 1954.
- [24] J.R.P. French, Jr., "Field Experiments: Changing Group Productivity", en J.G. Miller (ed.) *Experiments in Social Process*, McGraw-Hill, Nueva York, 1950.
- [25] Maurice A. Garnier, "Power and Ideological Conformity: A Case Study", *American Journal of Sociology*, Septiembre, 1973.
- [26] Carl Gersuny, *Punishment and Redress in a Modern Factory*, D.C. Heath, Lexington, Mass., 1973.
- [27] Herbert Gintis, "Welfare Criteria with Endogenous Preferences: The Economics of Education", *International Economic Review*, Junio, 1974.
- [28] Herbert Gintis, "Consumer Behavior and the concept of sovereignty", *American Economic Review*, mayo, 1972.
- [29] Herbert Gintis, "Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity", *American Economic Review*, Mayo, 1971.
- [30] Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday, Garden City, Nueva York, 1959.
- [31] Marilyn Goldberg, "Economic Exploitation of Women", en D.M. Gordon, *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, D.C. Heath, Lexington, Mass., 1971.
- [32] André Gorz, "Technical Intelligence and the Capitalist Division of Labor", *TELOS*, 12, verano de 1972.
- [33] André Gorz, "Le Despotisme de l'Usine et ses Lendemains", *Les Temps Modernes*, Sep.-Oct., 1972.
- [34] Bennet Harrison, *Education, Training and the Urban Ghetto*, Baltimore 1972.
- [35] Herbert H. Hyman y Eleanor Singer, *Readings in Reference Group Theory and Research*, Free Press, New York, 1968.
- [36] Christopher Jencks, et. al., *Inequality: A Reappraisal of the Effects of Family and Schooling in America*, Nueva York: Basic Books, 1972.
- [37] Harold H. Kelley, "Two Functions of Reference Groups", en Guy. E. Swanson, T.M. Newcomb y E.L. Hartley (eds.), *Readings in Social Psychology*, Holt, Reinhart y Winston, 1952.
- [38] Clark Kerr, "The Balkanization of Labor Markets", en E. Wight Bakke et. al., *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Technology Press of MIT, Cambridge, 1954.
- [39] Dean D. Kundsén, "The Declining Status of Women", *Social Forces*, Vol. 48, N.º 2, 1969.
- [40] Melvin L. Kohn, *Class and Conformity: A Study in Values*, Homewood, Ill.: Dorsey, 1969.
- [41] Melvin Kohn y Carmi Schooler, "Occupational Experience and Psychological Functioning", *Am. Soc. Rev.*, 38, Febrero, 1973.
- [42] L.C. Lawrence y P. C. Smith, "Group Decision and Employee Participation", *J. App. Psych.*, 34, 1955.
- [43] Abba Lerner, "The Economics and Politics of Consumer Sovereignty", *American Economic Review*, Mayo, 1972.
- [44] Mao Tse Tung, "On Contradiction", en Stuart R. Schram, *The Political Thought of Mao Tse Tung*, Praeger, Nueva York, 1969.
- [45] Stephen Marglin, "What Do Bosses Do?", *Review of Radical Political Economics*, Vol. 6, N.º 2, verano de 1974.

- [46] Jacob Marschak y Roy Radner, *The Economic Theory of Teams*, Yale Univ. Press, 1972.
- [47] Karl Marx, *Economic and Philosophical Manuscripts*, Dirk Struick (ed), International, Nueva York, 1969.
- [48] J. L. Meij, *Internal Wage Structure*, North Holland, Amsterdam, 1963.
- [49] E.K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Free Press, Nueva York, 1957.
- [50] Nancy C. Morse y E. Reimer, "The Experimental Manipulation of a Major Organizational Variable", *J. Abnormal and Social Psych.*, 52, 1956.
- [51] Claus Offe, *Leistungsprinzip und Industrielle Arbeit*, Frankfurt: Europäische Verlaganstalt, 1970.
- [52] Talcott Parsons y Edward A. Shils, *Towards a General Theory of Action*, Harvard University Press. Cambridge. Mass., 1951.
- [53] Martin Patche, "The Effect of Reference Group Standards on Job Satisfaction", *Human Relations*, 11, 1958.
- [54] Carole Pateman, *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press, 1970.
- [55] Michael J. Piore, "The Role of Immigration in Industrial Growth", *Working Paper, Dep. de Economía Política*, 112, MIT, Mayo, 1973.
- [56] Michael Reich, David M. Gordon y Richard C. Edwards, "A Theory of Labor Market Segmentation", *Proceedings of the 25 th Industrial Relations Research Association*, Diciembre, 1972.
- [57] Carl Riskin, "Incentive Systems and Work Motivations", *Working Papers*, Vol. 1, N.º 4, invierno de 1974.
- [58] Fritz J. Roethlisberger y William J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, 1967.
- [59] William H. Sewell, Archibald O. Haller y Alejandro Portes, "The Educational and Early Occupational Attainment Process", *American Sociological Review*, 34, Febrero, 1969.
- [60] Harold L. Sheppard y Neal Herrick, *Where Have All The Robots Gone?*, Free Press, Nueva York, 1972.
- [61] Herbert A. Simon, *Models of Man*, Wiley, Nueva York, 1957.
- [62] Herbert Simon, *Administrative Behavior*, Free Press, Nueva York, 1957.
- [63] Arthur L. Stinchcombe, "Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study", *Administrative Science Quarterly*, Septiembre, 1959.
- [64] Katherine Stone, "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", *Review of Radical Political Economics*, verano de 1974.
- [65] Victor Vroom, "Industrial Social Psychology", en G. Lindsey y E. Aaronson (eds.), *The Handbook of Social Psychology*, Reading, Mass., Addison-Wesley, 1969.
- [66] William F. Whyte, *Money and Motivations*, Harper y Row, Nueva York, 1955.
- [67] *Work in America*, Report of a Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare, MIT Press, Cambridge, Mass., 1973.
- [68] Dennis Wrong, "The Oversocialized Conception of Man in Modern Sociology", *Am. Soc. Rev.*, 26, Abril, 1961.
- [69] H. Zellner, "Discrimination Against Women, Occupational Segregation, and the Relative Wage", *American Economic Review*, Mayo, 1972.

Acumulación capitalista y excedente de la fuerza de trabajo: análisis de la experiencia española

José Ignacio Pérez Infante (*)

1. La formación del excedente de fuerza de trabajo, efecto y necesidad del capitalismo

El excedente de la fuerza de trabajo (1), exceso de la oferta de dicha mercancía en relación a su demanda, que caracteriza, generalmente, al proceso de acumulación del capital en las formaciones sociales capitalistas, se ha convertido en la actual situación de crisis económica mundial en uno de los problemas económicos y sociales de mayor relevancia y gravedad de entre lo que afectan a dichas sociedades. Las tasas de paro, porcentaje sobre la población activa, que en la mayoría de los países desarrollados no superaba en 1974 el 3 por ciento alcanza valores muy superiores, el doble o incluso más, cuatro años más tarde (2).

La importancia que el ejército de reserva tiene en la mayoría de las sociedades capitalistas se explica por el débil nivel y crecimiento que la demanda de la fuerza de trabajo tiene en relación a la oferta de trabajadores, como consecuencia del funcionamiento del modo de producción capitalista, así como por las dificultades

- (*) Profesor Universidad Complutense
 (1) La fuerza de trabajo la entendemos como "La capacidad potencial del hombre para gastar energía física o mental en cualquier proceso de producción". En relación a la naturaleza, valor y excedente de la fuerza de trabajo, véase Joaquín Leguina (1975) y (1976, a).
 (2) Ver W. Van der Weyde (1979).

existentes en dichas sociedades al ajuste cualitativo en el mercado de trabajo entre oferta y demanda (3).

La demanda de la fuerza de trabajo está condicionada, en primera instancia, por la intensidad y naturaleza del proceso de acumulación capitalista (4) que impele a cada capitalista (con el fin de no verse destruido como tales y de elevar sus correspondientes tasas de ganancia) a acumular parte de la plusvalía realizada con la venta de las mercancías, tiene un doble efecto sobre la demanda de los trabajadores: a) por un lado la acumulación, reproducción ampliada, de capital implica no solo el aumento de la demanda de medios de producción sino también de fuerza de trabajo; y b) por otro lado la acumulación de capital al ir acompañada, generalmente, del aumento en la composición técnica del capital (5) (de una mayor sustitución de trabajo por medios de producción) supone, al aumentar la productividad del trabajo, la exigencia de un número menor de trabajadores para producir la misma cantidad de mercancías.

El efecto del proceso de acumulación sobre la demanda de trabajadores depende, en consecuencia, de los diferentes ritmos de crecimiento de la inversión, más concretamente de la producción (por los efectos multiplicadores que aquella tiene sobre el resto de los componentes de la demanda agregada) y de la productividad. Si la intensidad de la acumulación es superior a la velocidad en que se sustituye trabajo por capital, el nivel de empleo asalariado de la economía crecerá; mientras que al contrario si el ritmo de aumento de la productividad supera al correspondiente a la producción, el empleo disminuirá al amortizarse puestos de trabajo anteriormente existentes (6).

(3) Las variables que en el curso del artículo utilizaremos para aproximar la demanda y la oferta de la mercancía fuerza de trabajo son, respectivamente, la población ocupada y activa asalariada. Comúnmente se utilizan como sinónimos de dichas variables la población ocupada y activa global, lo cual es incorrecto por incluir a la población no asalariada que al no intercambiarse en el mercado de trabajo no tiene la naturaleza de mercancía.

(4) Persistente, aunque cambie de forma, en la fase monopolista del capitalismo.

(5) Relación física entre medios de producción y fuerza de trabajo. La relación en términos de valor, tiempo de trabajo socialmente necesario, es la composición orgánica del capital.

(6) El ritmo de variación del empleo (\dot{e}) depende de las tasas de crecimiento de la producción (\dot{y}) y de la productividad (\dot{p}_r), de la siguiente forma:

si $\dot{y} > \dot{p}_r$	$\dot{e} = \dot{y} - \dot{p}_r$	
si $\dot{y} = \dot{p}_r$	$\dot{e} > 0$,	aumenta el nivel de empleo.
si $\dot{y} < \dot{p}_r$	$\dot{e} = 0$,	el nivel de empleo permanece estable.
	$\dot{e} < 0$,	el nivel de empleo disminuye respecto al período anterior.

La necesidad de reducir los costos de producción y de contrarrestar los efectos negativos que sobre la tasa de ganancia tiene el antagonismo entre capital y trabajo, determina que la acumulación se fundamente, en las sociedades capitalistas modernas, en la intensificación de los ritmos de trabajo y en la utilización de métodos productivos con mayor progreso técnico incorporado que, en general, implican un uso más intensivo del capital en detrimento de la fuerza de trabajo. La tendencia a ahorrar trabajo, mayor cuanto más fuertes sean las alzas salariales, provoca elevaciones importantes en la relación producción-empleo de modo que la capacidad de la economía para generar nuevos puestos de trabajo se ve limitada continuamente.

Los límites a la demanda de la fuerza de trabajo que son constitucionales al proceso de crecimiento de las sociedades capitalistas se agudizan en las fases de crisis económica (consecuencia de las contradicciones a ellas inherentes), que las sume periódicamente en situaciones de sobreacumulación de capital y/o superproducción generalizada. La drástica disminución que en las fases recesivas se produce en las tasas de ganancia producen frenos, e incluso retrocesos, en el proceso inversor, lo cual a través de los efectos multiplicadores sobre el nivel de renta y demanda agregada, producirá un generalizado descenso en la demanda agregada de mercancías y, en particular, de la fuerza de trabajo. La "destrucción" de puestos de trabajo durante las crisis económicas se explica no solamente por el reducido nivel de crecimiento, incluso descenso, del PIB, sino también por el relativamente alto crecimiento de la productividad como consecuencia de las presiones y estrategias del capital para disminuir costes. Dicho fenómeno se hace más agudo con la "racionalización, modernización y reestructuración" de importantes sectores y empresas que acompañan a los intentos de los capitalistas para salir de las crisis.

El contingente del ejército de reserva crecerá, aún a pesar de la evolución favorable del empleo asalariado, si la demanda de la fuerza de trabajo aumenta en menor cuantía absoluta que la oferta de dicha mercancía. El nivel y evolución de la fuerza de trabajo disponible influye, por consiguiente, en la explicación del desempleo, debiendo ser introducida en nuestro modelo como una variable endógena y no, como es habitual en la mayoría de los análisis, como exógena o independiente. La consideración de dicha variable no puede hacerse desconectada de la naturaleza del proceso de acumulación capitalista y de las características específicas que éste toma en cada formación concreta, por la estrecha relación que existe entre dicho proceso y los fenómenos más determinantes en la oferta

de trabajadores, tales como la natalidad, mortalidad, tasa de actividad, composición sectorial de la población ocupada, asalarización de la población activa, factores institucionales relativos al sistema educativo y de la seguridad social, etc.

Ahora bien la incidencia más directa e inmediata que el proceso de crecimiento (o crisis) y de acumulación capitalista tiene en la demanda que en la oferta de la fuerza de trabajo, unido a la relativa dependencia de ésta respecto a aquella, como consecuencia de los efectos que la coyuntura económica (y evolución de la demanda) tiene sobre la incorporación de trabajadores al mercado de trabajo o sobre su retirada de él, determina que sea el movimiento y nivel de la demanda el dominante (aunque no el único) en la explicación del desempleo.

Finalmente, junto a los desfases cuantitativos señalados, hay que considerar en la explicación del nivel del ejército de reserva los desajustes e inadaptaciones cualitativas que en el mercado de trabajo se pueden presentar entre demanda y oferta y que provoca la existencia de sectores, profesiones o áreas geográficas con escasos de fuerza de trabajo junto con otros u otras en que predominan importantes excedentes de trabajadores. La existencia de dichos desfases es producto de algunas de las características del funcionamiento del modo de producción capitalista, las cuales se ven agravadas en ciertos países por las deficiencias e imperfecciones que en ellos tiene el mercado de trabajo. En primer lugar la ausencia de la planificación en las formaciones capitalistas que adapte los recursos a las necesidades es causa de inadaptación entre los niveles y clases de enseñanza proporcionados por el sistema educativo y de formación profesional y los demandados por el capital para su utilización en el proceso productivo. Y en segundo lugar la falta de transparencia informativa sobre las condiciones de empleo y la fuerza de trabajo disponible, las dificultades a la movilidad ocupacional y geográfica y los defectos en la regulación y organización del mercado de trabajo, que caracterizan a una gran parte de las economías capitalistas, especialmente a las menos desarrolladas, es motivo adicional para comprender la defectuosa distribución sectorial, profesional, geográfica y de cualificación del mano de obra en relación a los puestos de trabajo disponibles para su ocupación.

La generación del paro que se entiende, en los términos capitalistas, provocado por la naturaleza de sus leyes estructurales y de funcionamiento, juega por otra parte un importante papel en la reproducción y fortalecimiento de las relaciones sociales de producción dominantes. El excedente de la fuerza de trabajo, además de

servir de elemento de división de los trabajadores al obligarles a competir unos con otros para la consecución de los puestos de trabajo relativamente escasos y oponer a los que tienen trabajo con los que no lo tienen, es un medio de presión de importancia sobre las reivindicaciones salariales y de todo tipo (como las relacionadas con las condiciones de trabajo) que facilita el mantenimiento de niveles adecuados de las tasas de ganancia en las fases de mayor expansión económica y posibilita la salida de la crisis económicas al permitir un mayor aumento del grado de explotación de la clase trabajadora.

La intervención del Estado en la regulación del capitalismo, y concretamente en las condiciones y funcionamiento del mercado de trabajo, juega un papel relevante, no neutral, en la eficacia de los mecanismos señalados de freno a la caída de la tasa de ganancia y de salida a las periódicas crisis capitalistas. Lo cual explica la naturaleza de la política económica seguida por los gobiernos capitalistas en la actualidad, dirigida más a la recomposición y elevación de la tasa de ganancia que a la reducción drástica del contingente de parados de dichas economías. El objetivo en materia de empleo se dirige básicamente a evitar que el nivel de paro sea tal que haga peligrar la esencia de las relaciones de producción capitalistas por una pérdida intensa de poder adquisitivo de la clase trabajadora, y, en consecuencia, de la demanda agregada, y por una agudización de las tensiones y luchas sociales.

2. El Excedente de la fuerza de trabajo y sus causas en la experiencia española

En los quince años transcurridos entre el Plan de Estabilización y el desencadenamiento en España de la crisis económica, el nivel del desempleo se mantiene a un nivel relativamente reducido, al pasar el volumen de parados, según estimaciones de la Encuesta de Población Activa (E.P.A.) del INE (7), de 175.000 en 1960 a 280.000 en 1974 (8), aumentando la tasa de paro (proporción de

(7) Las cifras de paro registrado en las Oficinas del Instituto Nacional de Empleo se mantiene tradicionalmente a un nivel inferior a las derivadas de la EPA, como consecuencia de que una parte importante de los trabajadores en paro como consecuencia de que una parte importante de los trabajadores en paro prefieren utilizar otros procedimientos diferentes a las Oficinas, como la preferencia de utilizar otros procedimientos diferentes a las Oficinas, como la búsqueda del empleo, relaciones personales y familiares, etc., para la búsqueda del empleo.

(8) Las cifras utilizadas en el artículo son las extraídas directamente de la EPA, las cuales padecen de falta de homogeneidad como consecuencia de los cambios metodológicos que en la encuesta tiene lugar en el segundo semestre de

parados en relación a la población activa) únicamente del 1,5 por ciento al 2,2 por ciento (9). El débil crecimiento del excedente de la fuerza de trabajo no fue fruto únicamente del crecimiento económico que caracteriza a la economía española del período, ya que éste se comportó como insuficiente para absorber la fuerza de trabajo disponible que de no ser por el importante proceso emigratorio a Europa (casi 850.000 salidas netas en el período de 1960-74 según estimaciones del Instituto Español de Emigración), habría producido cifras de paro muy superiores a las que realmente padeció la sociedad española.

A partir del año 1974 la coexistencia de ritmos de crecimiento muy inferiores a los de años anteriores con el final de la emigración masiva de trabajadores españoles a los países más desarrollados de Europa agrava con especial virulencia la situación del mercado de trabajo español. La disminución del empleo, como consecuencia de la recesión económica, de 1974 a 1979 en más de un millón de lugar a que el desempleo según el INE se multiplique en los cinco años por más de cuatro veces (pasando de trescientos mil a más de un millón trescientos mil) y a que se encuentren actualmente sin empleo a pesar de buscarlo activamente el 14 por ciento de los activos asalariados (10). El aumento del excedente de trabajadores coincide con la prolongación continua de la duración en la búsqueda del empleo, de forma que el porcentaje de los que llevan buscando empleo más de seis meses que era del 26 por ciento en el primer semestre de 1974 se convierte en el 51,1 por ciento en el cuarto trimestre de 1979. Por otra parte, el agudo endurecimiento del mercado de trabajo y las pesimistas expectativas sobre su evolución han determinado la reducción de la población activa en casi trescientas mil como consecuencia del "desánimo" que ocasiona en la clase

1972 y tercer trimestre de 1976. Un esfuerzo considerable para homogeneizar las diferentes series es el realizado por el Grupo de Trabajo sobre problemas de empleo del Ministerio de Economía (1979), que será objeto de recensión en el presente número de Sociología del Trabajo. La razón por la que no hemos utilizado las series del Ministerio de Economía se debe al no haberse realizado hasta el momento la homogeneización de varias de las magnitudes seleccionadas en el presente trabajo.

(9) Respecto a la crítica de las fuentes estadísticas oficiales para la medición del paro pueden verse: C. Marcos, M. Giraldez e I. Pérez Infante (1978) y J. Leguina (1977, a).

(10) La definición de paro del INE, siguiendo las recomendaciones de la OIT, exige para considerar a un trabajador en dicha situación el no haber trabajado ninguna hora en la semana de referencia de la encuesta, el buscar activamente empleo asalariado y al estar en disposición inmediata de ocuparlo.

trabajadora las dificultades, e incluso imposibilidad, de encontrar empleo (11).

A continuación abordamos el estudio de las causas que explican el nivel y evolución del paro en la formación social española en los últimos veinte años. El análisis, por razones obvias de espacio, se limitará a aquellos fenómenos que frenan el crecimiento, incluso reduciéndola, de la demanda de fuerza de trabajo y a aquellos otros que inciden en el aumento de su oferta, haciendo abstracción de los desajustes cualitativos entre ambas variables, más difíciles de detectar, y de las consecuencias y efectos que el paro tiene en la formación española (12).

A. Demanda de la fuerza de trabajo y paro en el período de crecimiento económico español (1960-74).

La dinámica del crecimiento económico español del período 1960-74 va acompañada de un fuerte aumento en la acumulación de capital y en la productividad como consecuencia de los excedentes acumulados en el período anterior, de la mejora en la tasa de ganancia y de la influencia que los factores exógenos (ingresos por turismo, remesa de emigrantes e inversiones extranjeras) tienen sobre el crecimiento de la capacidad importadora de la economía española lo cual posibilita las importaciones necesarias para la ampliación y modernización del capital y para la alimentación de productos intermedios del proceso productivo. Los aumentos de la formación bruta de capital fijo y de la productividad de la economía española (tasas anuales acumulativas de 9 por ciento y 5,7 por ciento respectivamente, durante los años transcurridos entre 1963 y 1974) superiores a los correspondientes a la OCDE (5 por ciento y menos del 4 por ciento, respectivamente), explicar la mayor tasa de crecimiento del P.I.B. de nuestra economía en relación a la mayoría de los países desarrollados (6,6% y 5% respectivamente) (13). Sin embargo, a pesar de la mayor dinamicidad del proceso económico que se desarrolla en el Estado español, el crecimiento de la capacidad generadora de desempleo, 1,1 por ciento de tasa anual

(11) Véase en relación a la situación y evolución del mercado de trabajo español en los últimos años, J. Ignacio Pérez Infante (1979) y A. Espina, C. de Miguel y J. Leguina (1979).

(12) Ver al respecto I. Garayalde e I. Pérez Infante (1978) e I. Garayalde (1980).

(13) El período considerado para el cálculo de las tasas es 1964-74 para España y 1964-73 para los países de la OCDE, como consecuencia del desfase temporal con que la crisis actúa en nuestro país. Las fuentes estadísticas son E.P.A. y Contabilidad Nacional de España, serie 1964-78, del INE para España y Labour Force Statistics, 1964-76 y National Accounts para los países de la OCDE.

acumulativa, es semejante a la correspondiente a los países de la OCDE (14).

Los factores que explican la tendencia a limitar el aumento de la demanda de la fuerza de trabajo en la formación social española, como consecuencia de las características del proceso de acumulación capitalista y de las específicas de la sociedad española, son las siguientes:

a) Productividad y empleo

La escasa creación de puestos de trabajo en relación al crecimiento de nuestra economía en los últimos años, se debe, en primera instancia, a las transformaciones tecnológicas y organizativas, las cuales inducen más de las tres cuartas partes del aumento de la productividad en el período de quince años iniciado en 1959 (15), que acompañan al intenso proceso de acumulación de capital que se desarrolla en el país en esos años. Consecuencia de ello es el elevado ahorro de necesidades de trabajo, directas e indirectas, tanto por uniones de producción como de inversión realizada. Según las investigaciones del INI (16) las necesidades totales de trabajo para satisfacer una misma demanda final fueron en 1970 un 38 por ciento menos que las requeridas en 1962, a la vez que las inversiones (en términos netos) exigidas para satisfacer dicha demanda son en 1970 un 11 por ciento superiores a las necesarias en 1966, todo lo cual implica una tendencia a sustituir trabajo por capital.

La tendencia a utilizar técnicas relativamente ahorradoras en fuerza de trabajo que caracteriza al proceso industrializador español en los últimos años, en consonancia con las leyes estructurales del desarrollo capitalista, se agudiza, aún más, por la situación de dependencia tecnológica respecto a los países dominantes a escala mundial en que se encuentra la formación española. El control monopolístico de la tecnología a escala mundial "impone" a los países subordinados, entre ellos España, técnicas que ideadas por y en los países más desarrollados no son adecuadas a su dotación de las fuerzas productivas.

(14) En relación al análisis comparativo entre España y OCDE en cuanto a la capacidad generadora de empleo, véase: Julio Rodríguez (1979), Jesús Albaracín (1979) y M. Jesús González (1979).

(15) Alvaro Espina (1979), que desglosa el aumento de la productividad del trabajo en el "efecto productividad", debido exclusivamente a incrementos del producto por hora-hombre, y en el "efecto de cambio", provocado por las modificaciones en la estructura ocupacional, calcula que durante el período 1960-74 el 78 por ciento se debe al primero y el 22 por ciento al segundo efecto.

(16) Ver O. Fanjul (1976) y O. Fanjul, F. Maravall, J.M. Pérez Prim y J. Segura (1975).

La lógica de los mecanismos capitalistas, que en la búsqueda de mayores beneficios retrasa el uso del trabajo respecto a los medios de producción, junto a la dificultad de libre selección de tecnologías para los países no dominantes y la contradicción existente entre técnicas más creadoras de empleo, productividad y competitividad internacional, son fenómenos que explican, en parte, la "inevitabilidad" de la tendencia a ahorrar fuerza de trabajo en relación al capital en la formación capitalista española.

b) Transformaciones en la estructura sectorial del empleo:

Una parte importante del aumento de la productividad, aproximadamente la cuarta parte, es debida a las transformaciones que se producen durante el período 1960-74 en la estructura sectorial de la fuerza de trabajo ocupada (17). A nivel de grandes ramas de actividad, se reduce drásticamente la oferta de fuerza de trabajo en la agricultura (entre 1960 y 1974 la población activa agrícola disminuye en más de un millón novecientos mil, de las cuales un 53 por ciento son asalariados) en beneficio de la industria y los servicios (18). Dicha modificación en la estructura sectorial provoca incrementos de la productividad por persona ocupada fundamentalmente por: a) el trasvase de trabajadores de la agricultura a otros sectores de superior productividad por trabajador ocupado, en especial a la industria, sector de mayor innovación tecnológica (19), que aumenta sus puestos de trabajo en el período 1964-74 en 650 mil; b) la reducción del subempleo agrario, consecuencia de disminución del empleo en el sector; y c) la modernización y mecanización que en el agro español tiene lugar en las grandes explotaciones como consecuencia del desarrollo capitalista en la agricultura y de la elevación salarial que provoca la reducción en la oferta de la fuerza de trabajo.

A un nivel más detallado la pérdida de importancia relativa de los sectores que tradicionalmente habían tenido un alto peso específico en nuestra economía como es el caso de las industrias extractivas, alimenticias, textiles y de derivados de la madera, a favor de otros sectores de escasa participación en décadas anteriores, tales como las industrias químicas, mecánicas y eléctricas, metalúrgica

(17) Alvaro Espina (1979).

(18) J. L. Leal, J. Leguina, J.M. Naredo y L. Tarrafeta. 3ª parte (1975).

(19) La relación capital-empleo y producción-empleo es, en general, más elevada en la industria que en el resto de los sectores. Ver O. Fanjul (1976). La importancia que tiene sobre el aumento de renta la transferencia sectorial de fuerza de trabajo la expone Fanjul en el apéndice de su libro.

de transformación y material de transporte (20), ayuda a explicar la debilidad en la demanda de fuerza de trabajo, incluso en períodos de fuerte expansión, debido a las más altas relaciones capital-empleo y producción-empleo de estos últimos (21).

Las modificaciones producidas en la estructura sectorial en el sentido de ramas de actividad tecnológicamente más modernas y complejas (a pesar de que sigan siendo patrimonio de los países más desarrollados las industrias "puntas", más difusoras de progreso tecnológico) da lugar a un menor uso, en términos relativos, de la fuerza de trabajo que la estructura sectorial dominante en épocas anteriores. Los cambios sectoriales están estrechamente relacionados con las transformaciones que tienen lugar en la demanda interior, como consecuencia del crecimiento económico y mejora del poder adquisitivo medio de los españoles durante los años del "desarrollismo", y con la influencia que las modificaciones producidas en la división internacional del trabajo (en que España se encuentra inserta), a partir de la segunda guerra mundial, tienen en la demanda exterior de nuestra economía (22).

c) Estructura, superestructura y empleo en la formación social española.

Además de los fenómenos antes analizados la formación social española se caracteriza por un conjunto de elementos, tanto en la estructura como en su superestructura, que contribuyen a obstaculizar la creación de puestos de trabajo en nuestro país. Algunas de las peculiaridades de nuestra sociedad que limitan, en mayor medida, el crecimiento de la demanda de fuerza de trabajo, son las siguientes (23):

1) La agudización de los desequilibrios económicos y sociales entre las diferentes regiones y nacionalidades del Estado español durante el proceso de crecimiento e industrialización que en él tiene lugar en el período 1960-74, agravada por la ausencia de una verdadera política regional, implica la concentración de la actividad productiva industrial y de servicios en unos escasos puntos de nuestra geografía; lo cual conlleva la debilidad de la actividad económica y, en consecuencia, la escasa creación de puestos de trabajo en amplias zonas de nuestro país.

(20) Ver al respecto J. Braña, M. Buesa y J. Molero (1978) y J. B. Donges (1975).

(21) O. Fanjul (1976).

(22) Respecto a las repercusiones que el crecimiento económico español tiene en la capacidad de creación de empleos, véase, para mayor detalle, J. Ignacio Pérez Infante (1979).

(23) Ver A. García de Blas (1979) y O. Fanjul (1978).

2) La estructura de la propiedad agraria basada en la dicotomía latifundio-minifundio obstaculiza en medida importante las posibilidades del campo para generar puestos de trabajo. En primer lugar, la importancia que el minifundio tiene en la agricultura española, en particular en determinadas áreas de nuestra geografía provoca una débil demanda de mano de obra asalariada, por la importancia que el trabajo familiar tiene en las pequeñas explotaciones agrarias, y una reducida capacidad de creación de empleo por parte de dichas explotaciones campesinas, como consecuencia de su baja rentabilidad en razón a la reducida dimensión que las caracteriza. En segundo lugar, los límites a la demanda de fuerza de trabajo agraria se agudizan por las tendencias en las grandes explotaciones a ahorrar mano de obra asalariada, mediante su sustitución por maquinaria agrícola, en especial cuando los salarios aumentan en el marco de la "crisis de la agricultura tradicional".

3) La incapacidad del campo español para absorber la fuerza de trabajo disponible, se hace mayor por el abandono del sector agrícola por parte de las autoridades gubernamentales y por la naturaleza de la política agraria (esencialmente basada en la regulación de precios) desfavorable para la gran masa de medianos y pequeños propietarios.

4) La debilidad del sector público (debido, en gran medida, a la naturaleza del sistema fiscal), causante de la escasez y abandono de servicios públicos (24) tales como educación, transportes y obras públicas, vivienda, sanidad y asistencia social, además de otras consecuencias sobre el sistema productivo y el nivel de vida de los españoles, se comporta como un factor adicional en la limitación de la demanda de trabajadores al tratarse, en general, de actividades muy intensivas en la utilización de trabajadores.

5) Diversos factores institucionales, pertenecientes al área de la superestructura jurídica-política, se añaden en nuestra sociedad a los fenómenos anteriores y a la propia naturaleza de las leyes estructurales capitalistas en la tendencia ahorradora de capital variable en relación al constante:

a) la financiación de la Seguridad Social española al caracterizarse por una débil participación del Estado en relación a lo que es norma en otros países capitalistas (en 1979 la aportación presupuestada en nuestro país fue tan sólo del 9,35 por ciento), obliga a recaudar una parte muy importante de los ingresos, superior a los países de Europa occidental, por medio de cotizaciones sociales, en especial de la empresas (el 84 por ciento de la cantidad presu-

(24) M. Lagares (1975) y Coyuntura Económica (1978).

uestada para 1979 se financia por cotizaciones sociales, representando las cuotas empresariales a la Seguridad Social el 70 por ciento de los ingresos totales) (25). El elevado peso que las empresas españolas tienen en la financiación de los gastos de la Seguridad Social encarece excesivamente los costes de la mano de obra (a la vez que contribuye al emperoramiento de la competitividad exterior de nuestra economía), en especial en las empresas y sectores más intensivos en fuerza de trabajo.

b) la importancia que en la política monetaria española ha tenido y tiene, en parte, la financiación intervenida, mediante el uso de circuitos y financiaciones especiales alejadas de los criterios del mercado, así como la falta de flexibilidad en la política de tipos de interés, particularmente hasta la reforma de 1969, dirigida a mantener los tipos a un nivel bajo y estable con el fin de estimular la inversión privada, es causa de que se abarate artificialmente el costo de la financiación de las inversiones (26). Dicho abaratamiento, en relación a los precios que el mercado hubiera establecido, unido a la importancia de las tensiones inflacionistas y al aumento de los salarios que tiene lugar durante el período que se inicia en 1960, impulsa a las empresas a utilizar técnicas más utilizadas en capital en relación al trabajo.

c) la entidad que el intervencionismo estatal ha tenido en la economía española ha provocado la aparición, intensificada a partir de 1964, de diferentes medidas de "apoyo" a la inversión privada entre las que sobresalen (además del establecimiento directo de los precios y de las facilidades crediticias ya citadas) las desgravaciones impositivas y arancelarias, en especial a la compra e importaciones de bienes de equipo, y las subvenciones directas a las empresas (27). El abaratamiento de las inversiones por los procedimientos citados ha actuado como fenómeno adicional en cuanto al estímulo a la capitalización cada vez más intensa de las empresas en detrimento del empleo de trabajadores.

(25) Ver Leopoldo González González (1978) y J. Luis Ruiz Álvarez (1979). Según datos expuestos en ambos artículos el campo de variación de la participación de las cotizaciones empresariales en el seno de la CEE están comprendidas entre el 10 por ciento en Dinamarca y el 62 por ciento en Francia, con una media simple de 39,3 por ciento (según datos referidos a 1972); mientras que las aportaciones estatales al presupuesto de la Seguridad Social varía del 11,6 por ciento en Francia al 84,1 por ciento en Alemania Federal siendo la media de la Comunidad del 36 por ciento (datos referidos al año 1975).
(26) Ver R. Poveda (1975) y Ch. Brown y L. Van Houtven (1975). En relación al papel del crédito oficial en la financiación del capital privado, véase Felipe Saez (1975).
(27) Luis Martí (1975) y J. Ros Hombravella (1979).

6) Finalmente, las características del mercado de trabajo y su específica regulación en el caso español, son, así mismo, elementos que influyen en el débil crecimiento con que se ha desarrollado la demanda de la fuerza de trabajo en relación al resto de las mercancías. En este sentido las dificultades al despido libre que han caracterizado a la legislación laboral (lógica consecuencia de la ausencia de libertad sindical y del peculiar sistema de negociación colectiva que ha definido, y en algunos aspectos aún define, las relaciones entre capital y trabajo en el proceso productivo español) (28), se han comportado como freno a la ampliación de plantillas en las fases de mayor crecimiento económico. Las empresas, ante las dificultades existentes para adaptar la plantilla de trabajadores a la coyuntura, han preferido, en las fases de expansión, utilizar más intensamente la fuerza de trabajo disponible, mediante el uso generalizado de primas e incentivos a la producción, la realización en la mayoría de las empresas de horas extraordinarias o la subcontratación de actividades a otras empresas, en vez de la contratación de nuevos trabajadores (29).

Consecuencia de lo expuesto es la elevada duración media de la jornada de trabajo, en relación a la que es dominante en la mayor parte de los países más industrializados (30), y la importancia que las horas extraordinarias, con tendencia constante a aumentar su cuantía absoluta, tienen sobre la jornada laboral, alrededor del 5 por ciento de la jornada total (31). Ambos factores al determinar el alto número de horas-hombre, incluso sobrepasando en muchos sectores la jornada legal de 44 horas semanales (32), implica disminuir la necesidad de trabajadores para producir un valor determinado.

B) Demanda de fuerza de trabajo y paro durante la crisis económica.

La tendencia del capitalismo, en especial a partir de la mitad de la década de los sesenta, a la crisis económica, se agudiza a partir de 1973 al hacerse más intensas las contradicciones existentes, en parte provocadas por la expansión artificial de los dos años anteriores y, en especial, por el brusco aumento que tiene lugar en el pre-

(28) Ver J. Jané Solá (1969), págs. 164-173.

(29) Fuentes Quintana y otros (1979).

(30) O. Fanjul (1978).

(31) Ver Angel Serrano y J. L. Malo de Molina (1979), segunda parte apartado C.

(32) Ver INE (1978).

cio de importantes materias primas, entre ellas los productos petrolíferos. El fuerte descenso que se produce en la tasa de ganancia de las economías capitalistas, es causa de un importante freno en la acumulación capitalista que, al provocar elevados niveles de sobreacumulación y de superproducción, determina la reducción generalizada de la demanda global y, en consecuencia, de la demanda de fuerza de trabajo, con el resultado final del fortalecimiento, hasta niveles desconocidos desde hacía cuarenta años, de los excedentes de fuerza de trabajo.

En la formación española la crisis se desarrolla con especial virulencia (aunque con cierto retraso) desde el segundo semestre de 1974, como producto, además de las contradicciones capitalistas, de las deficiencias e insuficiencias en la estructura económica y en la superestructura jurídico-política que la definen y de la coincidencia con la crisis política que se inicia en diciembre de 1973 con la muerte de Carrero y que se extrema con la de Franco en noviembre de 1975. De 1974 a 1978 la formación bruta de capital fijo disminuye a una tasa acumulativa del 2,4 por ciento al año (en contraste con la tasa positiva del 9 por ciento en los años transcurridos entre 1964-74). Ello unido a la debilidad del resto de los componentes de la demanda interior y al aumento del valor de las importaciones (al elevarse drásticamente el precio de materias primas, especialmente el petróleo), produce la disminución de la tasa del PIB al coste de los factores hasta el 2,6 por ciento, lo cual representa casi la tercera parte de su nivel en la década anterior (33). El menor incremento del PIB, acompañado del mayor aumento de la productividad por persona ocupada, en relación a los países de la OCDE (34), provoca el descenso del empleo y un crecimiento del paro superior al de los países más desarrollados (35). Por otra parte el final de las posibilidades de "exportar" paro a Europa (convirtiéndonos incluso en "importadores" como consecuencia del retorno de antiguos emigrantes) contribuyen a agravar los efectos de la crisis sobre el excedente de trabajadores existentes en nuestro país.

La influencia que sobre la cuantía y naturaleza (de expansión o de sustitución) de las inversiones tiene la existencia de excesos en la capacidad productiva (de mayor entidad en las industrias pro-

(33) Ver en relación a la dinámica de la crisis económica en el caso español, Miren Etxezarreta (1979).
(34) J. Rodríguez (1979).
(35) La incidencia de la crisis económica en el mercado de trabajo español, puede verse en I. Pérez Infante (1979).

ductoras de bienes de inversión), junto a los previsibles efectos que sobre la reducción de plantillas tendrán las "necesarias" (desde las óptica de la racionalidad capitalista) reestructuraciones y racionalizaciones de importantes sectores y empresas (36), difícilmente puede hacernos ser optimistas de cara al futuro (aunque se produzcan cambios de importancia en la coyuntura económica) en relación a la creación de empleos de nuestra economía. A su vez las dificultades emigratorias a Europa y la previsible en el futuro vuelta al mercado de trabajo de "trabajadores desanimados", obstaculizarán más aún la capacidad de nuestra economía para absorber la oferta de trabajo disponible (37).

C) Oferta de la fuerza de trabajo y paro

Analizados en los epígrafes anteriores los efectos que el proceso de acumulación capitalista tiene sobre la demanda de la fuerza de trabajo española, nos detendremos a continuación en el estudio de aquellos factores que en la experiencia española reciente han sido más relevantes en la explicación del nivel y evolución de la oferta de trabajadores, y que, sin duda, no son ajenas a la importancia que el desempleo ha tenido y tiene en nuestra sociedad.

Dichas variables, muy conectadas por otra parte con las características del modo de producción capitalista y con las peculiaridades que su concretización tiene en nuestro país, son las siguientes:

a) Crecimiento y estructura demográfica

Las relativamente elevadas tasas de natalidad y de reproducción existentes en el Estado español, solo superadas dentro de las sociedades europeas por los países menos desarrollados, y la sensible reducción que en la tasa de mortalidad se ha producido en el transcurso del siglo al pasar del 2,5 por mil en 1900 al 8 por mil en los momentos actuales, es causa de la existencia de tasas de crecimiento vegetativo muy superiores a la de las formaciones capitalistas más avanzadas (38).

Producto de la tasa de crecimiento de la población española es una estructura por edades más joven que las correspondientes a los países más desarrollados, aunque sensiblemente más vieja que la mayoría de los países dependientes, lo cual explica que el aumento de la población potencialmente activa (14 y más años) a un promedio anual superior a las 300.000 personas se convierta en importan-

(36) J. Albarracín (1979).

(37) En relación a las previsiones futuras de empleo y paro ver I. Garayalde (1980) y J. Ramón Lorente (1979).

(38) Ver Instituto Nacional de Estadística (1976).

te elemento de presión sobre la fuerza de trabajo. El crecimiento de la población en edad legal de trabajar se intensifica en la fase depresiva de nuestra economía como consecuencia del aumento en la tasa de natalidad que tiene lugar en la década 1955-1965 (39).

El menor desarrollo de las fuerzas productivas, la influencia en los hábitos demográficos de la moral católica y las demagógicas orientaciones en materia de nacimientos de la dictadura explican la mayor tasa de natalidad que tradicionalmente ha existido en España en relación a la correspondiente a los países más desarrollados e industrializados, lo cual además de la aguda reducción de la tasa de mortalidad que se produce en España a lo largo del siglo (debida en gran medida a la difusión a escala mundial de conocimientos y mejoras en el campo de la higiene y la sanidad) hace que las tasas de crecimiento vegetativo española sean relativamente elevadas. El crecimiento económico de los últimos años y las importantes transformaciones que se producen en la estructura social, en el proceso de urbanización y en el área de los comportamientos y actitudes, determinan conductas "más europeas" de los españoles en materia poblacional, lo que implicará, a partir de 1965, la disminución de la tasa de crecimiento vegetativo, aunque todavía presente niveles ligeramente superiores a los países desarrollados.

El baby-boom que se produce en España en 1955-65, y que incidirá en la entrada al mercado de trabajo en la década 1970-80, es reflejo del que se produce en la mayoría de los países a partir de la segunda guerra mundial y que continúa, con la excepción de 1950-54, si bien en un ritmo cada vez más débil, hasta la mitad de la década de los sesenta. La situación de profunda miseria en que queda sumido nuestro país después de la guerra civil es la causa del notable retraso con que se produce el relanzamiento de la natalidad, que no tendrá lugar hasta la recuperación económica de la segunda mitad de los cincuenta (40).

b) Factores institucionales y tasa de actividad

Entre los factores superestructurales que, en mayor medida, influyen en el nivel y evolución de la tasa de actividad y, por lo tanto, en la oferta de fuerza de trabajo, destacan la amplitud y duración de la escolaridad y la importancia y naturaleza, en cuanto a edad y cuantía de las pensiones se refiere, del sistema de jubilaciones.

(39) En relación a las características demográficas de la sociedad española, ver, además de la obra citada en la nota 38, Joaquín Leguina (1976, b) y (1977, b).
(40) Ver INE (1976), págs. 13-14 y 117-124.

1) La existencia de una tasa de escolaridad tradicionalmente baja (41), inferior a la existente en los países europeos más desarrollados, explica la baja edad de entrada en actividad, especialmente en mujeres (42) y la existencia de tasas de actividad relativamente elevadas en las edades más bajas (43). El fuerte crecimiento que en la tasa de escolarización se está produciendo en los últimos años, ocasiona el aumento de la edad de entrada en actividad (42) y la reducción de la tasa de actividad, en especial, de los varones más jóvenes (44). A partir de la depresión económica iniciada en 1974 la reducción de la tasa de actividad de los jóvenes, tanto en hombres como en mujeres, es debida, en gran medida, a la tendencia de los jóvenes a retrasar su entrada al mercado de trabajo, como consecuencia del deterioro de la actividad económica.

Por otra parte, además de la influencia que la mayor o menor amplitud y extensión de la escolaridad tiene sobre la tasa de actividad, la mejora del nivel educativo actúa como otro factor estimulante de la actividad, especialmente en lo que respecta a las mujeres. La tasa de actividad, según la información que se desprende de la Encuesta de Población Activa del INE, es creciente a medida que se avanza en el nivel educativo de analfabetos y sin estudios hasta los estudios superiores, con la clara excepción de los medios y anteriores para el caso de las mujeres y varones solteros (especialmente en éstos últimos), debido, sin duda, a la importancia que en la actividad de éstas personas tiene la continuación de estudios hasta conseguir niveles superiores (45). La ampliación de la escolaridad y el acceso cada vez mayor a niveles superiores será, aunque en principio puede servir para reducir la tasa de actividad de los más

(41) Según el Padrón Municipal de Población del INE, referido a 1975, la tasa de escolaridad es, de 79,9 por ciento, 47,7 por ciento y 41,6 por ciento respectivamente, para los 14,15 y 16 años.

(42) Ver Armando Sáez (1975). Dicho autor calcula para 1960 (en base a las cifras del Censo) y 1970 (EPA del 2º semestre) en las tablas 5 y 6 del Anexo estadístico (págs. 269-274) las edades de entrada en actividad según sexos:

	1960	1970
Varones	16,68	17,99
Mujeres	15,12	16,30

(43) Respecto a la comparación con Europa de las tasas de actividad, véase J. Leguina (1978).

(44) Ver A. Espina y C. Miguel (1978). La tasa de actividad femenina en las edades jóvenes se comporta hasta los años de crisis de forma creciente como consecuencia de la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo que tiene lugar en todas las edades, en el período 1969-74.

(45) Ver INE (1978) y (1979) y los artículos citados en las notas 43 y 44.

jóvenes, un incentivo para el aumento de la actividad, particularmente en el caso de las mujeres.

2) En lo que respecta a las edades más adultas, el sistema de jubilaciones establecido por la Seguridad Social española, al no exigir, hasta el recientemente aprobado Estatuto del Trabajador, edad obligatoria para la retirada del mercado de trabajo y al basarse en presiones cuya cuantía monetaria es exageradamente reducida (inferior para muchos pensionistas al salario mínimo) (46), hace que las jubilaciones anuales tengan escasa entidad en relación a la población activa (en 1977 sólo se jubilaron 190.000 trabajadores que representaron el 8,60 por ciento de los activos de 55 y más años), lo cual implica altas tasas de actividad en relación a Europa en las edades más adultas (47).

c) Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y tasa de actividad

La tasa de actividad femenina española, caracterizada históricamente por sus reducidos niveles, inferiores al 20 por ciento de la población femenina total (48), ha sido uno de los factores que más han incidido en las bajas tasas de actividad de la población española.

La baja participación de la mujer en la actividad económica es una característica general de las formaciones capitalistas como consecuencia de la división sexual del trabajo que asigna a la mujer, prioritariamente, el papel de reproducción de la fuerza de trabajo, mientras que el hombre se convierte básicamente en agente de la producción (49). Los hábitos culturales y religiosos imperan-

(46) La evolución del importe de la pensión mensual de las nuevas jubilaciones reconocidas por el mutualismo laboral, en comparación al salario mínimo, es la siguiente:

	Pensiones	Salario mínimo		Pensiones	Salario mínimo
1972	4.241	4.680	1975	7.913	8.400
1973	5.246	5.580	1976	10.363	11.400
1974	6.312	6.750	1977	12.898	15.000

Fuente: Carpeta Estadística y Memoria anual (diversos años) del Mutualismo Laboral. Ministerio de Sanidad y Seguridad Social.

(47) J. Leguina (1979). La cifra de jubilados se obtiene de las Memorias Estadísticas de las antiguas mutualidades laborales e Instituto Nacional de Previsión.

(48) En relación a la evolución y situación de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, ver entre otros M. Weiler (1977), M.^a Angeles Durán (1972); A. Sáez (1975); y A. de Miguel (1977), Cap. 2.

(49) Véase R. Baxandell, E. Ewen y L. Gordon (1979), H. Braverman (1979) y Manuel Castells (1978), págs. 187-196.

tes en el país y las características autoritarias y paternalistas del régimen español, junto a la escasez de empleos, sobre todo hasta bien entrada la década de los sesenta, que la economía española es capaz de generar y la falta de equipamiento colectivo existente en nuestra sociedad agudizan la subordinación y alejamiento de la mujer del proceso de producción y realización de mercancías, determinando tasas de participación femenina en el mercado de trabajo sensiblemente inferiores a las correspondientes a la mayoría de los países desarrollados (50).

A partir de 1969 tiene lugar en la sociedad española una intensa incorporación de la mujer al mercado de trabajo (aunque su tasa de actividad permanezca inferior a la medida europea). La tasa de actividad de la mujer que había mantenido, hasta entonces, una relativa estabilidad, e incluso una ligera tendencia al descenso, comienza a cobrar impulso a partir de 1969, creciendo sin pausa hasta 1974 año en que la crisis se hace sensible en nuestro país (51).

El aumento de la actividad de las mujeres española, que acompañan al proceso de crecimiento económico español, se debe, esencialmente, sin olvidar la influencia que haya podido tener la modificación de los hábitos culturales y la mejora en el nivel educativo, a la mayor dinamicidad del período en la creación de empleos, sobre todo en el sector servicios, a la influencia que la sangría de emigrantes, sobre todo hombres, tiene sobre el nivel de trabajadores disponibles, y al papel que la mano de obra peor pagada que es la mujer desempeña en el grado de explotación del proceso productivo y, en consecuencia, en la tasa de ganancia del capital (52). El relativo retraso, en relación al proceso de crecimiento económico, de la masiva incorporación de la mujer al trabajo, se debe, a parte de por falta de equipamiento colectivo y a la resistencia de los hábitos culturales e ideológicos, a la relativamente escasa expansión del empleo en el sector servicios (el de mayor participación femenina) en la década de los sesenta (de 1964 a 1969 la población activa del sector servicios crece en setecientos mil, mientras que de 1969 a 1974 el aumento supera el millón doscientos mil).

d) Transferencias intersectoriales y proletarización creciente de la población activa.

(50) Véase L. Benería (1977) y A. Espina y C. de Miguel (1978).

(51) La tasa de actividad femenina evoluciona, según el INE, de la siguiente forma: 2.^o T. 1964 = 23,20/o, 1.^o S. 1969 = 22,70/o; 2.^a S. 1974 = 28,80/o; 3.^o T. 1979 = 26,70/o.

(52) Ver A. Serrano y J.L. Malo de Molina (1979), págs. 259-262; y M. Weiler (1977), págs. 64-68.

Una característica importante que ha definido el proceso de crecimiento económico que se desarrolla en España en los últimos años es el abandono del campo de importantes contingentes de población. Al principio el éxodo rural lo componen prioritariamente asalariados agrícolas, sobre todo hasta 1965, para posteriormente, y a medida que se ahonda en la crisis de la agricultura tradicional, tener cada vez mayor importancia la "huída" a la ciudad de pequeños campesinos y sus familiares y, finalmente, ante el empobrecimiento y desertización de los pueblos, de empresarios, trabajadores autónomos y asalariados no agrarios (53). El éxodo rural implica el aumento más que proporcional de la población de las grandes ciudades (54) lo cual significa un importante aumento de la población activa disponible para la industria y los servicios (55) que servirá, junto a la represión legislativa laboral del período de freno al crecimiento salarial.

El éxodo rural, y en especial agrario, que tiene lugar desde 1950 y que se intensifica a partir de 1960 (56) tiene efectos contradictorios sobre la población activa: a) por un lado estimulándola debido a la influencia que la urbanización tiene sobre los hábitos culturales, sociales y demográficos de las familias y al incentivo que en la actividad representa la mayor posibilidad de encontrar empleo en la ciudad (sobre todo en los servicios) en relación a la agricultura; y b) por otro lado reduciéndola al convertirse parte de los acti-

(53) Ver J.L. Leal y varios (1975), 3ª parte. En éste sentido hay que observar que entre los Censos de 1960 y 1970 cambian de residencia nacional más de cuatro millones doscientas mil personas de 10 y más años.

(54) Ver I. Pérez Infante (1979), págs. 65 y 66.

(55) Entre 1964 y 1979 se produce el siguiente cambio en la estructura de la población activa:

	1964 (2º T.)	1979 (3º T.)
Agricultura	37,0	18,3
Industria	26,8	26,2
Construcción	7,2	10,3
Servicios	28,4	41,5
No clasificada	0,6	3,7
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: EPA; INE.

(56) A pesar de la intensidad de la crisis económica y de las dificultades para encontrar empleo en la industria, construcción y los servicios persiste a elevados niveles la disminución de la población activa agrícola: desde el tercer trimestre de 1978 al mismo trimestre de 1979 los activos agrícolas disminuyen en 150.000.

vos marginales y ayudas familiares que trabajan en el campo (en especial jóvenes, trabajadores de mayor edad y mujeres) en inactivos cuando se trasladan a las ciudades (57).

En lo que se refiere a la oferta de trabajo, población activa asalariada, los efectos positivos son más evidentes como consecuencia de la transformación de un gran número de activos rurales que no ofrecían en el campo (más concretamente, en las zonas rurales) su fuerza de trabajo (empresarios sin asalariados, trabajadores autónomos, ayudas familiares) en trabajadores asalariados en la ciudad.

El intenso proceso de proletarización que se produce en la economía española, no solo, aunque sí prioritariamente, como consecuencia del éxodo rural (58), ocasiona el aumento continuo e intenso del coeficiente de asalariados en relación a la población activa, pasando del 59,3 por ciento en 1964, al 67,7 por ciento en 1974 y el 73,1 por ciento en 1979. La fuerte asalarización de la población activa se manifiesta en un aumento superior a dos millones setecientos mil asalariados en los años 1964-79, paralelamente al descenso de casi un millón doscientas mil no-asalariados que tiene lugar en el mismo período.

e) Emigración y fuerza de trabajo disponible

El desarrollo desigual del capitalismo tanto a escala nacional como internacional y la necesidad que el capital tiene de mantener el ejército de reserva nacional a unos niveles adecuados para presionar sobre los salarios y obtener tasas de ganancia "razonablemente" rentables, junto a la posibilidad de aumentar la tasa de explotación que facilita la mano de obra proveniente de países y/o zonas del país más atrasado/as, explica la importancia que los movimientos migratorios, tanto internos como externos, han tenido en el desarrollo del capitalismo, en particular en las épocas más expansivas.

Además de la entidad, anteriormente analizada, que las migraciones interiores tienen en la formación social española, las emigraciones de trabajadores españoles al extranjero, fundamentalmente a los países europeos más desarrollados, han jugado un papel de especial relevancia en los últimos años, en particular en los transcurridos entre 1960 y 1974. En estos años las salidas de trabajadores

(57) Respecto a la importancia de los activos marginales y ayudas familiares en la sociedad española, especialmente en la mujer, véase J. I. Pérez Infante (1978).

(58) La población activa no-asalariada no-agrícola se mantiene establemente en cifras absolutas, en los años transcurridos entre 1964 y 1974 (reduciendo su peso relativo del 24,9 por ciento al 17,7 por ciento), mientras que el conjunto de asalariados no agrícolas crecen en los catorce años citados en 3.300.000.

españoles a Europa (excluyendo las emigraciones de temporada a Francia, con el propósito de participar en campañas agrícolas en aquel país, que se estiman equivalentes a una media anual de 100.000) han sido, según estimaciones del Instituto Español de Emigración, de dos millones catorce mil, a un promedio anual de ciento treinta y cuatro mil, lo cual (considerando el retorno de emigrantes a España) supone un saldo emigratorio acumulado, en los catorce años considerados, de ochocientos cincuenta mil.

La "expulsión" de tan importante contingente de trabajadores españoles (la mayor parte de los emigrados son activos y asalariados) ha sido, además de un mecanismo de equilibrio y crecimiento de nuestra economía gracias a las remesas de divisas, un elemento de extrema importancia para evitar elevados niveles de paro y subempleo, que habrían, sin duda, obstaculizado la continuidad e importancia del crecimiento económico de los sesenta y primeros setenta no sólo por los efectos que sobre el nivel de demanda agregada hubiera tenido sino, y principalmente, por las tensiones y luchas sociales que ello hubiera provocado, aún a pesar de la represiva legislación política y laboral.

Las emigraciones españolas se han comportado como un mecanismo de "exportación" del paro español a las economías europeas, al reducir en términos netos la oferta de fuerza de trabajo de nuestro país en más de cincuenta mil al año, la mayor parte de las cuales de haberse quedado habría estado condenada a situaciones de paro, subempleo o inactividad.

El comportamiento de la emigración como una válvula de seguridad, de contención de tensiones, en la sociedad española, y como un medio de disminución de la oferta de fuerza de trabajo y reducción del paro (encubriendo de esa forma la verdadera naturaleza del mercado de trabajo español, en la cual el desempleo es un problema latente de primera magnitud), queda en entredicho a partir de la situación de crisis generalizada en que se encuentra el mundo capitalista. Desde el año 1974 las dificultades para emigrar son crecientes, de forma que los retornos comienzan a superar a las salidas: de "exportar" paro, España pasa a "importarlo" de los países más desarrollados. La emigración que había representado para España un importante elemento de contención del desempleo, deja de representar su papel precisamente en los momentos en que es más necesario, convirtiéndose, de ese modo, el paro de problema potencial en dramáticamente real.

f) Coyuntura económica y oferta de la fuerza de trabajo
La fase en que se encuentra la coyuntura económica y del mercado de trabajo de un país influye (por medio del sentido e intensi-

dad de la evolución de la demanda de trabajadores) en un doble contradictorio sentido sobre la oferta de la fuerza de trabajo: a) por un lado en las fases depresivas como la actual (caracterizada por la simultaneidad de paro e inflación), personas que hasta ahora eran inactivas acudirán al mercado de trabajo a la búsqueda de renta que compense la pérdida del poder adquisitivo familiar debido al paro o al retraso de los salarios respecto de la inflación); b) por otro lado, las dificultades, e incluso imposibilidad, de encontrar un empleo en épocas de aguda recesión económica produce, ante la "expulsión" de trabajadores del mercado de trabajo y el retraso de su incorporación al mismo, el descenso de la fuerza de trabajo disponible.

En España de la información disponible se deduce que el "efecto expulsión" es más intenso que el "efecto incorporación". Mientras que entre 1964 y 1974 el nivel de activos y asalariados crecen en unos dos millones de personas, a partir de 1974 los activos descienden en casi 300.000 y los asalariados (como consecuencia del más de un millón de parados adicionales) aumentan en medio millón.

La expulsión y desánimo de trabajadores, que no ha afectado por igual a todos los colectivos de la población activa española, al incidir especialmente en la fuerza de trabajo de "reserva" que representan los varones más jóvenes y adultos y las mujeres (59), significa la disminución, desde el año 1974, de 280.000 personas activas, que junto al aumento, de unas 200.000 anuales, que se hubiera producido de mantenerse la tendencia del período anterior, significa el abandono o no incorporación al mercado de trabajo de una cifra superior al millón doscientas mil activos y de más de tres cuartos de millón de asalariados. Esta disminución en la oferta de la fuerza de trabajo, estrechamente relacionada con los frentes al proceso de acumulación de capital, implica que el excedente medido (por las cifras oficiales de paro) de la fuerza de trabajo está muy por debajo del excedente potencialmente disponible en la actualidad, y que según las estimaciones expuestas se acercarán a los dos millones de asalariados. La no consideración de los trabajadores "expulsados" en el cómputo oficial de paro, además de ocultar la auténtica realidad del problema, engaña sobre el esfuerzo productivo que el país tendrá que hacer en el futuro para absorber no

(59) Ver Ministerio de Economía (1978) y A. Espina y C. de Miguel (1978). El descenso de la tasa de actividad es superior a la media en dichos colectivos. I. Pérez Infante (1979), cuadro n.º 8, pág. 72.

solo a los parados que buscan en la actualidad activamente empleo sino, también, a aquellos "desanimados" que decidan volver o incorporarse por primera vez al mercado de trabajo.

3. A modo de conclusión

Una de las características esenciales del proceso de acumulación y crecimiento del Estado español en los últimos años ha sido, y es, la existencia, a pesar de la intensa expansión posterior al Plan de Estabilización, de un importante contingente de trabajadores sobrantes no absorbidos por el proceso productivo y distributivo. El excedente de fuerza de trabajo, encubierto en los años de mayor ritmo de crecimiento económico por la cuantiosa emigración de activos españoles a otras formaciones capitalistas más desarrolladas, cobra su auténtica y dramática realidad con la crisis económica y social del capitalismo que, por un lado, reduce el nivel de empleo de nuestro país al frenarse sensiblemente la tasa de crecimiento del Producto Interior Bruto, y por otro, dificulta la salida de trabajadores españoles al extranjero y, que incluso, provoca el retorno de antiguos emigrantes.

La entidad, y su agravación en las épocas de crisis, del ejército de reserva de trabajadores, común a las economías capitalistas, es consecuencia de las leyes de funcionamiento de dichas sociedades (que obligan al propietario de los medios de producción en su búsqueda de beneficio a ahorrar fuerza de trabajo en relación al capital y a la producción). La mayor intensidad que el desempleo tiene en el Estado español, en relación a la mayoría de las economías desarrolladas, se explica por las peculiares características de la estructura económica y de los factores institucionales e ideológicos (superestructura) que lo definen, además de por la específica inserción en la actual división internacional del trabajo, tanto en lo que respecta a la orientación sectorial como al grado de dependencia tecnológica de nuestra economía.

La formación social española, como consecuencia del proceso de acumulación capitalista y de las características de su concreción en la formación social española, tanto a nivel de estructura de empleo de superestructura, se comporta como escasamente creadora de empleos (demanda de la fuerza de trabajo). El fuerte crecimiento de la productividad (consecuencia tanto de la capitalización y modernización de los procesos productivos como de las transferencias intersectoriales de mano de obra que tienen lugar a partir de los años cincuenta), junto a algunas de las insuficiencias y deficiencias más des-

tacadas de nuestra estructura y a la orientación que ha caracterizado a la política económica del país, obstaculizan el crecimiento del empleo a pesar de los importantes aumentos que en el PIB se producen durante el período 1960-74. A partir de 1974 la crudeza con que la crisis económica se desarrolla en España, al reducir intensamente el nivel de población ocupada, empuja al ejército de parados hasta niveles desconocidos en los últimos años.

Por otra parte, además de los factores que obstaculizan el crecimiento de la demanda de la fuerza de trabajo, existen un conjunto de fenómenos que estimulan la oferta de la fuerza de trabajo, y que lejos de ser independientes de las leyes de funcionamiento, características, evolución y situación del proceso económico de la sociedad española, y en especial de su mercado de trabajo, están con ellos/as muy estrechamente conectados. En este sentido, destacan las siguientes influencias sobre la oferta de trabajadores:

a) Las elevadas tasas de crecimiento vegetativo de nuestro país en relación a otros más desarrollados, como producto de las elevadas tasas de natalidad, a pesar de su tendencia descendente, y de los reducidos niveles que caracteriza a la tasa de mortalidad, influyen en el crecimiento con un desfase temporal aproximado de 15 a 20 años, de la oferta potencial de trabajadores. Las razones de las relativamente elevadas tasas de crecimiento poblacional que, intensificado en la década de 1955-65, presiona, en mayor medida, sobre la fuerza de trabajo disponible en la fase más crítica de nuestra economía, están íntimamente conexas con el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y con la naturaleza de los elementos integrantes de la superestructura jurídico-política e ideológica de la formación social española.

b) El desarrollo de las relaciones de producción capitalistas en el seno de la sociedad española, codicionante de la pérdida de importancia relativa en la estructura ocupacional de la agricultura en favor de la industria y de los servicios y del creciente proceso de industrialización que tiene lugar en el Estado español con especial virulencia en los últimos treinta años, es un fenómeno de consideración para explicar el crecimiento de la fuerza de trabajo que se vende en el mercado, en particular con destino a los sectores secundarios y terciarios.

c) Los cambios que se producen en los comportamientos y actitudes culturales e ideológicas, junto a la creación de empleos, especialmente en el sector servicios, que se deriva del proceso de acumulación de la formación española, posibilitan, a partir de los últimos años de los sesenta y hasta el año 1974 en que se inicia la crisis económica, la incorporación creciente de la mujer al trabajo,

esencialmente como asalariada, lo cual se convierte en un importante factor que estimula al alza a la oferta de la fuerza de trabajo.

d) El retraso en el desarrollo de las fuerzas productivas en el seno de la sociedad española, además de la debilidad que en ella tiene el sector público, en función de las relaciones existentes entre las clases sociales y de los intereses de las clases dominantes, son causas de las insuficiencias y deficiencias de servicios públicos relativamente generadoras de empleo y de los sistemas de escolaridad y de jubilación que explican la pronta incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo y la prolongación de su estancia en los trabajadores de mayor edad.

Los factores seleccionados, relacionados con las leyes estructurales del capitalismo y con las peculiaridades que adoptan al concretizarse en la sociedad española, al influir en el freno de la demanda y en la expansión de la oferta de trabajadores, junto a los desajustes que entre ambas magnitudes se producen como consecuencia de la "anarquía" del proceso productivo y distributivo capitalista y de las "imperfecciones" que distinguen al mercado de trabajo español, en cuanto a falta de movilidad y transparencia de la fuerza de trabajo, contribuyen a explicar la importancia que los excedentes de la fuerza de trabajo han tenido tradicionalmente en nuestro país y su agravación en las circunstancias de crisis económica por las que atraviesa nuestra economía.

El comportamiento de otros factores que afectan a la oferta de la fuerza de trabajo y que se encuentran relacionados con el crecimiento y coyuntura económica del país, han posibilitado el encubrimiento parcial del verdadero contingente del "ejército de reserva de trabajadores" generado en la sociedad española:

a) La coexistencia en la época de mayor dinamidad de nuestra economía de una considerable "expulsión" de trabajadores españoles a la Europa más desarrollada, de la relativamente baja actividad de la mujer, sobre todo hasta 1969, y de la indudable importancia, a pesar de las dificultades para su medición, del subempleo en la agricultura, en particular minifundista, y en la industria y los servicios (parcialmente debido a las dificultades que la legislación laboral plantea a las empresas para adaptar sus plantillas a las cambiantes circunstancias del proceso productivo), explican, en gran medida, la reducción del excedente de trabajadores a pesar de los límites existentes a la creación de nuevos puestos de trabajo.

b) La intensa y duradera recesión en que se encuentra inmersa la economía española, incide, como consecuencia de la amortización neta de puestos de trabajo y del continuo incremento del ni-

vel y duración del paro, en el desánimo creciente de potenciales trabajadores que bien retrasan su incorporación al mercado de trabajo o bien lo abandonan provisional o definitivamente. La existencia de importantes contingentes de trabajadores que no ofrecen en el mercado de trabajo activamente su fuerza de trabajo sirve para encubrir, en gran medida, la auténtica situación y realidad del mercado de trabajo, al reducir estadísticamente la cuantía de los excedentes de trabajadores no absorbidos en la fase más crítica y depresiva de nuestra economía.

En la actualidad el millón trescientos treinta y cuatro mil personas desempleadas, que según el Instituto Nacional de Estadística existían en el cuarto trimestre de 1979, se verían considerablemente incrementados si se tuviera en cuenta las deficiencias e insuficiencias en su cuantificación, la importancia del subempleo de gran parte de la fuerza de trabajo (60), y la existencia de un gran número de personas potencialmente activas que abandonan o no se incorporan al mercado de trabajo por motivos relacionados con la recesiva situación económica.

La importancia del desempleo en la sociedad española, agravada continuamente en estos años hasta límites impensables hace cinco años, por otra parte muy desigualmente repartido entre los diferentes colectivos afectados (al ser muy superior a la media la intensidad con que lo padecen las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de la construcción, los asalariados agrícolas, los que habitan en las áreas agrarias latifundistas, zonas turísticas o regiones más industrializadas, etc.) (61), cumple un papel de singular relevancia para la reproducción de las relaciones de producción dominante. El mantenimiento y elevación de la tasa de ganancia (62), se favorece considerablemente por la existencia del elevado ejército de parados que, además de facilitar las posibilidades de selección por parte de la clase empresarial y de estimular la división entre la clase trabajadora, permite el freno al crecimiento salarial y la imposición a los asalariados de condiciones de trabajo más duras y desventajosas, especialmente a los grupos más marginados y afectados por el paro.

(60) Debido entre otros factores al trabajo por un tiempo inferior al normal en la profesión u oficio, la inadaptación entre cualificación requerida por el puesto de trabajo y la que posee el trabajador que la ocupa, la productividad inferior a la media sectorial por causas imputables al atrasado nivel tecnológico y organizativo de la empresa...

(61) Véase J. Ignacio Pérez Infante (1979) y A. Espina, C. de Miguel y J. Lequina (1979).

(62) Para mayor detalle, ver I. Garayalde (1980).

Las mayores dificultades a los crecimientos salariales a medida que se elevan los excedentes de fuerza de trabajo, explican el que durante el período 1974-78 el crecimiento de la productividad por persona ocupada sea, según la Contabilidad Nacional de España, superior a la remuneración por asalariado, mientras, que al contrario, fue inferior en la década de fuerte crecimiento económico 1964-74 (63). Como consecuencia de ello, el excedente neto empresarial que se redujo del 47 por ciento en 1964 al 39 por ciento en 1974, se comporta muy establemente, e incluso aumentando, en los últimos años: 1975 = 37,3^o/_o; 1976 = 36,9^o/_o; 1977 = 36,6^o/_o; 1978 = 37,0^o/_o; 1979 = 36,6^o/_o.

La política económica del Gobierno, que en función de los intereses de clase dominantes, tiene como objetivos esenciales, claramente definidos en el Programa Económico Gubernamental, la recomposición y elevación de la tasa de ganancia mediante incentivos a los beneficios (64) y el freno a los incrementos salariales. Mientras, el aumento del nivel de empleo y la consiguiente reducción del paro quedan relegados a un segundo plano, en coherencia con el papel que para el capital desempeña la existencia de elevados excedentes de trabajadores, estando subordinados dichos fines al cumplimiento de los objetivos prioritarios. En consecuencia las directrices en materia de empleo (65) se limitan a atenuar algunos de los efectos más nocivos que el desempleo produce en la sociedad española, estimulando el empleo de algunos colectivos como son los de determinadas regiones, jóvenes y trabajadores perceptores del seguro de desempleo en detrimento de otros grupos de parados que incluso, como es el caso de los trabajadores adultos que no reciben ninguna clase de ayuda, pueden llegar a encontrarse en situación sensiblemente más desfavorable que la de los parados cuyo empleo se fomenta.

La instrumentación de una política económica que subordina el empleo a la elevación de la tasa de ganancia y al freno de las pre-

(63) En el período 1964-74 las tasas anuales de crecimiento acumulativo son del 8,3 por ciento y 5,4 por ciento respectivamente para las remuneraciones de asalariados y productividad por persona ocupada. Mientras tanto en el período 1974-78 los correspondientes aumentos son del 3,6 por ciento y 4,3 por ciento.

(64) Flexibilización de plantillas, reducción del costo de financiación, liberación de los mecanismos económicos en áreas de interés al capital junto a la intensificación del intervencionismo en otros (como es el caso de las subvenciones a empresas), límites al alza de la presión fiscal, plan energético, Estatuto del Trabajador, etc.

(65) En relación a la política de empleo de los últimos años, ver Felipe Sáez (1980).

siones inflacionistas, puede en la situación actual tener efectos contrarios, como de hecho así ha ocurrido, a los presupuestados sobre la evolución del empleo y paro (66). El aumento de la demanda agregada, y en consecuencia, de la fuerza de trabajo, puede verse comprometida por el débil aumento de la inversión, debido al importante exceso existente en la capacidad productiva (especialmente en las industrias de bienes de equipo), y por la evolución deprimida de la demanda de consumo, privada y pública, derivada de la pérdida en el poder adquisitivo de los salarios y del debilitamiento del sector público (cuya demanda de capital se está comportando muy deprimidamente), difícilmente compensadas por la demanda exterior. Los límites que la actual política económica tiene sobre la demanda, junto a la tendencia a ahorrar trabajo que se agudiza con los planes de "racionalización" del capital tendentes a incrementar la productividad del trabajo, estimuladas por las subvenciones, degravaciones impositivas y arancelarias y facilidades creditivas otorgadas, conduce, inexorablemente, en contra de las previsiones gubernamentales, al aumento del ejército de parados del país.

Como respuesta al incesante y agudo aumento del desempleo el Gobierno, en vez de adoptar medidas tendentes a la drástica reducción de su nivel, se preocupa, prioritariamente, en facilitar el abaratamiento de la fuerza de trabajo disponible mediante la utilización, aparte del mantenimiento, e incluso, engrosamiento del excedente de trabajadores, de recursos tales como la contratación temporal bonificada y el contrato a tiempo parcial.

Finalmente, en cuanto a la protección del desempleo se detectan en los últimos tiempos retrocesos de importancias que pueden servir para agravar la situación de los trabajadores parados en nuestro país, lo cual se comportará a medio plazo, por la disminución de la demanda que de ello se derivará, como contradictorio con los intereses del capital. En éste sentido destacan hechos como son el estímulo al empleo de trabajadores que perciben el seguro de desempleo en perjuicio de los trabajadores en paro que no se benefician de ningún tipo de ayuda, y la estrategia tendente a reducir la duración en la prestación por desempleo que el Gobierno pretende establecer con la Ley Básica del Empleo en discusión en las Cortes.

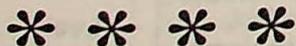
Madrid, abril de 1980

(66) En los años 1978 y 1979, mientras que el Gobierno predijo que el paro aumentaría en 100.000 en el primer año y se mantendría estable en el segundo, las cifras del paro publicadas por el INE reflejaban un aumento de 250 mil tanto en 1978 como en 1979, a la vez que la población activa disminuía en 80.000 y 10.000 en el primer y segundo período respectivamente. Durante el primer trimestre del año 1980, el paro, según la Encuesta de Población Activa, ha aumentado en 136.700.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- Albarracín, Jesús (1979): "Empleo, productividad y actividad económica". *Información Comercial Española* n.º 553, septiembre, 1979.
- Baxandell, R; Ewen, E y Gordon L (1979): "La clase obrera tiene dos sexos". *Revista Mensual/Monthly Review*, junio 79, vol. 2 n.º 11.
- Benería, Lourdes (1979): "Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista". *Cuadernos de Anagrama* n.º 151. Editorial Anagrama, Barcelona.
- Braña, J.; Buesa, M y Molero, J. (1976): "La especialización sectorial en el proceso de industrialización de la economía española: 1962-70". *Investigaciones Económicas* n.º 7, septiembre-diciembre, 1978.
- Braverman, Harry: "La clase obrera tiene dos sexos: un comentario". *Revista Mensual/Monthly Review*, junio 79, vol. 2 n.º 11.
- Brown, Ch. y Van Houtven, L. (1975): "La evolución de la política e instrumentos monetarios en España". *Información Comercial Española* n.º 504-505, agosto-septiembre (1975).
- Coyuntura Económica (1977): "España. El sector público de cara a 1978" *C.E.* n.º 13, *Confederación Española de Cajas de Ahorro*.
- Castells, Manuel (1978): "La crisis económica mundial y el capitalismo americano". Editorial Laia, Barcelona.
- Donges, J. B. (1975): "La Industrialización en España". Oikos - Tau, Barcelona.
- Durán, María Angeles (1972): "El trabajo de la mujer en España". Editorial Tecnos, Madrid.
- Espina, Alvaro (1979): "Cambios de estructura y crecimiento de la productividad en la economía española, 1964-1978: un análisis aproximativo". Comunicación presentada al Seminario sobre productividad, política de empleo y reestructuración económica. Ministerio de Economía. Madrid, noviembre 1979.
- Espina, Alvaro y Miguel, Carmen de (1978): "Evolución y perspectivas de las tasas de actividad en España, con especial referencia a la tasa de actividad femenina" en Seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía del empleo. Ministerio de Economía. Madrid, noviembre 1978.
- Espina, A.; Miguel, Carmen de y Leguina, J. (1979): "La oferta de fuerza de trabajo: situación y perspectivas". *Información Comercial Española* n.º 553, septiembre 1979.
- Etxezarreta, Miren (1979): "La economía española: 1970-79". *El viejo Topo*, Barcelona.
- Fanjul, Oscar (1976): "Crecimiento y generación de empleo". Fundación del I.N.I. Serie E n.º 5, Madrid.
- Fanjul Oscar (1978): "Consideraciones sobre políticas de empleo y asignación de recursos a medio y largo plazo". Seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía del empleo. Ministerio de Economía, Madrid.
- Fanjul, O; Maravall, F, Pérez Prim, J.M. y Segura, J. (1975): "Cambios de la estructura interindustrial de la economía española, 1962-70: Una primera aproximación". *Fundación del I.N.E.* Serie E. n.º 3. Madrid.
- Fuentes Quintana y otros (1979): "El paro en España: características y causas del desempleo". *El País*, 17 de junio de 1979.
- Garayalde, Iñigo (1979): "El desempleo como mecanismo de salida de la crisis: Evolución y perspectivas". *Información Comercial Española* n.º 558, febrero, 1980.
- Garayalde, Iñigo y Pérez Infante, J. Ignacio (1978): "El paro y la reestructuración de la economía española". *Revista Mensual/Monthly Review*, diciembre 78/enero 79, vol. 2, n.º 5/6.
- García de Blas, Antonio (1979): "Consideraciones sobre los orígenes del paro en España". *Información Comercial Española* n.º 553, septiembre 1979.
- González, Manuel Jesús (1979): "La economía política del franquismo: 1940-1970". Editorial Tecnos, Madrid.
- González González, Leopoldo (1977): "Seguridad Social e integración de España en la C.E.E.". *Coyuntura Económica* n.º 11/12. *Confederación de Cajas de Ahorro*, Madrid.
- Grupo de trabajo sobre problemas de empleo (1979): "Población, actividad y ocupación en España (reconstrucción de las series históricas 1960-78)". *Ministerio de Economía*, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (1976): "Panóramica demográfica". *Presidencia de Gobierno*, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (1978): "La renta nacional en 1977 y su distribución". Ministerio de Economía, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (1979): "La renta nacional en 1978 y su distribución". *Ministerio de Economía*, Madrid.
- Jané Sola, José (1969): "El problema de los salarios en España". Oikos, Barcelona.
- Lagares, Manuel (1975): "Las necesidades públicas en España: niveles de cobertura". *H.P.E.* n.º 36, 1975.
- Leguina, Joaquín (1975): "La ley de población en Marx y la reproducción de la fuerza de trabajo". *Zona Abierta*, verano 1974 n.º 4.
- Leguina, Joaquín (1976, a): "Cantidad, valor y excedente de fuerza de trabajo". *Información Comercial Española* n.º 509, enero 1976.
- Leguina, Joaquín (1976, b): "Fundamentos de demografía". Siglo XXI, Madrid.
- Leguina, Joaquín (1977, a): "Los indicadores de paro". *Boletín de Estudios Económicos*, vol. XXXII, n.º 101, agosto, 1977.
- Leguina, Joaquín, (1977, b): "Quiénes son los habitantes de España". Editorial La Gaya Ciencia. Biblioteca de Divulgación Económica n.º 29 Barcelona.
- Leguina, Joaquín (1978): "La oferta de fuerza de trabajo en España: una proyección a medio plazo". Seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía del empleo. Ministerio de Economía, Madrid, noviembre 1978.
- Leal, J. L.; Leguina, J.; Naredo, J.M. y Tarrafeta, L: "La agricultura en el desarrollo capitalista español: 1940-70". Siglo XXI, Madrid.
- Lorente, J. Ramón (1979): "Productividad y demanda de trabajo de

- la economía española en el horizonte 1985". Comunicación presentada al Seminario sobre productividad, política de empleo y reestructuración económica. Ministerio de Economía, Madrid.
- Marcos, C; Giraldez, M. y Pérez Infante, J.I. (1978): "Las estadísticas de paro en España". *Seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía del empleo*. Ministerio de Economía. Madrid, noviembre 1978.
- Martí, Luis (1975): "Estabilización y desarrollo". *Información Comercial Española* n.º 500, abril 1975.
- Miguel, Amando de (1977): "Recursos humanos, clases y regiones en España". *Cuadernos para el Diálogo*, Madrid.
- Ministerio de Economía: "Comportamiento de la oferta de trabajo en el mercado español durante el período 1964-1977". Xerocopia.
- Pérez Infante, José Ignacio (1978): "Análisis del trabajo a tiempo parcial de la mujer española: Aproximación cuantitativa" en el libro "Trabajo a tiempo parcial y horario flexible". Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Pérez Infante, José Ignacio (1979): "Rasgos estructurales del empleo y paro en la formación social española". *Información Comercial Española* n.º 553, septiembre 1979.
- Poveda, Raimundo (1975): "Política monetaria y financiera", en el libro de L. Gamir y otros: "Política económica de España". Editora Guadiana, Madrid.
- Rodríguez, Julio (1979): "Demanda de empleo y productividad en España". *Información Comercial Española* n.º 553, septiembre 1979.
- Ros Hombravella, Jacinto (1979): "Política económica-española: 1959-1973". Editorial Blume, Barcelona.
- Ruiz Alvarez, Jose Luis (1979): "Algunas reflexiones sobre la financiación de la Seguridad Social". *Información Comercial Española* n.º 554, octubre 1979.
- Saez, Armando (1975): "Población y actividad económica en España". Siglo XXI, Madrid.
- Saez, Felipe (1975): "El crédito oficial en el sistema financiero español". *Instituto de Estudios Económicos*, Madrid.
- Saez, Felipe (1980): "Algunos aspectos de la política de empleo y mano de obra en España". *Información Comercial Española* n.º 558, febrero 1980.
- Serrano, Angel y Malo de Molina, J. Luis (1979): "Salarios y mercado de trabajo en España". Editorial Blume, Madrid.
- Van der Weyde (1979): "El paro problema internacional". *Información Comercial Española* n.º 553, septiembre 1979.
- Weiler, Martine (1977): "Mujeres activas". Ediciones De La Torre, Madrid.



La eventualidad, rasgo básico del trabajo en una economía subordinada: El caso del campo andaluz

Antonio J. Sánchez López
Córdoba. 1980.

"A juzgar por la cantidad de palabras a que ha dado lugar, el paro parece ser el problema de la agricultura latifundista andaluza. Tanto los obreros, como los propietarios, como los funcionarios estatales y sindicales han llamado la atención muchísimas veces hacia la 'angustiosa' situación de paro y han propugnado diversas soluciones para 'remediarlo'. El paro, sin embargo, no se puede atribuir totalmente a la estructura agraria latifundista. Lo que ésta hace es ponerlo al descubierto".

Juan Martínez Alier.
La Estabilidad del latifundismo. 1968. p. 43

Esta reflexión de Martínez Alier señalaba, en los años sesenta, la esterilidad de aquellos planteamientos que se limitan a establecer una relación causa-efecto entre el latifundio y el paro. Y sin embargo, después de haberse escrito esto, se han dedicado muchas otras páginas a pretender afirmar ésta perspectiva, sin pretender abrir nuevas vías, justificando así la simpleza de los análisis políticos más usuales.

Después que han pasado trece años desde que eso se escribió, su afirmación ha ganado más aún en consistencia debido a los profundos cambios que la agricultura ha experimentado.

Estas transformaciones arrojan nitidez al mercado de trabajo en que el paro es producido y permite profundizar con mayor seguridad en su análisis e interpretación.

Aunque el paro agrícola no sea privativo del Sur de España y en la actualidad afecte de manera importante a otras áreas, en nuestro análisis nos detendremos exclusivamente en esta zona, por ser la región de la que tenemos más información y donde con más fuerza destaca el problema. Los diversos comportamientos que en ella se observan proporcionan igualmente buenos modelos interpretativos, que pueden extenderse con ligeras modificaciones a las restantes zonas del país.

Un problema secular.

Los obreros agrícolas sin tierra constituyen, al menos desde el siglo XVII, la mayor parte de la población andaluza. Junto con ellos convivían fuertes contingentes de pequeños agricultores cuyas condiciones de vida apenas diferían de las de los anteriores, y que tradicionalmente han sido incluídos con los primeros en el colectivo de "obreros agrícolas".

Domínguez Ortiz resalta la ausencia de conflictos significativos en las áreas rurales hasta el siglo XIX y lo interpreta recurriendo a la existencia de "la práctica de que los jornaleros fuesen mantenidos por sus patronos... tenían por los menos asegurado el pan, lo que hacía menos difícil su situación en las épocas de crisis alimenticias" (1). Esta práctica, junto con una "menor presión demográfica, un absentismo menos elevado, un más alto índice de solidaridad y la existencia de extensas tierras comunales de frecuente aprovechamiento colectivo" (2) contribuía, según el autor, a que las áreas rurales fuesen zonas de una mayor estabilidad que las tumultuosas ciudades.

Sin embargo, esta posible y aparente estabilidad, que contrasta con la permanente situación de conflicto en que se va a vivir a partir de mediados del siglo XIX, desencadena en la existencia de varios factores que actuaban como válvulas de escape de una situación potencialmente muy conflictiva. Entre estos factores destacan los siguientes.

(1) A. DOMÍNGUEZ ORTIZ. *Alteraciones andaluzas*. Madrid, 1973. p. 138.
(2) Idem.

A).— El lanzamiento de un considerable volumen de Fuerza de Trabajo (FT a partir de ahora), a la condición de mendigo y vagabundo, que inundaban con su presencia los caminos y ciudades de los diversos reinos. *Pedro Romero de Solís* da la cifra de 150.000 como la correspondiente a estimaciones autorizadas. (3).

B).— La emigración, tanto bajo la forma de soldados de los ejércitos imperiales, como de trabajadores, hacia América y los muchos urbanos peninsulares.

C).— Los grandes mortandades, de las que cita algunas *Domínguez Ortiz*, y que son tratadas en detalle por *Romero de Solís* (4), asociadas en general con crisis en las dietas por problemas de abastecimiento, provocados en buena medida por la acumulación de grano en manos de especuladores (5). Estas mortandades actuaban inequívocamente como factor regulador del mercado de trabajo.

D).— La estrecha vinculación entre la tenencia de la tierra y el incremento de las posibilidades de subsistencia estimuló notablemente el mercado del suelo y las fórmulas del subarriendo. (6). La orientación de la FT familiar hacia la propia explotación está en la base de extensión de aprovechamientos intensivos en el uso de la mano de obra, tal como ha comprobado *Josefina Cruz* en el caso del olivar carmonés. (7)

Estos procesos pueden explicar pues el relativo estancamiento de la población y la escasa conflictividad. En cualquier caso ponen sobre las mesas de los investigadores la necesidad de ahondar en la historia de la agricultura de la región, que parece haberse desarrollado provocando fuertes desigualdades, sólo atenuadas mediante el recurso a la sistemática expulsión de la región de la FT sobrante. (8)

La inestabilidad latente que estos procesos encubren es sacada totalmente a la luz por los fuertes conflictos que se producen desde mediados del s. XIX y que se prolongarán, aunque con manifestaciones muy diversas, hasta la guerra civil.

En la base de este recrudecimiento podemos hallar probablemente la fuerte expansión demográfica que se produce a partir de

(3) Pedro ROMERO DE SOLIS. *La población española en los siglos XVIII y XIX*. Madrid, 1973.

(4) P. ROMERO DE SOLIS. *Op. cit.* pp. 189 y ss.

(5) P. ROMERO DE SOLIS. *Op. Cit.* p. 188 y A. DOMÍNGUEZ ORTIZ. *op. cit.* p. 120.

(6) P. ROMERO DE SOLIS. *op. cit.* p. 183.

(7) Josefina CRUZ. *Dinámica de las estructuras agraria de Carmona*. Tesis Doctoral, 1978. Cap. III. pp. 7, 9, 17, etc...

(8) J. CRUZ. En la Nota 58 de su tesis se recoge una nota del Catastro de Ensenada en la "que se consideraba que los jornaleros de Carmona sólo trabajaban 180 días al año".

1910/1920. La presión que esta FT va a producir sobre un mercado con una capacidad de demanda relativamente rígida, no va a ser aliviada por los canales tradicionales. Por el contrario, estos canales van a desaparecer o se van a ver restringidos merced a presiones muy variadas. Así, la mendicidad se ve combatida con numerosas disposiciones que pretenden integrar a quienes la practican dentro del mercado de trabajo. (9). Las emigraciones y guerras se ven reducidas tras las últimas escarazmuzas coloniales. Las grandes epidemias van desapareciendo progresivamente... Todo ello sin embargo no se ve acompañado de un crecimiento similar de los puestos de trabajo en la región, donde si bien se van a transformar sus sistemas de aprovechamientos con el paso del cultivo al tercio al cultivo al año y vez, el incremento de necesidades de FT que eso supone se va a compensar mediante:

- * la suavidad y lentitud de esas transformaciones, que de manera decidida no se van a extender hasta los años cincuenta. (10)
- * el mayor impacto inicial de estas transformaciones entre los pequeños campesinos, con su consiguiente no repercusión directa en el mercado de trabajo asalariado.
- * la adopción de algunos medios mecánicos de trabajo (agavilladoras, trilladoras...) y de mejores aperos (arado bravant...) sin siquiera dar el paso al cultivo al año y vez, con lo que se produce un notable ahorro de trabajo.

	Cultivo al tercio	Cultivo año y vez sin mecanizar	Cultivo año y vez mecanizado
N.º de jornales eventuales	100	179	155
P.F./N.º de jornales eventuales	100	111	158

Fuente: Jose M.^a SUMPSI. *Agricultura y Sociedad*. n.º 6.

(9) P. ROMERO DE SOLIS. pp. 40-48 y Manuel PEREZ YRUELA. *La conflictividad campesina en la provincia de Córdoba. 1931-1936*. Madrid, 1979. p. 197.

(10) Jose M.^a SUMPSI. "Estudio de la transformación del cultivo al tercio al año y vez en la campaña de Andalucía". *Agricultura y Sociedad*. n.º 6. 1978. p. 35.

En esta situación, encuadrada en la rápida formación en toda Europa de organizaciones obreras, los trabajadores que permanecen en el campo dependiendo exclusivamente de la débil e inestable oferta de trabajo de la actividad agraria, único mercado que la generaba de forma sensible, van a sufrir en sus carnes las secuelas de los profundos desajustes en este mercado. Y lo van a sufrir sobre todo en la forma de prolongados períodos de paro, que harán descender sus rentas salariales hasta extremos en ocasiones bastante ridículos.

Las manifestaciones de este problema van a configurar lo que terminará denominándose "el problema agrario en el Mediodía", y que será objeto de reflexión por numerosas personas de la Administración, pensadores, economistas y políticos de primeros de siglo (11). Se entiende por esta cuestión la permanente situación de conflicto que vivirá la región, sus posibles causas (latifundios, absentismo, fincas manifiestamente mejorables...) y sus secuelas (paro-hambre-bajos salarios-miseria-lucha social...). Toda la polémica levantada en esos momentos nos vuelve a llamar la atención sobre la antigüedad del problema que volvemos a plantear: el paro agrario.

En los informes que se presentan para ese concurso y en la abundante literatura social de ese período, los conflictos se tratan de caracterizar muchas veces como manifestaciones frente al "caciquismo", "la injusticia social", por el "afán de reparto", etc... Todas esas calificaciones nos muestran diversas contradicciones surgidas de la brusquedad con que el campo andaluz ve extenderse en su seno unas relaciones de producción estrictamente capitalistas y del carácter de las mismas. Pero la contradicción más visible surge de la existencia de una FT disponible, capaz de hacer frente por sí sola a los más elevados requerimientos de trabajo que se le haga, lo que implica, dentro de la estacionalidad propia del trabajo agrario en áreas de monocultivo, el que durante largas épocas quedarán en paro. Algunos ejemplos nos ilustran sobre el peso de este desempleo: En Córdoba, en 1931, "el Gobierno Civil comunicó al Gobierno que pronto habría en la provincia 40.000 obreros agrícolas en paro forzoso" (12). "Bernaldo de Quirós en su informe sobre el campo de Andalucía estimaba en 100.000 el número de obreros agrícolas

(11) Esa reflexión se nuclea en torno al Concurso abierto por el Rey sobre el problema agrario en el Mediodía. Ver sobre esto M. PEREZ LEDESMA. "El problema agrario en Andalucía a comienzos del siglo". *Agricultura y Sociedad*, n.º 3. 1977.

(12) M. PEREZ YRUELA. p. 133.

parados en toda Andalucía" (13). Y toda esta FT se ve sistemáticamente marginada del control del propio mercado de trabajo en el que se encuentra, controlado exclusivamente por los grandes empresarios de la zona.

Los movimientos que surgen desde la clase obrera para tratar de resolver los fuertes problemas que se le planteaban, y que se dirigen a una u otra de las diversas causas que los provocan han sido ya objeto de numerosos trabajos de los historiadores sociales (DIEZ DEL MORAL, TUÑOZ DE LARA, CALERO, etc...). Pero las alternativas y preocupaciones que esos movimientos encarnaban no comenzaron a verse trasladadas a la práctica de la Administración hasta la llegada de la República, que supuso para los obreros agrícolas una mayor libertad y fuerza en la manifestación y realización de sus alternativas, al retirarse buena parte del apoyo estatal con que se apuntalaba el poder de los grandes empresarios en el campo (Ayuntamiento, Gobiernos Civiles, Guardia Civil, tribunales de justicia...) (14).

Es de resaltar cómo uno de los elementos más repetidos en las estrategias de lucha sindical lo componían el lograr asegurar la subsistencia de los trabajadores mediante el empleo en las fincas (alojamientos) y en las obras públicas, el control del mercado de trabajo (las bolsas de trabajo y listas de los sindicatos), y el control de las relaciones laborales (tribunales mixtos, contratos de trabajo, etc...). Todas esas acciones se encaminaban a maximizar las oportunidades de empleo masculino, reduciendo o eliminando las prácticas que se oponían a él: destajos; incorporación regular de mujeres y niños (con la oposición a la presencia de estos colectivos en el mercado de trabajo se atacaba la persistencia de los hoy llamados mercados secundarios, de difícil control por los obreros habituales, y que dejaba un flanco muy vulnerable para la clase obrera); prolongadas jornadas; aprendizaje dificultoso; eliminación o abandono de tareas culturales; adopción de maquinaria... La tesis doctoral de Pérez Yruela (15) analiza detenidamente estas estrategias entre los obreros cordobeses.

La guerra civil dio al traste con todos esos movimientos, no sin antes permitir experimentar en algunas comarcas andaluzas el al-

(13) Recogido por TUÑOZ DE LARA, *Luchas campesinas y obreras en la Andalucía del s. XX*. Madrid, 1978. p. 141.
(14) Una descripción en vivo del funcionamiento de esas instituciones nos lo da Antonio ROSADO en *Tierra y Libertad*. Barcelona, 1979.
(15) M. PEREZ RUELA. *op. cit.*

cance de las transformaciones más radicales, traídas por la colectivización y explotación en común de algunas fincas. (16)

Tras la guerra la asunción por el Estado del papel de "velador" de los derechos de los obreros provocó una profunda crisis de las economías de los trabajadores agrícolas, que vieron reproducirse las relaciones de producción vigentes antes de la República y propias de "la gran explotación de la sociedad agraria tradicional". Esta crisis se manifestó sobre todo en el brutal descenso de la capacidad adquisitiva de los salarios, que hasta 1963 no volvieron a superar el nivel alcanzado antes de la guerra. (ver gráfico 1). Y esta crisis se vio acompañada por periódicas fases de desempleo como lo reflejan los escasos informes oficiales existentes, muy bien tratados por Martínez Alier en su estudio sobre la Campiña cordobesa.

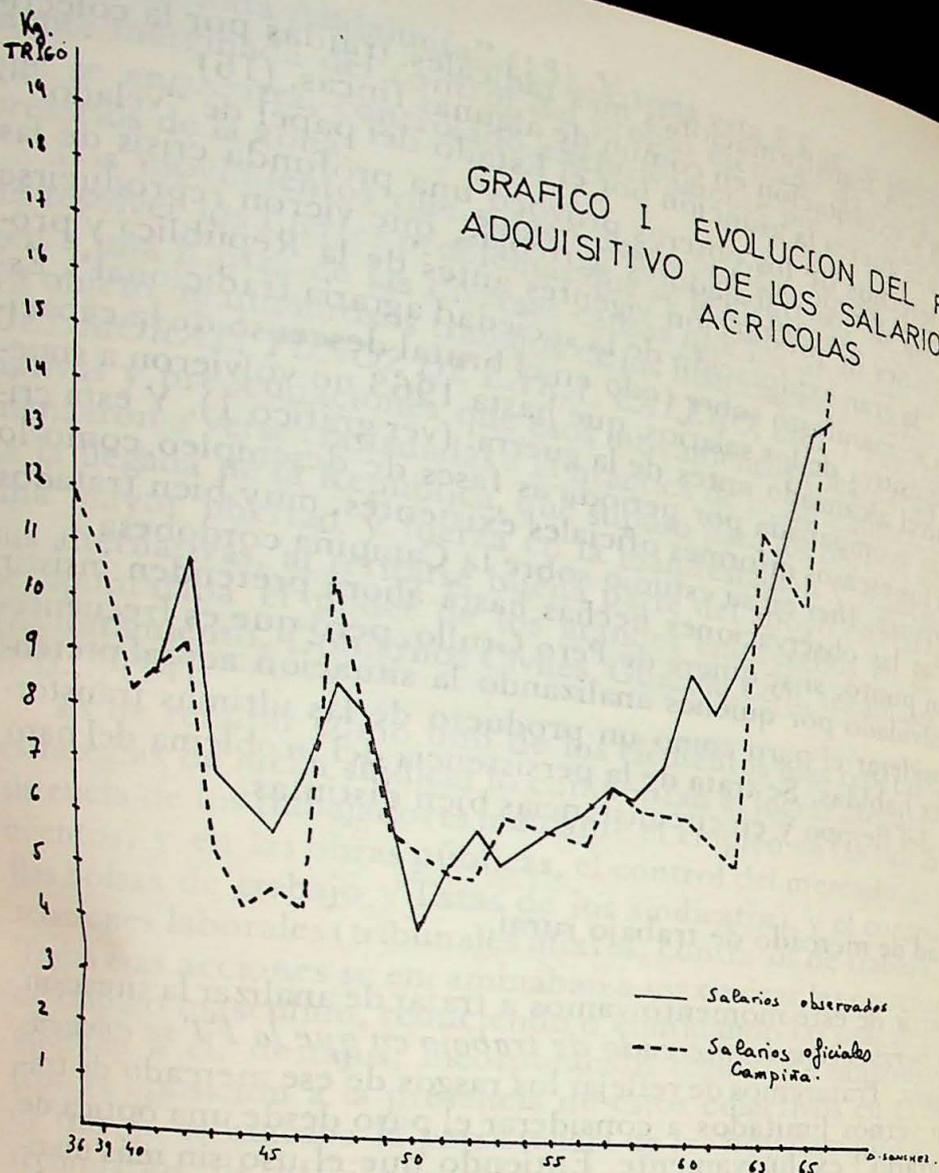
Todas las observaciones hechas hasta ahora pretenden insistir sobre un punto, si se quiere de Pero Grullo, pero que es frecuentemente olvidado por quienes analizando la situación actual pretenden considerar el paro como un producto de las últimas transformaciones habidas. Se trata de la persistencia del problema del paro a través del tiempo y en circunstancias bien distintas.

La unidad de mercado de trabajo rural.

A partir de este momento vamos a tratar de analizar la situación desde la perspectiva del mercado de trabajo en que la FT se encuentra ubicada. Trataremos de reflejar los rasgos de ese mercado de trabajo, sin vernos limitados a considerar el paro desde una óptica de "paro agrario" exclusivamente. Entiendo que el uso sin más matización de este último término nos conduce a una perspectiva de análisis que bloquea la completa comprensión de las transformaciones experimentadas en los últimos treinta años, e incluso la comprensión de la misma situación actual, ya que impone una fuerte limitación, quizás inconscientemente, a la perspectiva que observa la agricultura en el capitalismo como "un proceso productivo peculiar, separado de la actividad manufacturera en el inicio de la economía capitalista, y sujeta a la ley del desarrollo propia de dicha economía, integrada así en el conjunto de los demás procesos productivos" (17)

(16) Sobre la historia de colectividades agrarias en Andalucía se puede ver el trabajo de A. ROSADO ya citado, que recoge su experiencia.

(17) G. MOTTURA y E. PUGLIESE. *Agricoltura, Mezzogiorno e mercato del lavoro*. Bologna, 1975. p. 58.



FUENTE: Reglamentaciones Oficiales

Fincas Programa F. J. MARCH "Gran Explotación Agraria.
Series de Precio del TRIGO. M^o de AGRICULTURA.

Por ello vamos a optar al analizar el "paro agrario" por desplazar la perspectiva *sectorial* e inclinarnos por la del mercado de trabajo, en la cual el parado es FT disponible, y donde el jornalero y al campesino se le sitúa en lo que considero es su verdadero contexto, *el de ejército industrial de reserva*, sin que esto signifique estrictamente FT a disposición de la industria, sino FT a disposición del capitalista que desee usarla, sea cual sea la actividad en que la emplee.

Rasgos básicos del mercado de trabajo de la agricultura tradicional.

Hasta hace pocos años la única actividad económica existente en las zonas rurales consistía en la agropecuaria, que integraba e intercalaba en sus tareas la demanda de bienes manufacturados, producidos en buena parte dentro del ciclo cerrado característico de la explotación tradicional (transformación de los alimentos: vino, queso, aceite, embutidos, frutos secos, salazones...; utillaje: herreros, carpinteros, talabarteros, albañiles...; energía: carboneros, gañanes...). Lógicamente pues el mercado de trabajo en esas áreas se configuraba en torno a esa actividad, lo que no impide emigraciones definitivas y salidas y entradas irregulares en un estrato secundario de ese "mercado", por parte de mendigos, soldados...

La gran explotación desarrollaba sistemas de aprovechamiento con fuertes oscilaciones en cuanto a la demanda de mano de obra y basadas en la complementariedad y alternancia de cereales, forrajes y ganadería. Una variante de ese sistema de aprovechamientos lo proporciona la incorporación del olivar al anterior modelo, lo que puede suponer la reducción de algunas de estas otras alternativas o su desaparición. La diferencia en cuanto a los aprovechamientos se refleja incluso en la forma que adoptan las edificaciones agrarias: cortijo o hacienda. Ambas variantes exigen la retención como hijos de equipos básicos de *especialistas* para las tareas de mantenimiento y dirección. El resto de las necesidades de FT se cubren mediante el recurso a un mercado que más arriba caracterizábamos como amplio y prácticamente inagotable, el de la FT para ser usada de forma eventual. Incluso parte de las necesidades permanentes de "FT simple" (las vinculadas habitualmente al cuidado del ganado y a las tareas auxiliares de los trabajos artesanales), son cubiertas mediante el recurso a un colectivo especialmente barato, que forma un estrato específico dentro del mercado de trabajo: los niños. Así, en una de las fincas estudiadas dentro del Programa de investigación de la Fundación J. March, sobre la Gran Explotación Agraria y que constituye un caso modal, la significación del trabajo infantil en el conjunto del trabajo de la ganadería evolucionaba así:

(En % sobre el total de ganaderos).

1948	50%	1956	62%	1960	50%
1949	45%	1957	54%	1961	46%
1954	53%	1958	52%		
1955	58%	1959	48%		

La relación entre los salarios de este colectivo, con los de los adultos, proporcionaba los siguientes resultados:

Salario medio	Salario de Zagales de 16/17 años.	Salario Aguadores	Obreros eventuales 14/15 años
100	22.5	20	24

(Reglamentación de Trabajo Agrícola para las cuatro provincias de Andalucía Occidental. 1957. En números índices).

En el análisis que hacíamos en este trabajo sobre la estructuración de aprovechamientos propios de la gran explotación de la sociedad tradicional, extraímos las siguientes conclusiones: "Puede decirse que en los tres aprovechamientos descritos como más característicos de las fincas con técnicas de cultivo tradicionales (trigo/algodón/manchón; olivar), las puntas de empleo se van incrementando, manteniendo éste a niveles semejantes durante varios meses, lo que se traduce en una relativa estabilidad de la demanda de trabajo, sujeta sin embargo a un período de paro estacional de dos meses, entre el invierno y la primavera, y otro ligero descenso a fines del verano, paliado por los trabajos estacionales de la vendimia y de la recolección del algodón... Este modelo sin embargo, sólo responde a los casos en que la distribución de los anteriores aprovechamientos en el total de la superficie cultivada está equilibrado. En las áreas de monocultivo, el paro estacional de cultivo dominante, genera entonces un paro estructural o una baja densidad de población. En el primer caso existirán unas fuertes corrientes migratorias hacia fuera, de carácter estacional. En el segundo estas corrientes se invierten, convirtiéndose la zona en demandadora de mano de obra en las puntas de empleo. Normalmente, sin embargo, la población se mantendrá sobre los mínimos requeridos, simultaneándose las dos corrientes." (18)

Un poco más adelante se precisaba así: "Se mantienen durante seis meses del año unos niveles ocupacionales homogéneos y relativamente altos... El período de paro más pronunciado se encuentra entre los dos períodos de mayor empleo... La punta más alta (en Mayo), por las características de las operaciones que la crean, va a permitir la incorporación a esas tareas de todo tipo de personas, sin requerir la cualificación o esfuerzo físico especialmente relevante, por lo cual de mujeres y jóvenes puede resolver los trabajos sin necesidad de movimientos migratorios de importancia" (19).

(18) A. SANCHEZ LOPEZ. *El trabajo agrícola en la gran explotación agraria*. Memoria presentada a la Fundación J. March. pp. 181-182.

(19) Idem. pp. 188-189.

La demanda, pues, que la gran explotación agraria de la sociedad tradicional ha hecho al mercado de trabajo podemos caracterizarlo por:

-ser de FT simple, "bruta", sin necesidad de la más mínima cualificación.

-ser usada de manera eventual, sin fijación en tarea o espacio alguno.

-ser usada en la misma medida que era requerida por el capital, es decir, se ajustaba directa y estrictamente a las cantidades de FT que el capital necesitaba en cada momento y en cada lugar, sin la rapidez producida por las relaciones estables de trabajo. Esta forma de uso comporta el que por los empresarios agrarios no se asuma en ningún momento los costos que exige el mantenimiento y reproducción de la FT por ellos usada tan largamente.

Las duras condiciones en que se hace la venta de la propia FT, "el modelo disciplinario de uso de la FT": bajos salarios, paros cíclicos, etc... provoca estrategias obreras dirigidas a procurar atenuar esos efectos mediante la salida del mercado de la mayor parte de su propia FT, orientándola hacia actividades no agrarias o, lo que era más frecuente, hacia la vinculación más o menos estable con la tierra: intensificación del uso de la FT dentro de la propia explotación si la hubiere, incremento por la presión por la apercepción y el arrendamiento... Es quizás en esta vía en la que cabe interpretar parte al menos de la estabilidad de la idea del "reparto" durante todo ese período.

En principio los esquemáticos rasgos reflejados hasta ahora sancionan la caracterización de ese colectivo de trabajadores como ejército de reserva industrial, mostrándose a merced por completo de los intereses de los empresarios capitalistas.

Transformaciones en el mercado de trabajo

En este contexto y de manera firme a partir de los años cincuenta, van a coincidir varios procesos simultáneos y concatenados:

- * la ampliación de las perspectivas de empleo mediante el incremento de la demanda de FT desde los núcleos industriales.
- * el encarecimiento del costo del factor trabajo, fruto a su vez de numerosas causas: emigración, demanda alternativa, presión obrera, etc...
- * la introducción en la agricultura de medios mecánicos con lo que sustituir parte de sus necesidades de FT, reducir constantemente los costos y en ocasiones mejorar notablemente la productividad de la tierra.

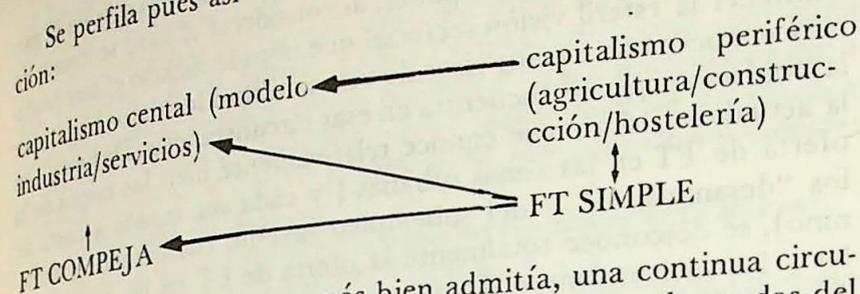
Estos procesos, claros signos de la penetración y consolidación del capitalismo en nuestro país, van a producir, como ha sido habitual en numerosas naciones, un modelo económico basado en centros o polos de atracción que depende de la canalización hacia ellos del ahorro y la FT de extensas zonas, las cuales, más tarde, descapitalizadas y despobladas, se verán obligadas a desempeñar, sin excesivas alternativas, las funciones que se le impongan: espacios de ocio, reservas de FT, área de localización de actividades insalubres, etc... Se ha adoptado así un modelo de desarrollo que deja a la mayor parte de las zonas rurales en una situación de inerte dependencia.

El hecho de que no se hayan establecido un número significativo de industrias en las zonas de residencia de los trabajadores agrícolas no quiere decir que estas comarcas estén en reserva, esperando ser llamadas un día u otro a participar en el conjunto de la dinámica que marca el país. Ocurre que ya están integradas totalmente en esa dinámica, jugando papeles peculiares. Estos papeles van a ser continuidad, no podía ser de otro modo, del papel de "ejército de reserva industrial" jugando antes por la FT de dichas zonas. Al amparo de la existencia de esa reserva, y a la par que la mecanización de los principales aprovechamientos y la emigración van a configurar parte de ese mercado, se desarrollan sectores no-agrarios que van a entrar en directa competencia con la agricultura en cuanto a uso y modo de uso de la FT que forma parte de ese ejército de reserva. Esas actividades se van a configurar en Andalucía en lo que ya se conoce con el nombre de complejo "construcción-hostelería", actividades ambas que concurren en el mercado de trabajo con demandas similares a las hechas por la agricultura: FT simple; FT para ser usada de forma eventual (o temporera); FT para ser usada en la medida en que sea necesitada.

Este modelo no sólo permite sino que exige la subsistencia de una serie de aprovechamientos agrarios que produzcan fuertes oscilaciones en las cantidades de FT por ellos empleadas, dado que la FT excedentaria estacionalmente del campo puede ser usada por los restantes sectores y viceversa, compartiendo así, entre todos ellos, los costes de mantenimiento de una FT que ninguno por separado lograría sostener. (20)

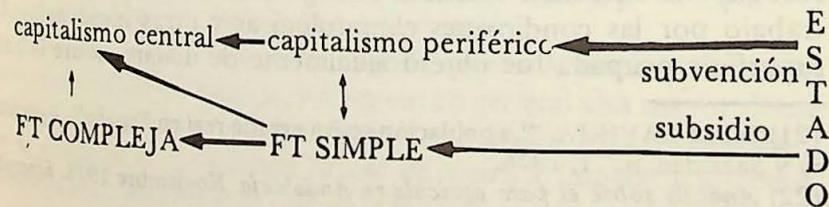
(20) El profundizar en este tema llevaría a considerar la difuminación del concepto de "puesto de trabajo" y "actividad", a medida que nos alejamos de las zonas centrales del capitalismo.

Se perfila pues así un retrato relativamente simple de la situación:



Este modelo admite, o más bien admitía, una continua circulación de la FT simple a instancias de las diversas demandas del capital. Requiere además otras precisiones para terminar de trazar su significación. En la actualidad, y por mor de defender la estabilidad del empleo en las zonas rurales, se está procediendo a la defensa a ultranza, desde diversos sectores, de los cultivos que mayor mano de obra requieren con carácter puntual: el olivo y el algodón. Con el mantenimiento de estos cultivos en su forma actual se está defendiendo en definitiva la existencia de una caudalosa corriente de transferencias desde el erario público hasta los bolsillos de los agricultores particulares, quienes en el caso que nos ocupa, son los que mayor cantidad de empleo asalariado toman, y que suelen coincidir con los grandes agricultores.

El drenaje de recursos estatales en defensa de estos modelos toma varias formas, de modo que junto a subvenciones y compensaciones que los sostienen y que son percibidos directamente por los agricultores, se colocan cuantiosas cantidades destinadas al Empleo Comunitario, que, de hecho, lo que en definitiva está garantizado es la subsistencia de toda la FT vinculada a ese complejo "construcción-agricultura-hostelería", cuándo éste se muestra insuficiente para garantizarla, como actualmente ocurre. Las formas en que actúa esta ayuda estatal muestra claramente su intencionalidad de no interferir los rasgos básicos que generan esta situación, sino de limitarse a aliviar los costes más fuertes. Y basta con repasar la prensa para conocer la relación que existe entre la distribución que casi siempre exige previamente largas acciones de presión por los sindicatos locales.



El que en realidad sea así no impide sin embargo que en la mayor parte de los niveles de poder, al considerar el paro se insista en mantener la esteril visión sectorial que impide incluso el que podamos conocer con ciertos visos de verosimilitud los datos básicos de la población que se encuentra en esas circunstancias. De hecho, en la actualidad, si bien se conoce relativamente bien los rasgos de la oferta de FT en las zonas urbanas (y cada vez menos a costa de los "desanimados" y del subempleo juvenil, cualificados y femenino), se desconoce totalmente la oferta de FT en las zonas rurales y los acercamientos al tema no hacen sino poner de manifiesto ésto. Véase si no las polémicas en torno a los trabajos de M. Gariavia (21). Y más referida a la situación que analizamos tenemos los trabajos de la Comisión Mixta Junta de Andalucía-Administración central referentes al paro agrario, que al ser contrastados en algunas regiones, se mostraron lejanos a la realidad, así en Huescar por ejemplo (Granada) se triplicaban las estimaciones de FT disponibles. Y si no hay información sobre su número y localización, o la que existe presenta numerosas desviaciones de signos inversos, tampoco la hay sobre el destino de esa FT, de manera que desconocemos la importancia del fenómeno de la agricultura a tiempo parcial, los ciclos de empleo de la FT no empresarial... temas que en muchos países son ya objeto de información estadística. (Ver por ejemplo el reciente informe de la OCDE sobre la agricultura a tiempo parcial).

El trabajo en la agricultura

A pesar de esas precisiones, voy a tratar de presentar algunos aspectos de la situación, en base a la información estadística que se elaboró en el marco de esa Comisión Mixta (22). Ahí se procuró evaluar las necesidades actuales de FT para las labores agrarias en las diversas comarcas. Para ello, en cada provincia y mediante discusión entre un grupo de expertos, se fijaron unos coeficientes de empleo por comarcas a aplicar a la superficie ocupada por cada uno de los cultivos, aprovechamientos y actividades. Los coeficientes recogían la demanda mensual corregida en base a las pérdidas de trabajo por las condiciones climatológicas y otras incidencias. La superficie ocupada fue objeto igualmente de debate, sobre la base

1) Mario GAVIRIA. "La población activa agraria real en España". *Agricultura y Sociedad*, n.º 1. 1976.
2) *Análisis sobre el paro agrícola en Andalucía*. Noviembre 1978. Ejemplar mecanografiado.

de las estimaciones hechas el pasado año por las delegaciones provinciales del Ministerio de Agricultura.
Las ofertas de FT fueron ajustadas sobre la base de los afiliados a la Mutualidad Agraria, tanto de autónomos como por cuenta ajena. Las cifras dadas por el documento final no tenía en cuenta algunos colectivos: varones menores de 18 años; mujeres menores de 18 y mayores de 40, que aquí hemos incorporado a nuestros cálculos.

Con estos datos hemos elaborado los siguientes indicadores:
* densidad de FT "agraria" /100 Has.
* estacionalidad: desviación (σ) sobre la distribución mensual del empleo a lo largo del año, medio en número índices.
* cobertura: relación demanda FT/oferta FT.
Estos indicadores los hemos llevado a los mapas comarcales de Andalucía y de su observación parece desprenderse una serie de consideraciones.

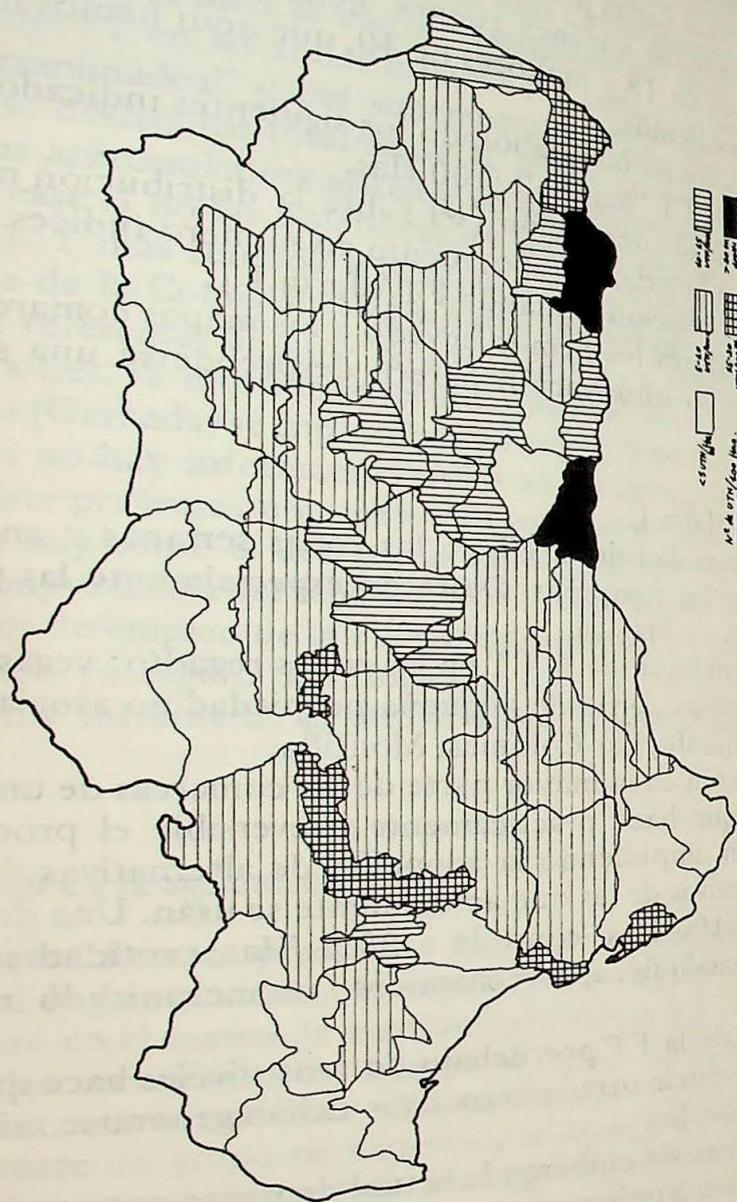
A).- Densidad. Mapa 1.

* La baja densidad de la FT en las zonas serranas y en la mayor parte de las campiñas. Destacan especialmente las provincias de Huelva y Málaga.
* La concentración de la FT en las zonas regadío: vegas y litoral, y en algunas zonas de pequeña propiedad no asociada aún con éste: Aljarafe, Las Colonias, Montilla.
* La superación en la mayor parte de las comarcas de una "masa crítica" que hace prácticamente irreversible el proceso de despoblación, impidiendo la adopción de alternativas de cultivo más intensivas de las que actualmente se usan. Una densidad de 10 UTH/100 Has. equivale a 20 jls/Ha., cantidad sobre la que se sitúa cualquier aprovechamiento no mecanizado integralmente.

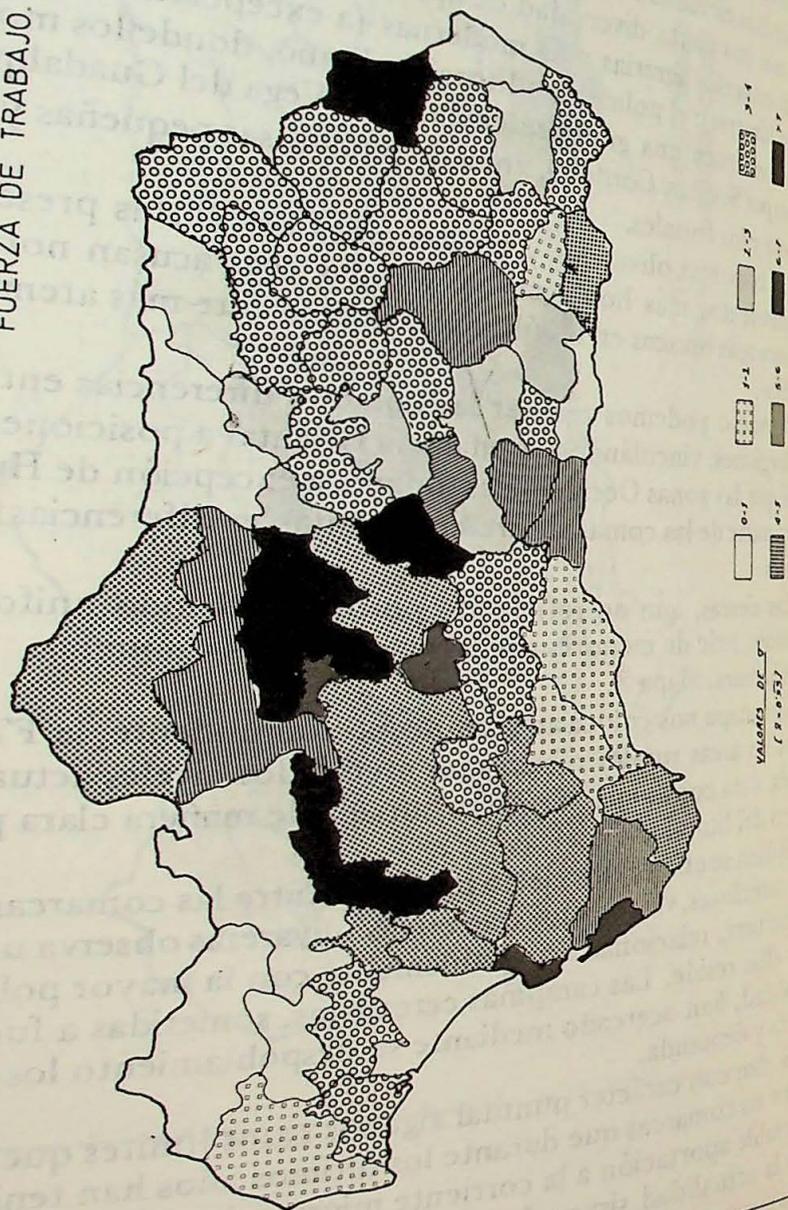
El descenso de la FT por debajo de esos niveles hace que si se quieren introducir otras alternativas deban generarse migraciones intraregionales.

* En esas áreas sin embargo la actual densidad es excesiva para el nivel de aprovechamientos que en la actualidad se encuentran (cereales y semillas oleaginosas fundamentalmente), por lo que nos encontramos ante las típicas áreas de reserva.

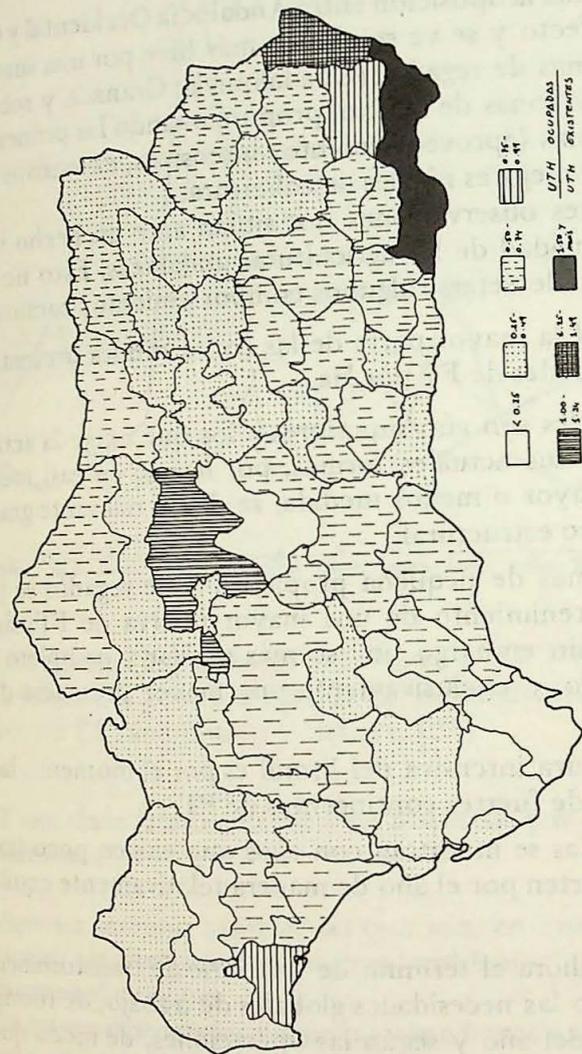
* Las provincias orientales especialmente Almería y Granada, pero también Jaén y Málaga, presentan en general una mayor densidad de población que las provincias occidentales. Nos encontramos pues, salvando la agricultura litoral de reciente implantación en su forma actual, ante un área que guarda todavía una considerable po-



MAPA N° 2. ESTACIONALIDAD EN EL USO DE LA FUERZA DE TRABAJO.



MAPA N° 3 CAPACIDAD DE EMPLEO



una baja cobertura: Aljarafe, Vega de Granada, Litoral gaditano etc... lo que integra a estas zonas en las productoras de subempleo y potencialmente generadoras en el futuro del sistema de agricultura a tiempo parcial.

* En este tema la oposición entre Andalucía Occidental y Oriental queda sin efecto y se ve sustituida más bien por una suave diferencia entre zonas de regadío (Guadalquivir, Granada y sobre todo el Litoral), y zonas de secano, proporcionando las primeras, en todas sus fórmulas (aprovechamientos intensivos, extensivos y tradicionales) unos mejores niveles de cobertura.

Las anteriores observaciones nos sitúan ante un hecho incontestable: la diversidad de las agriculturas andaluzas. Esto no impide de el que puedan detectarse algunos comportamientos comunes:

* En general la mayor parte de las zonas rurales presentan unas bajas cantidades de FT por Ha.

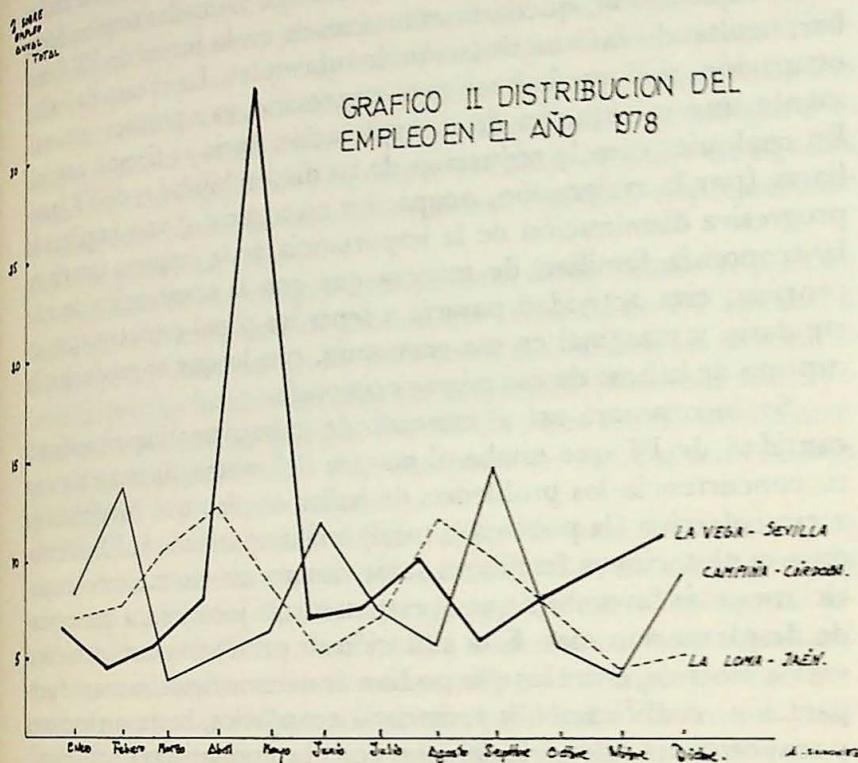
* Estos niveles son aún superiores a los que exige la actividad agropecuaria en sus actuales formas, por lo que en casi todas las comarcas, en mayor o menos medida, se da un relevante grado de paro o desempleo estructural.

* En las zonas de pequeña propiedad y de regadío se puede apreciar el mantenimiento de una mayor reserva de FT, sin que esto signifique sin embargo un uso más regular y completo de la misma, sino sólo y exclusivamente una mayor presencia de FT disponible.

* La agricultura intensiva del litoral es por el momento la más demandadora de fuertes contingentes de FT.

* Las serranías se muestran con usos que exigen poco trabajo pero que se reparten por el año de manera relativamente equilibrada.

Este es por ahora el término de una serie de transformaciones que han reducido las necesidades globales de trabajo, de forma desigual a lo largo del año y según las operaciones, de modo que las puntas de empleo que aún se mantienen van a destacar notablemente sobre el nivel medio de ocupación, lo que nos está hablando claramente de un acentuamiento de la estacionalidad en la demanda de FT, la cual experimentará grandes fluctuaciones en función de esas bruscas variaciones, con el consiguiente reforzamiento de la eventualidad en el empleo. Una ilustración de estos fenómenos nos viene dado por los ciclos de empleo recogidos en el Gráfico II.



Esto plantea importantes problemas a la FT vinculadas de una u otra forma a la actividad agraria, presentando formas distintas según sea esa FT campesina o jornalera. (23)

La FT vinculada familiarmente a las pequeñas y medianas explotaciones.

Vamos a intentar mostrar las que son, en nuestra opinión, las principales manifestaciones de esos problemas en las pequeñas y medianas explotaciones.

La mayor parte de las pequeñas y medianas explotaciones mantienen unas estructuras de aprovechamiento similares a las desarrolladas por las grandes, y por tanto articulan su producción sobre un número muy breve y limitado de aprovechamientos. Van a "liberar"

(23) El uso aquí de estos términos no tiene más intención que el diferenciar a los trabajadores según su vinculación no con medios de subsistencia propios, bien sean éstos tierras en propiedad o en cualquier otro régimen de tenencia, hechos que consideramos que sitúan a la FT en posiciones distintas.

da que entre los jóvenes tiene el desarrollo de explotaciones mixtas agrícolas-ganaderas, y en el éxito de los sistemas intensivos propios de las zonas del litoral, alternativas todas ellas que aseguran unos niveles dignos de rentas.

El impacto de la crisis de la agricultura tradicional entre los trabajadores sin tierra.

La crisis del mercado de trabajo tradicional ha reducido considerablemente las oportunidades de empleo en la propia agricultura de este colectivo, reduciendo en consonancia sus rentas provenientes de esta actividad y obligando a los "jornaleros" a adoptar para su supervivencia estrategias alternativas.

La reducción de la demanda de empleo, al ser desigual según los diversos meses del año, no ha provocado sin embargo una drástica reducción de la FT residente en las zonas rurales, sino que ésta se mantiene, justificado ese mantenimiento en parte por ser necesaria durante los meses en que el trabajo se ha concentrado.

Buena parte de la demanda que subsiste se puede calificar como de fuertemente inestable, ya que su subsistencia se debe en buena parte a cuasas relacionadas con la deficiente estructura de las explotaciones que la demandan: baja capitalización en maquinaria o plantaciones, dimensionamiento, etc... Es decir que esta demanda es precaria, y una política agraria que incentive la capitalización puede dar al traste con esa fuente de ocupación.

La FT que aún es requerida es FT simple en mayor proporción que antes. Los trabajos "cualificados" van desapareciendo sobre todo en relación con la cantidad total de FT demanda. Aunque se mantienen tareas de cierta complejidad pierden importancia si nos referimos a épocas anteriores, en las que existían como antes señalá- bamos, numerosos equipos de especialistas.

Las estrategias de supervivencia que la disminución de la demanda de trabajo ha fomentado son básicamente: la presión por unos mayores salarios; la búsqueda de otros empleos eventuales o definitivos y la presión para provocar la asistencia por el Estado.

La presión por el alza de salarios comienza a manifestarse a fines de los años cincuenta y tiene probablemente varias causas interrelacionadas: el descenso de las rentas familiares brutas por el paro de esos años; el inicio de la emigración de la FT familiar, tanto campesina como "jornalera"; la baja capacidad adquisitiva de los salarios; el reforzamiento de algunas organizaciones obreras, que comienzan a salir a la luz.

En el análisis de las diversas series de salarios a las que hemos tenido acceso se muestra una fuerte alza a partir de 1963, que coincide con la aparición de la legislación del salario mínimo. Podría decirse que esta legislación va a suponer para la mayor parte de las zonas el detonante de las alzas. Quizás debamos interpretar pues, esta legislación como una presión más de algunos sectores sociales para forzar a una aceleración de las transformaciones económicas, que libere contingentes de FT aún mayores de los que hasta ese momento se desencadenaban.

Las condiciones salariales fueron incorporadas a la contratación colectiva mediante un lento proceso, que vino a erradicar la intervención directa de la Administración en el tema. La generalización de esta sustitución es sin embargo relativamente reciente, y aún hay zonas, como Córdoba por ejemplo, donde se atraviesan grandes dificultades para la contratación de colectivos dado el rechazo de los empresarios a las prácticas negociadoras.

La estrategia a mi entender más importante y de mayores efectos va a ser la de la búsqueda de otros empleos fijos o eventuales, fuera de la agricultura. Esta estrategia es inducida por la propia evolución de la economía de la región, que hemos indicado ya, se basa en el complejo "construcción-hostelería-agricultura", actividades todas con fuertes demandas cíclicas de FT. Dichas actividades entran en competencia por la misma FT disponible: la resultante de agregar a la FT que ya se dedicaba con exclusividad a las tareas agrícolas como eventuales, la procedente de las pequeñas y medianas explotaciones, más toda la población joven que se incorpora a la actividad por vez primera.

Sobre este proceso y la forma en que se realiza (migraciones sierra-costa; sierra-vega; movimientos cotidianos a los núcleos urbanos...) apenas si existe información estadística y debemos valernos exclusivamente de nuestras apreciaciones sobre este terreno, y de los primeros resultados de las encuestas que últimamente, y de forma marginal, van recogiendo alguna información sobre el tema. Estas apreciaciones nos permiten afirmar el carácter "intersectorial" del mercado en que se ofrece la "FT rural", carácter que va apareciendo más transparente a medida que las mismas oficinas de empleo orientan a los trabajadores agrícolas a cualquier actividad que se limite a solicitar FT simple.

La mayor movilidad de la que se han dotado en los últimos 15 años los mismos trabajadores les ha permitido romper con uno de los elementos claves de las relaciones de dominación en el campo, mediante la extensión a una gran área de su mercado de trabajo. Es- te escapar de los lazos de control de los poderes locales sustentados

en buena medida en el control del mercado de trabajo local y por tanto en el control de las rentas de los trabajadores, permitiendo en cuestión las bases de ese mismo poder. Esta movilidad tiene un reflejo extremo en el incremento de las migraciones inter e intraregionales, especialmente hacia el Midi Francés, pero también hacia nuevos puntos: el espárrago en la ribera navarra, la fruta en Lérída, la remolacha en Valladolid...

En cualquier caso, las necesidades de mantenimiento y reproducción de la FT, si no se encuentra ocupación entre unas y otras campañas, deben ser cubiertas en alguna forma, y para ello es preciso garantizar unos niveles mínimos de renta. Este principio general se ve reiteradamente recordado ante la actual crisis, que ha puesto de manifiesto la inestabilidad sobre la que descansaba la demanda de FT eventual, que es la primera en ser relegada en caso de crisis. Esta coyuntura debería haber obligado a que se tomasen medidas para garantizar las necesidades vitales de la FT que quedaría desempleada, tal como ocurre habitualmente con la que es expulsada de la industria o los servicios.

La primera medida que se suele barajar como la más oportuna en estas circunstancias consistiría en el establecimiento de un subsidio de desempleo similar al de los otros trabajadores que garantiza un mínimo de ingresos en el caso de quedar en paro. Esta medida sería el espaldarazo oficial a la calificación de la FT rural como Ejército industrial de reserva, al reconocerse que su supervivencia requiere hoy el desarrollo del subsidio de desempleo. Es significativo que el coste que suponía el cubrir con el subsidio todo el "paro agrario" es cada vez más cercano a los presupuestos que hoy se consumen en el Empleo Comunitario, el cual, en muchos lugares, especialmente en los más conflictivos, cubre ya la mayor parte del tiempo que se está en paro. Buena parte de las causas de la resistencia a institucionalizar medidas más estables y generales para cubrir los períodos de paro están reflejadas en la misma denominación con que se conoce los planes de Empleo Comunitario: "programas de lucha contra el desempleo agrario estacional". Refleja la negativa a admitir una intervención estatal que reconozca el carácter estructural y recurrente de esa supuesta estacionalidad, puesto que ese reconocimiento pondría en cuestión la política de desarrollo económico seguido en la región y descubriría o al menos dejaría a la vista el sentido de las relaciones de producción que se ocultan tras esa política y que comporta fuertes transferencias directas e indirectas de capital público a capital privado. Por otra parte pone en evidencia las contradicciones que existen entre el grupo de empresarios que se beneficia de la situación y la Administración, que

no parece dispuesta a asumir hasta el final las responsabilidades que se derivan de sancionar con su financiación los costes del desequilibrio del sistema. Finalmente esa falta de reconocimiento pasa probablemente por el temor a que las medidas de cobertura de todo el paro impliquen el reforzamiento de la resistencia de los trabajadores a las presiones empresariales para frenar las alzas salariales.

La segunda medida corresponde al Empleo Comunitario y es la que se está aplicando en la actualidad. Responde a una peculiar forma de cobertura que depende más de la organización de la clase obrera y de la relación de fuerzas en cada municipio que de una política frente al paro asumida por los grupos de poder. El Empleo Comunitario es un derecho que en la práctica cada comunidad se ve forzada a conquistar, y buena prueba de ello es que hasta 1976 no se extendió por Andalucía, y aún ahora no tiene una presencia habitual en zonas con similares problemas tales como Ciudad Real, Levante, las áreas resineras de Segovia, etc...

Incluso en nuestros días y en Andalucía se dan frecuentes casos de falta de colaboración por numerosas autoridades municipales, que obstaculizan la gestión de la canalización hacia sus pueblos de las correspondientes "ayudas". Aumentan así la dependencia de los trabajadores por la vía de la disminución de sus rentas.

La tercera alternativa enlaza con la tradición histórica del "reparto", tratada extensamente por Martínez Alier. La manifestación más espectacular de esta alternativa estuvo en las ocupaciones de un pequeño número de fincas en 1978, durante algunas horas. Esta alternativa se encuentra hoy en mi opinión con dos grandes dificultades, que limita incluso la expansión y asunción de forma generalizada de esta alternativa.

La primera limitación consiste en el rechazo explícito y bastante generalizado de una adopción de empleo estable que pase por la gestión y explotación de una empresa agraria. Al tratar de constatar este hecho en el trabajo de campo mediante interrogación explícita, el tema se asocia en ocasiones con otras expresiones que vienen a confirmar cómo el término "reparto", cuándo se usa, tiene más un carácter de definición política de clase que de alternativa efectiva de política de empleo. (24). Se le suele adjudicar un conte-

(24) Aunque no ha habido estudios posteriores a los de MARTINEZ ALIER en este tema y la importancia política de la cuestión puede sesgar cualquier cualquier posible interpretación, me atrevo a hacer estas indicaciones en base a las entrevistas en profundidad mantenidas en el curso de la investigación para el programa de la Fund. J. MARCH antes citado, y aunque su interés sea relativo creo de interés dejar aquí constancia de la cuestión.

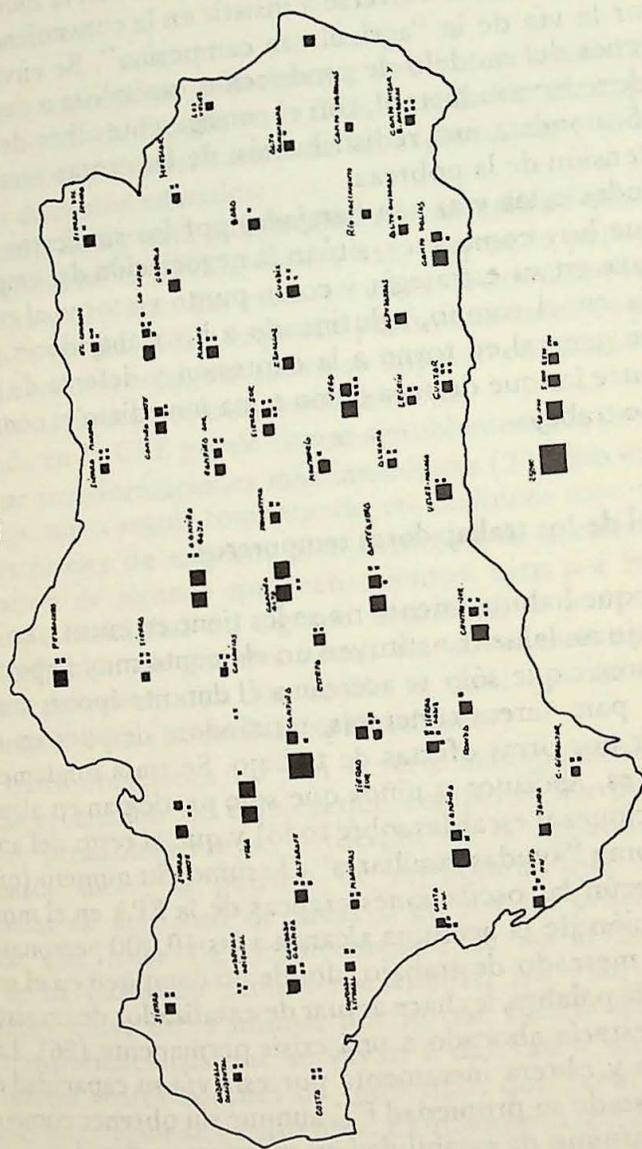
nido preciso al término ante la gama de sus posibilidades alternativas, los mismos interlocutores no suelen hallar ninguna adecuada o plenamente convincente. Probablemente este rechazo se halla vinculado con la observación y valoración que hacen los trabajadores sin tierras de la actividad de los pequeños agricultores, en quienes ven un fuerte desfase entre el trabajo y los riesgos que deben adoptar y las rentas que obtienen.

La segunda limitación a esta alternativa del "reparto" es una limitación a cualquier alternativa de política de empleo que pase por el uso de la unidad familiar como unidad productiva (25). Los análisis económicos insisten en que el dimensionamiento de una explotación que pretende emplear y remunerar dignamente (a nivel de mercado), a un volumen de FT equivalente al existente en una familia tipo, debe ser bastante considerable y supera con mucho las estimaciones más optimistas sobre los niveles que alcanzarían las explotaciones modernas en rentabilidad y uso de FT en su propia explotación. Son muy limitados los modelos de explotación susceptibles de generar un empleo abundante y continuado a lo largo del año, y son más escasos aún los modelos que le permitirán una remuneración adecuada a sus factores de producción. Incluso esos limitados modelos no podrán reproducirse de manera indefinida sin poner en cuestión la rentabilidad de sus aprovechamientos al crear un problema de excedentes.

No hay que olvidar tampoco que la FT disponible, tanto en las familias de los agricultores como en la de los trabajadores agrícolas sin tierra es cada vez más reducida y la vía del reparto implicaría un acentuamiento de la competencia que en la actualidad se mantiene entre el uso de la FT por la propia explotación y su incorporación al mercado de trabajo en la forma de FT asalariada o autónoma. Esta competencia, favorable en general al decantamiento en favor del mercado de trabajo exterior a la explotación por las mayores rentas que proporciona, pone en cuestión la misma base del "reparto" en el sentido ideológico a cultivadores para su cultivo personal y directo, ya que el cultivo pasa a ser una actividad marginal en la familia. Incluso en el caso de que las familias posean un considerable volumen de FT dispuesta a ser invertida en la propia explotación las inversiones necesarias para hacer rentable el empleo de esa FT están fuera del alcance de la mayor parte de los agricultores: costes financieros del cultivo del algodón, el tabaco, los hortalizos.

(25) Ver en esta línea los trabajos de J. LORING, "Planificación social y económica de los cultivos en una zona", *Agricultura y Sociedad* n.º 8, 1978 y de José Juan ROMERO. *Análisis de las potencialidades agrícolas de la zona de Fuente Palmeras en la provincia de Córdoba*. 1975.

MAPA N.º 4. DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL CAMPO ANDALUZ



colas, el olivar; inversiones en inmovilizado en el tabaco, en los tales y en la ganadería intensiva, etc...

De todas formas, ante las negras nubes que envuelve a las perspectivas de empleo, y la falta de drásticas medidas que afecten las formas de las relaciones de producción en la industria y los servicios, comienza a volverse a insistir en la conveniencia de una salida por la vía de la "agricultura campesina". Se enviarían así a los márgenes del modelo de producción capitalista a parte de ese espacio de reserva industrial, con el consiguiente alivio de la tensión social. Supondría una redistribución de las rentas agrarias mediante la extensión de la pobreza.

Todas estas vías son barajadas por los sindicatos de trabajadores, que hoy como ayer, sitúan la negociación del empleo como una clave en su estrategia y como punto en torno al cual organizar su vida en el campo, aglutinando a los trabajadores y a la población en general en torno a la expresión y defensa de sus necesidades, entre las que destaca como tema inmediato el control del mercado de trabajo.

El papel de los trabajadores temporeros.

Aunque habitualmente no se les tiene en cuenta, en el mercado de trabajo andaluz constituyen un elemento muy importante aquellas personas que sólo se acercan a él durante épocas muy determinadas y para tareas concretas, retirándose después sin requerir competir por otras ofertas de trabajo. Se trata fundamentalmente de mujeres, ancianos y niños que sólo participan en algunas tareas (recolecciones y escardas sobre todo) y que el resto del año se mantienen como "ayudas familiares" a lo sumo. Su número (que sólo en Jaén y según las oscilaciones cíclicas de la EPA en el momento de la recolección de la aceituna alcanza a las 40.000 personas) y su papel en el mercado de trabajo, donde no compiten en el sentido estricto de la palabra, les hace actuar de catalizador de un sistema que sin ellos estaría abocado a una crisis permanente (26). La familia campesina y obrera incrementa por esta vía su capacidad de maximizar el uso de su propiedad FT, aunque sin obtener como en otros casos un mínimo de estabilidad en sus ingresos anuales.

Cabe resaltar que este colectivo especial diversifica sumamente su campo de acción, interviniendo no sólo en las tareas agrarias en

(26) Sobre la disponibilidad de FT incluso para los momentos de mayor punta caben los ejemplos de MARTINEZ ALIER, *op. cit.* p. 43.

sentido estricto, sino en las industrias alimenticias de temporada (aceituna de verdeo, pastelería industrial, conservas, manipulación de frutos, etc...) y en la hostelería.

Algunas conclusiones

En este contexto operan actualmente dos factores, uno reciente: la posible entrada de España en la CEE; otro habitual: el proceso de mecanización y capitalización de las explotaciones de cara a una reducción de costos salariales.

Este segundo factor está incidiendo en la actualidad sobre cultivos como la remolacha y el algodón, y está preparado para extenderse en la viña y el olivar. Sin embargo en estos dos últimos aprovechamientos la mecanización requerirá profundos cambios previos que retrasarán todavía en algunos años su impacto en ellos: renovación de las plantaciones, redimensionamiento...

La entrada en la CEE puede alterar sensiblemente la perspectiva y provocar transformaciones más inmediatas (27). Sin embargo estos cambios van a seguir fomentando en cualquier caso un descenso en los niveles de empleo, bien mediante la aceleración de la mecanización de algunos aprovechamientos, bien por la reducción de la potencialidad de algunas comarcas, o por exigir el abandono definitivo de grandes zonas de olivar serrano, o por una política de estructuras que revele el paro que se encubre como subempleo en las pequeñas explotaciones.

Estas transformaciones no van a verse acompañadas de una política de generación de empleo que compense los puestos de trabajo que probablemente se perderían en la agricultura, o al menos, hasta ahora, la política de estructuras que conlleven transferencias de actividad de áreas o grupos sin provocar conflictos. En esta línea (la transformación de las áreas rurales), la PAC se ha mostrado sumamente tímida. No cabría esperar pues grandes cosas de la misma, por lo que habría que esperar que las transformaciones que se vayan a dar van a serlo a cambio de fuertes costos sociales de todo tipo, que acentuarían las diferencias interregionales existentes. El informe de FREYSSINET y MERIAUX para la Conferencia sobre España y la CEE celebrada en 1978 era muy explícito y contundente: "Las diferencias de renta y de nivel de vida así como los fenómenos acumulativos ligados a la desertización rural tienden a mantener el movimiento de éxo-

(27) Este artículo estaba escrito antes de las declaraciones de Giscard d'Estaing.

do rural pero ni en España ni el extranjero habrá ninguna demanda para esa mano de obra" (pág. 27).

Una vía en el problema del paro parece abierto a raíz de las negociaciones habidas sobre el cultivo del algodón entre las organizaciones patronales, sindicatos obreros y administración, donde el mantenimiento del empleo se convierte en un objetivo que flota sobre la expansión de cultivos, y se mantiene a un nivel dado en el concurso de la acción simultánea sobre diversos resortes: primas, subvenciones, licencias de maquinaria, expansión o contratación de otros cultivos, precios...

En cualquier caso, y como afirma BERGMANN sobre las líneas de política económica a defender dentro de la CEE: "No hay que pensar en que la política demográfica siga resolviendo los problemas a través del trasvase de población de la agricultura hacia los demás sectores. El paso actual y previsible de los próximos años exige promover nuevas acciones menos intensivas en capital y más intensivas en mano de obra" (28). Parece claro pues que dentro de las actuales coordenadas en que se mueve la organización del trabajo ésta es una de las pocas salidas que presentan algunas garantías de viabilidad. Las restantes pasan probablemente por la ruptura con las actuales formas de las relaciones de producción.



(28) D. BERGMANN "La ampliación hacia el Sur de la CEE". *Agricultura y Sociedad*, n.º 4, 1977, p. 77.

El auge de las Políticas de Mercado: Las Relaciones Industriales europeas en los años 70*

Michele Salvati y Giorgio Brosio

1. En los últimos años, las economías europeas se han visto sacudidas por dos largas ondas de inestabilidad (1). La primera, la inflación, tuvo dos puntos álgidos, uno al comienzo de la década y el otro entre 1973 y 1975. La segunda, un largo período de desempleo, comenzó a conformarse lentamente a finales de los 60 en unos cuantos países, pero resultó realmente importante en todas las naciones de la Europa Occidental, tras la crisis del petróleo. Los efectos de estas fluctuaciones todavía se perciben en la actualidad y nadie sabe realmente si llegarán a producirse otros nuevos. Los Gobiernos se conducen actualmente de forma muy cautelosa en casi todas partes, debatiéndose entre reactivar suficientemente la

(*) Este artículo es la versión castellana (algo reducida) del aparecido en inglés bajo el título: "The Rise of Market Politics: Industrial Relations in the Seventies" in *Daedalus*, primavera 1979. Lo publicamos por amable concesión de dicha revista.

Traducción: Revisión y adaptación sobre la base de versión italiana del artículo (in "El Mulino", año XXVIII, n.º 264, Julio-Agosto 1979): Carlos Prieto.

(1) Queremos agradecer a los Profesores G.P. Cella y G.C. Mazzochi las útiles discusiones que mantuvimos.

economía para extirpar el desempleo con el riesgo de estimular la inflación y una balanza de pagos deficitaria o llegar a un estancamiento excesivo de la economía del que temen las repercusiones políticas de una tasa de desempleo desmesurada. Los Gobiernos piensan que ésta es la mejor manera de encontrar la "estrecha senda" (2) que eventualmente conduciría a las sociedades industrializadas fuera de su problemática actual. Sin embargo, si ese sendero existe, no es únicamente estrecho sino también bastante largo y tanto el desempleo como las presiones inflacionistas se mantendrán en el futuro inmediato. (3)

No hay nada específicamente "europeo" en este problema general. Y las respuestas de política económica son al menos tan variadas entre los distintos países europeos como entre éstos y los países no europeos miembros de la O.C.D.E. Hay algo, sin embargo, que es tanto típicamente europeo como de interés general, en relación con el tema de este artículo.

En muchos países europeos, los sindicatos son fuertes y se encuentran vinculados por estrechos lazos a los partidos políticos, normalmente de izquierda (4). Aunque gran parte de su viejo sig-

(2) La "estrecha senda" entre el Scylla del desempleo y el Carybdis de la inflación es la estrategia de política económica recomendada por la influyente OCDE en su estudio "Hacia la estabilidad de los precios y el pleno empleo", París, Junio 1977. Comunmente recibe el nombre de "Informe McCracken", por el director del grupo de expertos encargados de realizar el estudio.

(3) Si uno analiza las tasas de desempleo de los países de la actual CEE en su conjunto desde 1950 a 1977, aparece un dato conflictivo. Empezando con un 4,5 por ciento en 1950, la tasa de desempleo desciende rápidamente hasta un 1,5 por ciento en 1961. Ahí permanece, con oscilaciones imperceptibles hasta 1966. Tras 1966 las oscilaciones son más significativas y se distingue una tendencia alcista que conduce la cifra a algo más del 2 por ciento en 1973. En los 4 años siguientes la tasa de desempleo sube hasta casi el 5 por ciento, esto es hasta un nivel que es más elevado que el de un cuarto de siglo antes. Además, es preciso señalar que a principios de los setenta ha habido un aumento mayor que la media de la oferta de fuerza de trabajo, tanto por razones demográficas como sociales. Esto, junto con el descenso sin precedentes en la demanda de fuerza de trabajo, significa que para lograr un descenso de la tasa de desempleo hasta un nivel razonable (para los standars europeos) —digamos hasta el 3 por ciento— tendrían que crearse un inmenso número de puestos de trabajo. A menos que esto ocurra (y si los gobiernos siguen la "estrecha senda" ciertamente no ocurrirá), o a menos que las tasas de participación desciendan drásticamente, Europa tendrá que ajustarse a unos niveles de desempleo del orden del 4 al 6 por ciento o más en los próximos años.

(4) La principal excepción a esta regla, como es bien sabido, son los sindicatos católicos, aunque recientemente se ha desarrollado una más estrecha unidad de acción entre los sindicatos (originariamente) católicos y los de izquierda (Francia, Italia). En un caso (Holanda en 1976) se ha producido una completa fusión.

unificado —un movimiento socialista unificado de partido y sindicalista— se haya evaporado con el tiempo; el término "movimiento laborista" es todavía útil para resaltar el vínculo entre sindicato y partido, tan diferente a la situación en Estados Unidos. En algunos países europeos, los sindicatos están fuertemente centralizados y consultan frecuentemente con el Gobierno sobre un amplio espectro de cuestiones de política económica. En la mayoría de los países gobierna un partido apoyado en un sindicato socialista, o bien forma parte de la coalición gubernamental, o bien ocupa en el Gobierno un puesto significativo.

Semejante combinación de fuerzas políticas y sociales hunde profundamente sus raíces en la Historia. Sin embargo, algunas de sus características se desarrollaron a partir de la II Guerra Mundial, conformándose en una situación de bajo nivel de desempleo y aumentos continuos y sustanciales de los salarios reales, característicos de la mayoría de los países desde, al menos, finales de los años 60. No surgió entonces ningún reto real frente a un orden social y económico que proporcionaba simultáneamente pleno empleo y altas salariales. El único reto radical en términos políticos e ideológicos surgió de los principales sindicatos franceses e italianos, pero generalmente sus amenazas eran débiles y fueron eficazmente silenciadas mediante el ostracismo político y el riesgo de desempleo. No pretendemos sugerir con esto que los sindicatos se comportasen siempre y en todas partes con la docilidad con que los fabricantes de la política económica hubiesen preferido. Sin embargo, en su conjunto, dado que los sindicatos podían proporcionar beneficios individuales, sus afiliados, mientras perseguían sus propios objetivos institucionales, apoyaban la política económica que acompañó esos aumentos salariales sin precedentes y la situación del empleo fue por lo menos aceptada cuando no activamente compartida. La situación es ahora muy distinta. Para el futuro previsible, los aumentos salariales sustanciales son muy improbables. Los salarios reales, después de los impuestos, se han mantenido en general estacionarios en muchos países europeos desde 1974-1975 y no apuntarán hacia un alza apreciable a menos que la renta nacional real también lo haga. La participación de los salarios en el valor añadido de la industria es ya bastante elevada y la participación de los beneficios es bastante baja en casi todos los países, tanto por el empuje anterior de los salarios como por la relativa debilidad de la demanda; en consecuencia, no hay de donde pagar mucho más a los salarios si exceptuamos los beneficios. Tampoco es muy factible que las rentas disponibles de los asalariados se incrementen mediante una reducción de los impuestos, a menos que la demanda

y en consecuencia la actividad económica, crezca vigorosamente. La reducción de los impuestos es poco probable en la mayoría de los países debido a que los presupuestos están ya realmente en tensión debido a la tarea de enfrentarse a la recesión. Paralelamente, existe una gran resistencia a aumentar los gastos deficitarios. El desempleo alcanza ahora su tasa más elevada desde la recuperación de la economía de postguerra. Hasta ahora, el desempleo no parece haber amenazado seriamente la fuerza de los sindicatos, tan sólidamente defendida por sus aliados políticos. Pero la idea de que el desempleo se mantenga a su nivel actual o incluso aumente, es terriblemente preocupante para el movimiento sindical (5).

Enfrentados a presiones inusualmente fuertes, desde los Gobiernos, destinadas a contener las amplias demandas salariales, los sindicatos tienen relativamente poco que ofrecer a sus afiliados. Mientras los líderes sindicales parecen dispuestos a aceptar la tesis de los Gobiernos sobre que las alzas salariales sólo pueden obtenerse a costa de un aumento del nivel de desempleo, es dudoso que las bases de los sindicatos estén de acuerdo con este principio. En la mayoría de los países, las bases junto con los delegados sindicales y los cuadros intermedios parecen resentirse de las cautelosas actitudes de sus líderes nacionales. Precisamente porque la inflación ha disipado la confianza en el valor del dinero, los aumentos salariales son todavía metas importantes para ellos. Y lo son, sí no para aumentar la participación del trabajo en el conjunto total, en términos reales, sí al menos para ajustar la estructura de diferencias salariales entre los trabajadores, lo que es una importante preocupación para ellos.

Con escasas perspectivas de conquistas salariales en la mesa de negociaciones, la presión hacia objetivos no salariales, tanto en relación con la patronal como en relación con el Gobierno, se ha incrementado recientemente. El giro real en la preocupación central de los sindicatos, desde el asegurar mejores salarios hasta el garantizar altos niveles de empleo, comporta una mayor implicación en cuestiones generales de economía política. Los intentos gubernamentales de involucrar a los sindicatos en formas abiertas o encubiertas de pacto social llevan necesariamente a considerar en la mesa de negociaciones, nuevos tipos de reivindicaciones. La lucha en

(5) La preocupación de los sindicatos por el aumento del desempleo está ampliamente justificada en el terreno organizativo; el desempleo parece ser un freno poderoso para la sindicación. Para un análisis de los datos existentes y una teoría bien argumentada acerca de la sindicación, ver G.S. Bain y F. Elsheikh, *Union Growth and the Business Cycle* (Oxford, Basil Blackwell, 1976).

los salarios tuvo sus vencedores y sus vencidos; hasta hace poco, se luchó de acuerdo con un conjunto de reglas, relativamente estables y poco cambiantes. La democracia industrial, la participación en el capital, el control de las inversiones, la reducción de horas y la mayor implicación de los sindicatos en la economía del Gobierno —sólo por mencionar algunos de los principales temas que se encuentran ahora en las agendas de los sindicatos, Partidos y Gobiernos— implicarían, si llegaran a ponerse en práctica, un mayor cambio en las relaciones industriales de lo que hasta ahora conocemos. Las reglas del juego pueden llegar a ser nuevas en cuestión.

Esta tendencia hacia una mayor politización de las relaciones industriales tiene muchos enemigos tanto fuera como en el interior del movimiento obrero. Los sindicatos se resisten a renunciar a su libertad de negociación a cambio de inciertas ventajas a largo plazo. La suya es una objeción poderosa, tanto por sus méritos como por el apoyo que semejante postura recibiría de la base. El capital teme que las limitaciones salariales serían casi imposibles de imponer, conduciendo posiblemente a sustanciales irrupciones en el funcionamiento del mercado, reduciendo cualquier eficiencia que todavía se conservase.

No hay nada nuevo en estas querellas, excepto el hecho de que ahora ocurren en condiciones en las que el empleo y la actividad económica son excepcionalmente bajos y en las que los precios aumentan excepcionalmente deprisa. Debido a consideraciones de orden político, el Gobierno se siente obligado a hacer algo en torno al desempleo y la inflación, pero una política económica realmente seria y "de escarmiento" sería probablemente impracticable en la mayoría de los países europeos. Y en aquellos países en los que las industrias, además de ser incapaces de proporcionar una tasa de empleo adecuada, dependen en gran parte de la intervención estatal, una política de "laissez faire" no parece demasiado creíble. En consecuencia, si continúa el presente estado depresivo de la economía durante un tiempo, deberemos esperar una mayor intervención del Estado en la política de relaciones laborales y en las decisiones de las empresas; lo cual puede relevarse como algo nada fácil en algunos países.

Incluso una previsión tan cautelosa como ésta, debería ser, sin embargo, hecha con más cuidado. En primer lugar, la variable independiente básica en nuestros cálculos, la duración y gravedad de la presente situación de recesión y desempleo, no puede ser valorada con precisión. Los análisis sobre la situación actual oscilan entre un optimista, característico del Informe McCracken —que

asume que todo lo que hace falta para salir de la recesión y de la inflación en un tiempo razonable, es el mutuo interés y buena voluntad (de las naciones y los participantes sociales) junto con una política económica más prudente— y los análisis más radicales que atribuyen la depresión de los años 70, a factores estructurales profundamente enraizados. Para las relaciones industriales europeas y en general, para la pugna entre capital y trabajo, supone una gran diferencia sobre cuál de estos dos enfoques se encuentre de hecho más cerca de la verdad.

Lo que resulta más chocante en algunos de los ensayos del número de la revista americana "Daedalus", dedicado a la "Nueva Europa" —y en gran parte de la literatura anterior a 1968 (6)— no es tanto su evidente confianza y optimismo, cuanto el sentimiento de que suponen un modelo semejante, si no uniforme, para toda Europa Occidental. Evidentemente, existía una cierta convergencia en muchos temas claves dentro del campo de las Relaciones Industriales. Pero las diferencias eran sustanciales; muchas permanecen y probablemente serán aún más evidentes si la máquina del crecimiento tiende a detenerse.

Actualmente, muchos de los problemas económicos de Europa se están experimentando en común. También la amplia gama de estrategias a que los Gobiernos y grupos de presión recurren para salir de ellos. Sin embargo, lo que cambia es la gravedad de estos problemas y la cadena de reacciones políticas que producen en las diferentes sociedades europeas. Conociendo mejor Italia, un país en un estado inusualmente problemático, tal vez seamos indebidamente sensibles a las diferencias en las respuestas a dificultades ampliamente compartidas. Si observamos, sin embargo, simples y generales indicadores de realizaciones económicas, podemos observar que no solamente la media de realizaciones ha descendido bruscamente sino también que los extremos de los que ésta parte son mucho mayores (7). Los buenos tiempos, aparentemente, fueron buenos,

(6) Ver, por ejemplo, los artículos de A.M. Ross dedicados a las relaciones industriales europeas "Prosperidad y relaciones industriales en Europa: el caso de Alemania occidental", *Quarterly Journal of Economics*, 1962 pp 331-369; "Prosperidad y relaciones laborales en Europa Occidental; Italia y Francia", *Industrial and Labor Relation Review*, 1962, pp. 63-85; "Prosperidad y Relaciones Industriales británicas", *Industrial Relations*, 1963, pp. 63-94.

(7) Comparando los resultados económicos globales de las economías europeas en 1969-1976 la renta real media "per cápita" descendió desde una tasa anual del 4,1 por ciento al 2,8 por ciento, mientras el coeficiente de variación ha crecido desde el 0,17 al 0,38 por ciento. La tasa de crecimiento anual del empleo no agrícola, un indicador del mercado de trabajo en su conjunto más fiable que la tasa de desempleo, ha caído desde 1,6 (0,48) a 0,7 (0,86) (coefi-

... casi igualmente buenos, para todos; los malos son mucho peores que para otros.

La gestión del desempleo: o el fin del mito del pleno empleo.

Para cubrir el objetivo de este artículo, hemos tratado la inusualmente larga y duradera recesión que golpeó el mundo capitalista en la crisis del petróleo como una variable independiente e inexplorada. En términos muy generales y habiendo aceptado este punto de vista, las dificultades actuales parecen derivarse de dos tipos de causas. Las primeras tienen relación con desajustes en la economía mundial y en el orden político. Adaptando una famosa frase marxista, existe una contradicción creciente entre las fuerzas productivas, en la actualidad totalmente internacionalizadas, y los controles nacionales sobre ellas más estrechamente fundamentados. Mientras floreció el sistema de Bretton Woods, la indiscutida primacía política y económica de los Estados Unidos, suavizaba esta contradicción y proveía una planificación económica mundial efectiva aunque escasamente supranacional. El colapso de Bretton Woods, la aguda fluctuación de los índices de intercambio, imponiendo en países aislados la necesidad de reajustar los flujos comerciales en un tiempo increíblemente corto, las tensiones crecientes en el área de las mediaciones financieras internacionales, los escasos resultados de la coordinación regional (recordemos la actitud de "chucun

cientos de variación entre paréntesis). La inflación ha pasado, como media, desde una tasa anual del 3,8 (0,21) al 9,1 (0,24). Este aumento del coeficiente de variación puede parecer insignificante, pero el mantenimiento del mismo coeficiente, cuando la inflación media ha aumentado tanto, puede resultar en variaciones políticas y sociales bastante distintas. Así, la variación mide la tasa de inflación del 5,6 de España y el 2,5 de Portugal en el primer período, ambas bastante envidiables para los standards actuales, pero también la escala desde el 13,7 por ciento para Irlanda (G.B. 12,6 por ciento) hasta el 6,3 por ciento para Alemania Occidental en el segundo. El punto más alto de 1974-1976, cuantitativamente olvidado en esas sociedades.

Los datos han sido tomados de las estadísticas sobre fuerza de trabajo y contabilidad nacional de la OCDE e incluye todos los países europeos miembros en el caso de la inflación (tasas de crecimiento del deflactor implícito del Producto Interior Bruto a precios de mercado); todos excepto España para el Producto Interior Bruto "per cápita" a precios constantes; y el de una muestra de países más restringida disponible en el momento de escribir este artículo acerca del empleo no agrícola (ver Estadísticas sobre Fuerza de Trabajo, *Quarterly Supplement*, Febrero 1978). Los promedios indicados más arriba están ponderados (con el Producto Interior Bruto, el último y con la población los dos primeros). Los coeficientes de variación, sin embargo, han sido calculados, sobre datos no ponderados.

por soi" (**) de los países de la Comunidad Económica Europea) — todos estos fenómenos pertenecen al primer conjunto de causas.

El segundo conjunto de causas nos afecta más directamente puesto que reflejan problemas internos de cada país (8). Mucho antes de la crisis del petróleo, ya existía una creciente dificultad en controlar la rigidez y las presiones inflacionistas derivadas del pleno empleo. A esto se añadía entonces la necesidad de reducir el crecimiento del consumo interior con el fin de permitir la transición de recursos exigida por las nuevas condiciones del comercio. Una fuerte y duradera política restrictiva fue la estrategia adoptada para "resolver" ambas cosas. La deflación, obviamente, liberó rápidamente los recursos necesarios para satisfacer las dificultades más inmediatas de la balanza de pagos, aunque en la mayoría de los países estos recursos no surgieron de la restricción del consumo sino de la caída de la inversión, empeorando así el problema para el futuro.

Es aún más dudoso que esta estrategia resolviera fundamentalmente la enfermedad inflacionista subyacente. Los aumentos de precios y salarios se habían realizado con mayor lentitud en todas partes en los dos últimos años; en algunos países, los salarios reales y, más a menudo, la renta real disponible habían decrecido realmente para amplios grupos de trabajadores. Simultáneamente se produce una tasa de desempleo sin precedentes y un resentimiento creciente en torno a la forma en que se distribuye el ajuste. Las perspectivas de control de la inflación, caso de que el crecimiento retomase una tendencia más vigorosa, no eran muy prometedoras.

Ciertamente, el recurso a una política deflacionista para solventar los problemas internos de demandas "excesivas" y de rigideces ha añadido un largo multiplicador a los problemas internacionales originales: el retraso del crecimiento refleja actualmente mucho más esta política común entre los países industrializados que el persistente "agujero" deflacionista en el comercio mundial pro-

(**) En francés en el original N.T.

(8) La distinción entre causas internas y externas se utiliza sólo con un propósito taxonómico general: los factores internos y externos se encuentran profundamente interrelacionados. El acuerdo sobre el criterio "adecuado" para la gestión política interna — que sería idealmente establecido por delegación nacional investidas de una autoridad colectiva supranacional — se ve gravemente obstaculizado por las diferencias en los objetivos y problemas de cada nación. Por otra parte, la forma actual de funcionamiento de la economía internacional produce desarrollos desiguales y la emergencia de problemas nacionales diferentes.

Cuadro I —
Indicadores de Resultados Económicos Relativos
(Cambios porcentuales desde 1973 hasta 1977)

	Tasa de desempleo Nivel 1977	Cambio 1973-77	Demanda total real	Aumento en los precios al consumo	Cambio en la Balanza real de pagos (b)	Balanza cte. acumulativa (c)	Tipo de cambio efectivo (d)
Noruega	0,9	0.1	26.8	45.6	-7.0	-40.0	10.9
Suecia	1.8	-0.7	7.5	49.1	-3.3	-10.5	-2.0
Austria	1.8	0.2	14.0	34.4	-3.0	-12.0	17.0
Francia	4.4*	2.5*	9.7	52.6	0.3	-	4.5
Alemania	4.5	3.2	6.0	23.4	-0.4	4.2	18.0
Holanda	5.4*	2.5*	8.8	40.3	-0.4	7.2	12.4
Bélgica	5.5*	3.1*	7.2	49.2	0.1	2.0	4.5
Dinamarca	7.7	5.3	2.2	52.2	1.6	-13.0	2.4
Inglaterra	5.8	3.1	-3.3	92.8	3.5	-	6.7
Italia	7.2	3.8	1.9	92.7	6.0	-	6.0
							-27.4
							-35.8

(a) Porcentaje de fuerza de trabajo dependiente en Australia, Alemania y Noruega. Las cifras señaladas con asterisco en Francia, Holanda y Bélgica se refieren al nivel de 1976 y al cambio de 1973-76. En estos países el desempleo ha aumentado débilmente en 1977, excepto en Holanda, donde ha sufrido una pequeña disminución.

(b) Cambio en la balanza de pagos, en valores constantes, como porcentaje del PNB ó PIB de 1973.

(c) Balanza por cuenta corriente acumulativa 1974-1977 como porcentaje del PNB ó PIB de 1976.

(d) Cálculo de la OCDE de índices de intercambio ponderado septiembre 1977 sobre media para 1973. Fuente: OCDE: Informes económicos, Austria, Dic. 1977, pág. 19, Principales indicadores económicos, Julio 1978.

cado por la insuficiente capacidad de absorción de los países exportadores de petróleo. Si este tipo de políticas persisten, será muy difícil mantener el pleno empleo incluso en los escasos países europeos que lo adoptaron seriamente como objetivo o, más precisamente, que actualmente se las arreglan para salvaguardarlo. El Cuadro I muestra claramente cuán escasos son y qué precario es el mantenimiento posterior del pleno empleo.

Los países del cuadro están básicamente ordenados de acuerdo con los crecientes niveles de desempleo en 1977. Las tasas de desempleo tienen distintas definiciones según los países y sería preciso un estudio más profundo para obtener cifras internacionales comparables (9). Puesto que únicamente necesitamos una clasificación básica de las magnitudes, estos datos pueden ser útiles, especialmente si se complementan con las diferencias en las tasas de desempleo entre 1973 y 1977. A efectos de esa comparación, las variaciones en las definiciones nacionales y en los procedimientos es tolerable y, en conjunto, los cambios en 1973-1977 son consistentes con los niveles comparativos de 1977. Debido a lo imperfecto de los datos no nos hemos adherido estrictamente a nuestros criterios de ordenación: la cifra de desempleo de Dinamarca probablemente sobreestima el problema; en este y en otros terrenos, es mejor incluir a Dinamarca con el resto de los pequeños países de la Europa continental del norte, en vez de hacerlo con Inglaterra e Italia.

Nuestro argumento resulta claro con estos datos. Sólo *Noruega*, *Austria* y *Suecia* han conseguido mantener el pleno empleo. Austria consiguió también una de las tasas más bajas de inflación de Europa, siguiendo únicamente a Alemania y Suiza y una de las tasas más altas de crecimiento de la demanda interna, únicamente tras Noruega. Tampoco Noruega y Suecia tuvieron que enfrentar el pleno empleo a una inflación de la magnitud de la inglesa o la italiana; todavía se mantienen básicamente dentro de la media europea. Los métodos que Noruega, Austria y Suecia han utilizado para sostener una tasa de empleo tan remarcable a lo largo de la recesión mundial no son los mismos, aunque en cada caso trajeren como consecuencia una expansión de la demanda interna mayor de lo "admisible" dentro de los objetivos de sus balanzas de pagos. La expansión fue mayor en Noruega y pudo hipotecar los futuros

(9) Hasta 1975 podemos utilizar las estimaciones de C. Sorrentino, "The Measure of Unemployment in OECD Countries", mimeografiado (Paris, OECD, Octubre 1975), que ha aplicado la definición "standar" de Estados Unidos.

ingresos provenientes del petróleo del Mar del Norte (10). Austria contó con la ayuda de una estabilidad superior en los precios y de una cierta flexibilidad en el empleo debido a una fluctuante reserva de trabajadores extranjeros. Suecia tuvo que utilizar una mayor cantidad de medidas de planificación para persuadir a las empresas de no prescindir de trabajadores, de reemplazar a aquéllos de los que se habían prescindido y de absorber a los que acudían por primera vez al mercado de trabajo.

Sin embargo, para todos estos países surgieron los mismos problemas al intentar mantener los niveles de empleo y la actividad económica interior en un mundo deprimido: la amenaza de un déficit creciente de la balanza de pagos. Con sus pequeñas y abiertas economías y con la negativa por parte de sus gobiernos y de las reglas internacionales del juego de instrumentar políticas de control de las importaciones, este problema no podía ser evitado. La amenaza de un creciente déficit de la balanza de pagos tendría consecuencias de largo alcance si eventualmente forzase a abandonar el objetivo del pleno empleo.

Estos países comparten también otra característica que los hace muy sensibles al desempleo. Suecia, Austria y Noruega cuentan con las más sofisticadas negociaciones entre capital y trabajo de toda Europa. Se basan en una negociación muy centralizada y procedimientos de planificación entre grupos de interés. Todos estos países propugnan una versión "democrática", "liberal" y "negociada" del corporativismo (11). Tal como nosotros utilizamos el término "corporativismo" hace referencia a una amplia delegación de funciones en la gestión de la economía política en favor de un cuerpo negociador integrado por la asociación de los grupos punta de interés. Semejante delegación puede ocurrir cuando las organizaciones de los grupos de interés interiorizan las presiones de una economía capitalista avanzada y cuando ambos lados desean y son capaces de hacer respetar a sus bases los resultados de la negociación.

De acuerdo con esta interpretación, Austria es una sociedad corporativa, pero la estatalizada Francia no lo es. La mayoría de los autores que utilizan este concepto no se encuentran demasiado satisfechos con él ya que posee una connotación de estados autoritarios.

(10) La reciente afirmación de Eivind Erichsen, director general del Ministerio noruego de Finanzas de que Noruega hubiera intentado mantener el pleno empleo incluso sin el petróleo del Mar del Norte, debería ser tomada seriamente. Ver su ensayo "Economic Planning and Policies in Norway", Challenge, Enero-Febrero 1978.

(11) La literatura sobre el corporativismo se está multiplicando rápidamente. Para una discusión más amplia ver P. Schmitter y L. Panitch, "Comparative Political Studies" (abril 1977).

rios y no democráticos e implica la ausencia de la lucha de clases. Los adjetivos "liberal" y "negociado", sin embargo, intentan modificar esta connotación. Es fácil observar que el pleno empleo y la seguridad de la renta para los trabajadores (el electorado de los actores claves del sistema —sindicatos y partidos socialdemócrata) se encuentran entre los pilares fundamentales que sostienen el arreglo corporativo. Si un desempleo real llegase a ocurrir, es difícil imaginar cómo podrían evitar duros conflictos distributivos; este sistema se sostiene mediante conflictos suaves, débiles y negociadores.

La experiencia de Noruega, Austria y Suecia aunque políticamente interesante, es muy limitada: todos los demás países europeos abandonaron el objetivo del pleno empleo a la vista de las dificultades de la balanza de pagos en 1974.

Esto, obviamente, es todavía más sorprendente en países con una sólida posición de su balanza de pagos que en países como Inglaterra e Italia. Alemania pudo fácilmente haber soportado una mayor inflación —que no era un gran problema en comparación con el de los demás países europeos— a cambio de un mayor rendimiento y empleo. Ninguna presión externa condujo a las autoridades alemanas a adoptar la prudente forma de actuación que asumieron tras 1973. En la actualidad, semejante posición, relativamente restrictiva, ha sido una constante en la política alemana, desde comienzos de la década. A lo largo de los años 70, ha supuesto una tasa decreciente de formación de capital fijo en la industria (la tasa de variación de la inversión fija fue negativa desde 1971 hasta 1975), una tendencia "racionalizadora", ahorradora de fuerza de trabajo en la inversión que se realizaba y consecuentemente lenta en la creación de nuevos puestos de trabajo. La reserva de fuerza de trabajo extranjera ha suavizado de algún modo el impacto de la recesión: existe sin embargo, un desempleo significativo, incluso entre los propios trabajadores alemanes. Más aún el mercado interior es bastante importante para los negocios alemanes: el capital y el trabajo comparten un interés en un crecimiento más sostenido de la demanda interior, por no mencionar la vana esperanza de otros países en la "locomotora" alemana. Incluso su muy citado temor a la inflación no explica satisfactoriamente la respuesta de las autoridades alemanas.

Inglaterra e Italia son casos muy diferentes. Como hemos visto, habían "asimilado" grandes incrementos de los costos a cambio de mantener vigente el boom de 1973. En consecuencia, a finales de 1974 se encontraron ante una seria tasa de inflación, unos tipos de cambio que descendían agudamente y una inmensa deuda exterior. Puesto que la regla básica del juego del comercio inter-

nacional exige que sea el país deudor quien asuma la tarea del ajuste, tuvieron que renunciar y reducirla drásticamente. Mientras que la deflación puede ser una solución efectiva e inmediata para los problemas de la balanza de pagos, el desempleo no proporciona una cura tan conveniente para la inflación. Cuando los precios al consumo aumentan rápidamente la equiparación de los salarios y los precios se desarrolla totalmente, bien sea mediante la presión de los sindicatos o mediante acuerdos institucionales, sólo un aumento muy rápido de la productividad puede paralizar los aumentos de los costos unitarios y reducir la inflación. Sin embargo, en aquellos lugares en los que los sindicatos son fuertes a nivel de fábrica, como Inglaterra e Italia y la actividad económica se encuentra a un nivel bajo, la capacidad de las empresas para prescindir del personal sobrante se encuentra severamente limitada y la productividad sufre en las primeras fases de la recesión.

La batalla contra la inflación se ha convertido así, abiertamente en Inglaterra e Italia y menos claramente en otros países, en una batalla sobre salarios reales y empleo. La productividad y los costos unitarios (y en consecuencia, el desempleo en tiempos de recesión) depende de la habilidad de las empresas para prescindir del "exceso" de trabajadores. El crecimiento de los salarios monetarios, cuando la confianza en el dinero se ha visto tan atacada, se encuentra crucialmente unido al índice de precios al consumo. De aquí, la muy controvertida naturaleza de los esquemas de indicación (12). Comprensiblemente se ha producido recientemente un aumento y extensión de las medidas de indicación, aunque las diferencias entre los países son significativas en este campo y encuentran posiblemente una correlación con la fuerza relativa de la fuerza del movimiento obrero dentro del sistema político.

En muy pocos países han conseguido los sindicatos obtener una defensa realmente amplia y automática frente a las reducciones del salario real. En algunos de ellos (Holanda e Italia) la indicación es atacada actualmente como una de las principales causas de inflación y los sindicatos deben luchar fuertemente para defender-

(12) Muchos países europeos han procedido ya, mucho antes de la reciente irrupción de la inflación, a varias formas de equiparación de los salarios a los precios, a veces remontándose a un período inflacionista posterior a la II Guerra Mundial o anterior. Ver A. Romanis Braun "Indices de precios y salarios en las Economías Desarrolladas" I.M.F. *Staff Papers*, 23, n.º 1, Marzo 1976. La investigación de Braun se desarrolla hasta 1975 y revisa también la discusión teórica sobre la materia.

los (13). En la mayoría de los países, los presentes acuerdos son bastante flexibles, defendiendo a veces a los trabajadores peor pagados, dando lugar, a veces, a nuevas negociaciones únicamente cuando se produce una anormal subida de los precios.

En relación con los esfuerzos para aumentar la productividad, en Inglaterra y más recientemente en Italia, la resistencia de los delegados y la oposición a los sindicatos a los despidos por razones económicas han sido muy discutidas en la prensa, aunque resulte difícil hacer comparaciones serias en este campo. La reciente recesión ha aumentado el número de "incapacitados" por toda Europa, las batallas defensivas de los sindicatos reciben una amplia información y en casi todas partes el Estado interviene para apoyar empresas que caerían en la bancarrota si fuesen dejadas a merced del mercado. Tanto Inglaterra como Italia se encuentran preocupados por la severidad de sus medidas deflacionistas y la magnitud de su desempleo. Su problema común es que ambas se sumergieron en la recesión con una inflación mucho mayor que la del resto de Europa: su vuelta a un movimiento de precios más aceptable está condicionada a establecer medidas distributivas más sensibles que en otros países. El petróleo del Mar del Norte y el pacto social parecen haber facilitado el problema a los políticos ingleses, aunque el pacto social sea ahora duramente atacado, tras el sorprendente "éxito" (en términos de moderación salarial) de los dos primeros años.

3. Entre la inflación y el Desempleo

Si el principal remedio para el desempleo en una economía industrialmente madura —un aumento de la demanda efectiva— ha sido abandonado en la mayor parte de los países europeos, ¿cómo han reaccionado los gobiernos ante los niveles de desempleo sin precedentes que han regido desde 1974?. Generalmente, han reaccionado sobre bases "ad-hoc", con intervenciones de relleno en muchos campos; intentando suavizar la carga de la inflación y el desempleo para aquellos grupos que se encuentran desproporcionadamente afectados, mientras "esperan a Godot" (que debería presentarse como consecuencia de una rápida recuperación del comercio

(13) Las negociaciones salariales centralizadas en 1976 en Holanda se rompieron precisamente por la cuestión de los índices. Los representantes de la patronal se negaron a continuar con la práctica de la compensación automática de los aumentos de precios. Esto impulsó una de las mayores olas de huelgas de los últimos años; finalmente, se renegoció el mismo sistema de índices para 1977, fábrica por fábrica.

internacional). No podemos aquí proporcionar una información adecuada de la gran variedad de medidas que han sido recientemente adoptadas o están siendo discutidas actualmente. Las tradiciones administrativas e institucionales y las relaciones de poder entre los grupos de interés y las fuerzas sociales, favorece la diversidad. Sin embargo, emerge una uniformidad de la similitud básica de las situaciones económicas y de una tendencia común a tratar los síntomas más molestos de la enfermedad en vez de la enfermedad misma.

Existe también una cierta uniformidad en las tendencias ideológicas dominantes, que en muchos países se encuentran en una curiosa contradicción con el papel actualmente en aumento del Estado. Una reacción propicia al "laissez-faire" y contraria a la intervención pública en la economía y al Estado de bienestar había comenzado a aparecer ya en Europa mucho antes de la recesión. La inflación y la recesión, con su amenaza del crecimiento de la renta disponible, han provocado una reacción común en defensa del consumo privado; en esas circunstancias, el consumo público se transforma en un bien de lujo, la redistribución y los ingresos por transferencias se vigilan cuidadosamente, y los impuestos elevados se reducen en importantes áreas. Estas tendencias comenzaron, sin embargo, justo cuando las necesidades del Estado de nuevas reservas aumentaron debido a la necesidad política de enfrentarse a la recesión y al desempleo.

No resulta sorprendente que estos nuevos conflictos sobre la distribución se hayan expresado en parte bajo las viejas formas ideológicas del "laissez faire" y el antiestatismo. Sin embargo, es interesante recordar que las ideologías favorables a la planificación y al bienestar social florecieron en muchos países justo cuando el mercado estimulaba un desarrollo sin precedentes de la producción y el bienestar, mientras que las viejas recetas liberales se desempolvaban y restauran con gran ingenuidad precisamente cuando el mercado está obviamente fallando. La teoría es algo distinto de la práctica y en la práctica las medidas que se tomaron para enfrentar los efectos de la recesión y la inflación sirven también para ampliar la intervención estatal en los asuntos sociales y económicos.

Así, a través de la mayor parte de Europa, los seguros del desempleo se han aumentado y extendido, hasta un año o más, a menudo. Esto, sin embargo, es únicamente el último recurso. El Estado interviene frecuentemente antes, intentando evitar el desempleo mediante el apoyo a las empresas financieramente débiles, a veces sobre bases ad-hoc, a veces con planes más ambiciosos, que pueden conducir a nacionalizaciones, de hecho si no de derecho, de una empresa o sector en condiciones críticas. La política industrial, un

terreno en el que la intervención del Estado crece rápidamente, es una de las áreas más críticas de las relaciones entre el Estado, el capital y el trabajo: es un cruce de intereses opuestos.

Para los sindicatos, la defensa de los puestos de trabajo es un problema muy delicado para conservar la confianza de sus miembros. En consecuencia, la participación de los sindicatos en los despidos y las propuestas de reconversión (que es la razón esencial para invitarlos a participar en conversaciones tripartitas sobre política industrial) puede ser obtenida únicamente en las condiciones más favorables, es decir, cuando existe una sólida relación de confianza mutua con el Gobierno, si no con el capital, y cuando existen medidas de reconversión y reemplazo suficientemente efectivas como para no provocar una reacción hostil entre los miembros de los sindicatos. El problema del capital es con frecuencia el obtener ayuda estatal y apoyo sindical para los planes de inversión privados. El problema del Gobierno es dirigir a los participantes sociales hacia objetivos que tienen alta prioridad política. Estos pueden diferir de país a país: desarrollo regional, empleo, alta tecnología, competitividad internacional, etc.

Los países europeos varían ampliamente en cuanto a la existencia de una política industrial y en relación con los objetivos que propugnan y que realmente practican (14). Desde la crisis del petróleo, la atención del Estado hacia la política industrial se ha intensificado —figurando como temas principales el empleo y la competitividad— y las consultas tripartitas se han extendido más. Las economías más fuertes, como es habitual, profesan una estricta adhesión a los principios del "laissez-faire": la inversión y el empleo sólo pueden aumentarse mediante la creación de un clima económico y social favorable al beneficio, y la intervención del Estado debe reducirse como máximo a proporcionar ventajas fiscales al ahorro y la inversión.

Semejante actitud de "laissez-faire" es realmente genuina en Alemania, donde, incluso, es discutible la propia existencia de una política industrial. La reciente conversión de Francia a los principios del "laissez-faire" bajo la dirección del profesor Barre es algo

(14) La OCDE proporciona los mejores análisis. Ver, por ejemplo, "The Industrial Policies of Fourteen Member Countries" (OECD, 1971); "The Aims and Instruments of Industrial Policy" (OECD, 1975) y "Policies for Promoting Industrial Adaptation" (OECD, 1976). Para una visión más amplia ver también R. Vernon ed., *Public Intervention in Industry* (Cambridge, Harvard University Press, 1974) y J. Hayward y M. Watson, *Planning, Politics and Public Policy*, (Londres, Cambridge University Press, 1975).

dudosa, dada la anterior tradición de intervencionismo estatal en favor de la industria. Las presiones para recuperar las prácticas de ayuda gubernamental directa y sector a sector a la industria encuentran un amplio apoyo no sólo entre los grupos de interés inmediatamente favorecidos, sino incluso también dentro de la propia administración del Estado. El viejo principio de "garder l'outil", de acuerdo con el cual la independencia nacional exige la protección de la industria doméstica en todos los sectores a cualquier costo, todavía sigue ahí. Todo esto, unido al aumento regular de la ayuda estatal a las empresas en crisis, proporciona a las declaraciones de "laissez-faire" un fuerte sabor a buenas intenciones pero no a política vigente.

En muchos otros países, se apoya públicamente la intervención estatal y se construyen organismos tripartitos para la celebración de consultas. La "estrategia industrial" británica, como denomina el Gobierno laborista su intervención pública en la industria, es tal vez, el mejor ejemplo. En Bélgica, Italia y Holanda las nuevas medidas para la "reestructuración" industrial exigen consultas con los sindicatos para cada programa sectorial. El problema es lo que puede resultar de esa intervención estatal (más allá de un chorro de subsidios que pueden favorecer particularmente a los sectores más débiles y "tradicionales"). Las medidas de la Ley de Reestructuración Industrial Italiana (1977) son lo suficientemente amplias como para que semejante resultado resulte probable. La ley alemana contempla explícitamente la ayuda estatal a trabajadores e industrias, con el fin de conseguir que la pérdida de industrias tradicionales en los países menos desarrollados resulte menos dolorosa. Esto puede ser una política loable, aunque los primeros resultados prácticos parecen ser bastante tímidos. Pero, con poderosos intereses encontrados en relación con programas más ambiciosos y con el desempleo y la recesión disminuyendo el celo por un cambio radical, existe un riesgo muy real de que las "políticas industriales" acaben resultando una nueva forma, con otro nombre, de proteccionismo difuso.

Hemos discutido la política industrial desde la óptica de la defensa de viejos puestos de trabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta la (hasta ahora) limitada naturaleza de la presente recesión y debido a la intervención estatal, no existe actualmente un problema real de desempleo de la fuerza primaria de trabajo —varones naturales pertenecientes al grupo central de edad (los pocos casos de desempleo a gran escala de ese tipo de trabajadores, debidos a quiebras aisladas aunque importantes o a causas similares se atacan en todas partes con intervenciones específicas). Normalmente,

el mayor peso del desempleo recae sobre la mano de obra extranjera y sobre los que por primera vez se aproximan al mercado de trabajo. En el caso de los jóvenes, existen períodos de trabajo eventuales en empresas privadas, subencionados por el Estado, con o sin un programa de formación adicional o trabajos eventuales en la administración pública. Los emigrantes, en todas partes, son inducidos a regresar a su país de origen y en algunos países se toman medidas que favorecen la jubilación anticipada o que retrasan la incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo. En términos más generales se pretende reducir el número de participantes, en contraste con el tipo de políticas que dominaron hasta hace algunos años.

Todas estas políticas son simultáneamente transitorias y selectivas. Además, aparte de "enviar a casa" a los emigrantes, lo que parcialmente funciona, los primeros resultados de su cumplimiento no parecen ser uniformemente alentadores. Iniciativas serias para la creación de nuevos empleos sólo han sido adoptadas en algunos países, con propósitos particulares, o se encuentran simplemente en fase de discusión. En Italia, por ejemplo, las contribuciones a la seguridad social han sido actualmente reducidas para los empresarios que invierten en el sur, una medida de desarrollo regional en primer lugar más que una política general para crear empleo. Una política más amplia de este tipo —es decir, una subvención sustancial para nuevos empleos— se está actualmente discutiendo en Suecia. Muchos gobiernos están convencidos de que los altos costes de la fuerza de trabajo (salarios más contribuciones a la seguridad social por parte de los empresarios, un impuesto real sobre el empleo que puede ser tan elevado como el 45 por ciento del salario en Italia) no favorecen el empleo y dan lugar a mecanismos tendentes a ahorrar fuerza de trabajo en las nuevas inversiones. Sin embargo, en general no están demasiado dispuestos a subvencionar el empleo o a reducir las contribuciones de los empresarios. Más allá de la inmediata razón de que las entradas fiscales sean absolutamente necesarias, existe una creencia más "noble" de que los trabajadores deben demostrar mediante la moderación salarial la posibilidad de un giro desde la tendencia actual de la tecnología y de las inversiones a ahorrar fuerza de trabajo.

La mayoría de los sindicatos europeos están apoyando planes bastante radicales destinados a reducir horas y extender el trabajo. Existen algunas dificultades técnicas inherentes a dichos proyectos pero las principales dificultades son políticas. Para evitar el aumento de los costes y los inconvenientes para la industria, debe mantenerse un equilibrio entre las dos alternativas de mantener el empleo

constante y aumentar las horas cuando sea necesario, por una parte, y mantener las horas constantes y aumentar el empleo, por la otra. El equilibrio solamente es posible si los costes de la fuerza de trabajo se mantienen en estricta proporción con las horas trabajadas y si el empleo tiene la misma flexibilidad de cara a las variaciones de los niveles de actividad de las jornadas actuales. Ambas condiciones son difíciles de alcanzar y son una fuente de disputas entre capital y trabajo. A pesar de lo mucho que los sindicatos puedan preocuparse del nuevo empleo, su responsabilidad básica es hacia sus miembros empleados, a quienes puede no gustar la idea de un salario inferior por menor horas de trabajo (o de la renuncia a un aumento en la paga). Por otra parte, los empresarios son reacios a aumentar el empleo, aunque las tarifas por horas se mantengan constantes cuando las horas se reducen. En primer lugar, los costes de la fuerza de trabajo no son simplemente proporcionales a las horas sino que dependen también del número de personas empleadas; en segundo lugar e incluso más importante aún, los empresarios temen que una mayor fuerza de trabajo introduzca mayor rigidez frente a la fluctuación del mercado. En la mayoría de los países europeos, por tanto, estas diferencias de intereses y puntos de vista se encuentran muy lejos de la reconciliación.

El campo del mantenimiento de la renta y las políticas redistributivas ha sido también testigo de un aumento de la intervención estatal recientemente; se trata de un proceso comprensible. Algunos gastos por transferencias se encuentran directamente vinculados al desempleo, tales como los subsidios de desempleo. Otros derivan de las estrategias seguidas por los gobiernos en respuesta al desempleo: si se proporcionan ventajas financieras con el fin de reducir las tasas de participación (condiciones favorables para jubilaciones anticipadas, becas, etc.), estas transferencias se encuentran también estrechamente vinculadas al problema del desempleo. Siendo la familia, generalmente, la unidad básica de renta y consumo, todas las transferencias a favor de las familias, cualquiera que sea su razón —pensiones, subsidios familiares, beneficios por enfermedad, etc.— son un medio para incrementar los ingresos familiares, que puede ayudar en un período en el que las oportunidades de empleo para sus miembros más débiles son inferiores. Estas transferencias líquidas se han convertido en la segunda partida de crecimiento más rápido del gasto público, superada únicamente por las transferencias a las empresas, que en parte cumplen la misma función.

Además del desempleo y del empeoramiento de las condiciones económicas, otro poderoso argumento a favor de amplias transfe-

rencias a individuos y de las políticas redistributivas en general, es la necesidad de defender a los grupos de renta más baja frente a la inflación. Las pensiones han sido reevaluadas en todas partes y en algunos casos se han añadido cláusulas de revisión automática, creando así difíciles problemas presupuestarios, como en Italia, por ejemplo. Los precios de muchos productos de consumo y de servicios esenciales se hallan controlados en muchos países, y la inflación creciente ha reforzado la tendencia a congelaciones temporales y generales de salarios y a controles y subsidios más selectivos y duraderos. Con la inflación también muchos países están experimentando el predecible estrechamiento de las diferencias de sueldos y rentas sobre las bases cercanas a la media-baja —como resultado de factores del tipo de ajustes salariales mínimos estatutarios; aumentos salariales negociados sobre bases no elevadas y sistema de índices salariales también poco elevados.

Las políticas de mantenimiento de la renta, las políticas redistributivas, defensa de los trabajadores mal pagados y de las familias de renta inferior, constituyen un importante campo para la negociación entre sindicatos y gobiernos. Los sindicatos mayoritarios, en casi todas partes, han soportado todos y cada uno de los esfuerzos para instaurar este tipo de políticas, ofreciendo, a menudo, a cambio de ello, la moderación salarial en la mesa de negociaciones. Mas la situación se está poniendo cada día más difícil. La factura ha crecido e inmediatamente les es pasada a los asalariados bajo la forma de un aumento de los impuestos directos: impuestos directos sobre la renta del trabajo manual que se han convertido en una importante preocupación para los sindicatos, incluso en Francia e Italia, por no mencionar Inglaterra y los países nórdicos. El apoyo de los sindicatos a esta clase de transferencias parece, sin embargo, cada vez más cauteloso. Después de todo, el electorado inmediato de los sindicatos no se beneficia directamente; el problema del “¿quién paga?” es cada vez más importante en las negociaciones tripartitas o en las discusiones entre el gobierno y los sindicatos. Igualmente, la discusión sobre los impuestos directos y la renta disponible está siendo cada vez más importante en la mesa de negociaciones; actualmente, los gobiernos ofrecen bastante a menudo rebajas en los impuestos a cambio de la moderación salarial. Esto, sin embargo, significa que las dificultades para financiar el gasto público están aumentando, que en la partida de ingresos del presupuesto están apareciendo importantes rigideces y que los conflictos sobre la distribución están resultando de difícil mediación.

La crisis económica y los sindicatos

La inflación y la recesión han influido profundamente en el desarrollo reciente de las relaciones industriales y, en particular, de la negociación. La mayoría de las medidas citadas anteriormente han sido objeto bien de negociación bien de cuasi-negociación en el marco de conversaciones formales gobierno-sindicatos o patronal-gobierno-sindicatos. La iniciación, allí donde no estaba limitado e incluso excluido por ley o interpretación judicial, como en Francia, ha logrado a menudo mediante negociaciones formales de alto nivel entre los sindicatos y las asociaciones patronales. Las medidas del Gobierno en relación con el desempleo, el mantenimiento de la renta o las políticas de transferencia, impuestos y aspectos más generales de la economía política, proporcionan, cada vez más, algo más que simples tópicos para el intercambio informativo entre el gobierno y los grupos de interés. Constituyen el contenido de amplios paquetes de negociación, cuya contrapartida es inevitablemente la moderación salarial. La naturaleza de estos temas de negociación y el carácter de, al menos, uno de los participantes —el gobierno— explican la tendencia a la centralización que puede observarse en la política de relaciones industriales de muchos países europeos.

En algunos países, sin embargo, puede observarse una tendencia hacia un reforzamiento relativo de las negociaciones a nivel inferior. En primer lugar, en algunos países las negociaciones de alto nivel entre los sindicatos, gobiernos y asociaciones patronales no han jugado un papel demasiado importante; las negociaciones y batallas locales —por los salarios, las condiciones de trabajo y, recientemente, por el empleo han sido más revelantes. Esto es cierto, por ejemplo, en Francia. Italia, parece haberse estando apoyando tanto en negociaciones centralizadas como locales, al menos hasta 1976, con muchas negociaciones a nivel de gobierno y sindicatos e importantes acuerdos colectivos de alto nivel, pero también con negociaciones significativas a nivel de fábrica y sector. Si es en realidad cierto que las ganancias salariales se hacen muy difíciles en una situación de depresión económica, también es cierto que las condiciones locales varían mucho y que esto proporciona un mayor marco para la negociación de fábrica, especialmente cuando los acuerdos sectoriales o nacionales han producido resultados modestos.

A veces, sin embargo, es la actitud de las asociaciones patronales o sindicales a alto nivel la que estimula la negociación a

rencias a individuos y de las políticas redistributivas en general, es la necesidad de defender a los grupos de renta más baja frente a la inflación. Las pensiones han sido reevaluadas en todas partes y en algunos casos se han añadido cláusulas de revisión automática, creando así difíciles problemas presupuestarios, como en Italia, por ejemplo. Los precios de muchos productos de consumo y de servicios esenciales se hallan controlados en muchos países, y la inflación creciente ha reforzado la tendencia a congelaciones temporales y generales de salarios y a controles y subsidios más selectivos y duraderos. Con la inflación también muchos países están experimentando el predecible estrechamiento de las diferencias de sueldos y rentas sobre las bases cercanas a la media-baja —como resultado de factores del tipo de ajustes salariales mínimos estatutarios; aumentos salariales negociados sobre bases no elevadas y sistema de índices salariales también poco elevados.

Las políticas de mantenimiento de la renta, las políticas redistributivas, defensa de los trabajadores mal pagados y de las familias de renta inferior, constituyen un importante campo para la negociación entre sindicatos y gobiernos. Los sindicatos mayoritarios, en casi todas partes, han soportado todos y cada uno de los esfuerzos para instaurar este tipo de políticas, ofreciendo, a menudo, a cambio de ello, la moderación salarial en la mesa de negociaciones. Mas la situación se está poniendo cada día más difícil. La factura ha crecido e inmediatamente les es pasada a los asalariados bajo la forma de un aumento de los impuestos directos: impuestos directos sobre la renta del trabajo manual que se han convertido en una importante preocupación para los sindicatos, incluso en Francia e Italia, por no mencionar Inglaterra y los países nórdicos. El apoyo de los sindicatos a esta clase de transferencias parece, sin embargo, cada vez más cauteloso. Después de todo, el electorado inmediato de los sindicatos no se beneficia directamente; el problema del "¿quién paga?" es cada vez más importante en las negociaciones tripartitas o en las discusiones entre el gobierno y los sindicatos. Igualmente, la discusión sobre los impuestos directos y la renta disponible está siendo cada vez más importante en la mesa de negociaciones; actualmente, los gobiernos ofrecen bastante a menudo rebajas en los impuestos a cambio de la moderación salarial. Esto, sin embargo, significa que las dificultades para financiar el gasto público están aumentando, que en la partida de ingresos del presupuesto están apareciendo importantes rigideces y que los conflictos sobre la distribución están resultando de difícil mediación.

4. La crisis económica y los sindicatos

La inflación y la recesión han influido profundamente en el desarrollo reciente de las relaciones industriales y, en particular, de la negociación. La mayoría de las medidas citadas anteriormente han sido objeto bien de negociación bien de cuasi-negociación en el marco de conversaciones formales gobierno-sindicatos o patronal-gobierno-sindicatos. La indiciación, allí donde no estaba limitado estatutariamente a aumentos del salario mínimo, como en Francia, o excluido por ley o interpretación judicial, como en Alemania, se ha logrado a menudo mediante negociaciones formales de alto nivel entre los sindicatos y las asociaciones patronales. Las medidas del Gobierno en relación con el desempleo, el mantenimiento de la renta o las políticas de transferencia, impuestos y aspectos más generales de la economía política, proporcionan, cada vez más, algo más que simples tópicos para el intercambio informativo entre el gobierno y los grupos de interés. Constituyen el contenido de amplios paquetes de negociación, cuya contrapartida es inevitablemente la moderación salarial. La naturaleza de estos temas de negociación y el carácter de, al menos, uno de los participantes —el gobierno— explican la tendencia a la centralización que puede observarse en la política de relaciones industriales de muchos países europeos.

En algunos países, sin embargo, puede observarse una tendencia hacia un reforzamiento relativo de las negociaciones a nivel inferior. En primer lugar, en algunos países las negociaciones de alto nivel entre los sindicatos, gobiernos y asociaciones patronales no han jugado un papel demasiado importante; las negociaciones y batallas locales —por los salarios, las condiciones de trabajo y, recientemente, por el empleo han sido más revelantes. Esto es cierto, por ejemplo, en Francia. Italia, parece haberse estado apoyando tanto en negociaciones centralizadas como locales, al menos hasta 1976, con muchas negociaciones a nivel de gobierno y sindicatos e importantes acuerdos colectivos de alto nivel, pero también con negociaciones significativas a nivel de fábrica y sector. Si es en realidad cierto que las ganancias salariales se hacen muy difíciles en una situación de depresión económica, también es cierto que las condiciones locales varían mucho y que esto proporciona un mayor marco para la negociación de fábrica, especialmente cuando los acuerdos sectoriales o nacionales han producido resultados modestos.

A veces, sin embargo, es la actitud de las asociaciones patronales o sindicales a alto nivel la que estimula la negociación a

niveles inferiores cuando no es posible alcanzar un acuerdo a nivel central. Al igual que con el fracaso de las negociaciones centralizadas sobre los índices en Holanda, también en Bélgica se produjo un fracaso similar de la negociación centralizada, después de que el acuerdo previo caducase en 1975. En ambos casos, los conflictos a nivel inferior (fábrica o rama) y las negociaciones siguieron. Mucho más extraño, en estas circunstancias, es la intervención gubernamental, como en Dinamarca, en la primavera de 1977, donde se impuso legalmente la solución de compromiso que no estaba apoyada por las asociaciones patronales.

Las formas que han tomado las negociaciones centralizadas o las cuasinegociaciones recientemente son de lo más variadas y no es posible realizar aquí una revisión adecuada de sus sutilezas institucionales y de sus diversos contextos políticos. Las discusiones y los acuerdos pueden hallarse formalmente restringidos a los dos actores tradicionales de las relaciones industriales o pueden incluir a las asociaciones más importantes o a otros grupos de interés relevantes (agricultores en Austria, agricultores y pescadores en Noruega, etc.). El gobierno puede estar formalmente presente en acuerdos tripartitos explícitos (Noruega, Irlanda, Finlandia) o puede hallarse formalmente ausente (Suecia y Austria).

El desarrollo más interesante ha sido probablemente el de Inglaterra donde el "pacto social" no tuvo lugar entre los dos grupos de interés en conflicto, sino más bien entre los sindicatos y el gobierno laborista, que actuó como intermediario de todos los demás intereses implicados. Cualquiera que haya sido el acuerdo formal, sin embargo, el gobierno siempre ha estado presente —si no explícitamente, sí detrás de la escena— a veces apareciendo como un "deus ex machina" con una rebaja de los impuestos o cualquier otra concesión a uno de los participantes principales con el fin de resolver algún punto difícil en la negociación. Esto es bastante obvio, dada la naturaleza de los temas que se tratan en las negociaciones centralizadas y su relevancia para la economía política y la gestión consensual. Sin embargo, hay dos características en la reciente intervención del gobierno en relación a la política de los grupos de interés que no son tan evidentes pero que merecen ser señaladas.

La primera es la relativa ausencia de una regulación obligatoria de los salarios y de la rentas y la extensión de las negociaciones entre los grupos de interés a materias que tradicionalmente caen dentro de la autoridad gubernamental. Considerando la creciente importancia política de la inflación, encontramos, en contraste con el pasado, sorprendentemente pocas instancias de políticas de ren-

tas vinculantes o de "duras" intervenciones gubernamentales en el campo de las rentas.

En su conjunto, la moderación salarial se ha convertido en objeto de un voluntario ejercicio de autoridad por parte de los sindicatos, a cambio de ventajas proporcionadas por el gobierno o la patronal. Sin embargo, esto ha ampliado el terreno de la negociación explícita a la esfera de competencias gubernamentales en materias tales como impuestos, políticas de bienestar y políticas industriales. Gracias en parte a la impresionante extensión de sus recursos financieros, de sus campos de acción y de sus instrumentos de regulación, el Estado se ha convertido en el nuevo campo de batalla de los grupos de interés en conflicto, hipotecando a menudo su libertad de acción a los acuerdos previos con asociaciones privadas. Su núcleo original de autoridad, basado en el llamamiento directo al consenso básico de los ciudadanos, parece haber disminuído drásticamente en algunos países. Existen, sin embargo, amplias diferencias entre países. Francia, como ya hemos señalado, es la principal excepción a estas tendencias. Además, las cosas son muy distintas si la negociación de los grupos de interés está basada en un amplio consenso en torno a algunos principios básicos relativos a la distribución de recursos y a la gestión económica y sobre asociaciones de alto nivel capaces de imponer su autoridad sobre sus bases o si estas dos condiciones no se cumplen. En Italia, por ejemplo, el poder de los grupos de interés no proporciona una compensación efectiva a la debilidad del gobierno y puede, por tanto, crear una inestabilidad adicional.

Una segunda característica de estas recientes experiencias que merece señalarse, es la de que, bastante a menudo, el participante habitual en los acuerdos tripartitos ha sido un gobierno socialdemócrata o una coalición gubernamental en la que se encontraban representados los partidos con vínculos sindicales. Esto puede no ser necesario, pero ha influído claramente en que los sindicatos se comprometan en cuasi-negociaciones de alto nivel, en las que la moderación salarial era la mercancía que podían negociar (incluso en Italia, la fuerte presión hacia la moderación salarial proveniente de la dirección de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), el Sindicato socialista-comunista, tiene mucho que ver con el hecho de que el Partido Comunista, aunque excluído todavía del Gobierno, hubiese entrado en la mayoría parlamentaria que sostenía a ese Gobierno.

Estos herederos del viejo movimiento obrero se encuentran ahora en primera línea de la gestión de la "crisis capitalista", aceptando muchas de las mismas imposiciones y persiguiendo muchos

de los mismos objetivos estabilizadores que un gobierno conservador podría aceptar y perseguir. Esto, evidentemente no es nuevo: podemos recordar muchos ejemplos del período de la I Guerra Mundial hasta la actualidad. Pero lo importante es que nunca antes había pasado a semejante escala y en tantos países.

Los motivos por los que los partidos y los sindicatos —sean socialdemócratas, laboristas o comunistas— se comprometen en esta tarea tan arriesgada e impopular, es una cuestión con muchos matices. Aquí sólo podemos discutir brevemente uno de ellos. La fuerza organizativa y la influencia de los sindicatos ha crecido hasta un punto en el que su status formal —el de asociaciones privadas que compiten en el mercado para defender los intereses económicos de sus miembros— no se ajusta al papel que actualmente juegan, especialmente cuando el compromiso del pleno empleo es seriamente respetado por los Gobiernos. Muchos sindicatos europeos, no hemos de engañarnos, no se han ajustado nunca al modelo pluralista demasiado bien. Pero en la actualidad han sobrepasado ampliamente sus fronteras: son organizaciones públicas cuyas acciones son críticamente importantes para la gestión de la política económica. Allí donde han imperado condiciones particularmente favorables, esto ha sido formalmente reconocido y las diversas formas de “corporativismo negociado” han resultado adaptarse bien a la gestión de una economía capitalista avanzada. Las recientes dificultades económicas han acelerado el proceso incluso en países como Italia e Inglaterra en los que las condiciones no han sido tan favorables.

Las razones más inmediatas son bastante evidentes. El liderazgo sindical (y aún más importante, el liderazgo partidario) teme que un comportamiento duro e insolidario se traduzca simplemente en un empeoramiento de la inflación y/o del desempleo. Al final de este proceso, la amenaza de un retroceso del poder sindical y de los partidos podría resultar muy real. Algunos de los líderes más viejos podrían recordar todavía lo que es una verdadera “crisis de estabilidad” en los años veinte y treinta—. Pero, más generalmente, una actitud de moderación y compromiso y una aceptación del marco básico del sistema capitalista ha sido ampliamente comparada por el movimiento obrero europeo desde la Segunda Guerra Mundial, e incluso los comunistas o, al menos, los comunistas italianos, parecen haber aprendido las reglas esenciales del juego capitalista. Compartiendo estas premisas básicas, aun con giros rápidamente decrecientes del mercado “económico”, y tendiendo en cuenta los resultados débiles alcanzados en época de crisis en el mercado “económico”, no es difícil comprender como los sindicados

estén deseosos de alcanzar cualquier ocasión que se le presente en el mercado “político” (15), en el cual tienen todavía cierto poder. Cuando un gobierno “amigo” está en el poder, existe por lo menos la posibilidad de que no se emprenda ninguna acción deliberada para debilitarlos y de que se perciba alguna recompensa a sus esfuerzos por moderar los salarios: incluso en una economía deprimida, existen medidas redistributivas favorables a la clase obrera que, en abstracto, son compatibles tanto con los principios básicos de la economía capitalista como con la disponibilidad más limitada de los recursos propia de los campos de recesión. Además, existen medidas que no cuestan nada en términos de recursos económicos pero que refuerzan el poder de los sindicatos en relación con la patronal— o en relación con sus propios miembros (16).

Sin embargo, el “quid pro quo”, va a resultar muy duro al menos para los recién llegados al club de las políticas corporativas: Inglaterra e Italia (está última todavía ampliamente fuera de él). Ya hemos señalado que el problema de restaurar una situación menos inflacionista sería bastante difícil para esos dos países y cargado de serios conflictos distributivos. La estricta estrategia deflacionista adoptada por sus gobiernos y el gran desempleo que ha provocado evidentemente no gustan al electorado obrero de los sindicatos y de la izquierda. En Inglaterra, todo proyecto de socialización, planificación e inversión pública emprendido en el período en que era Ministro de Industria Anthony Wedgwood Benn se ha visto drásticamente restringido. Proyectos más radicales de control de las importaciones y deflación interior nunca han salido más allá de los restringidos círculos izquierdistas del Partido Laborista. En Italia, el partido comunista siempre ha calificado las propuestas de control de las importaciones con el abusivo epíteto de “autarquía” lo que, entre los italianos, evoca la memoria del fascismo; y la actitud del partido hacia mayores nacionalizaciones de la industria es, todo lo

(15) Para una definición de estos conceptos y un análisis de los intercambios que tienen lugar en esos dos mercados, ver Alessandro Pizzorno “Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict” en Crouch y Pizzorno, *The Resurgence of Class Conflict in Europe*, vol. 2, pp. 277-299.

(16) Entre los primeros ver por ejemplo el “Statuto dei Lavoratori” italiano (Estatuto de derechos de los trabajadores, Febrero 1970) o la ley noruega sobre reorganización del lugar de trabajo (Julio 1977) en B. Gustavsen, *Informe en la International Labour Review* 113 n.º 3 (mayo-junio 1977). Entre los últimos, por ejemplo, se encuentra la relación legal de las prácticas de gremios cerrados. Ver la discusión sobre este asunto en C. Crouch “Class conflict and the industrial relations crisis” (*Londres Humanities Press* 1977) pp. 270-271. Este libro proporciona el mejor análisis de los puntos que acabamos de discutir con referencia al caso inglés.

más, tibia. Tanto en Inglaterra como en Italia, las principales fuerzas políticas de la izquierda —implicadas la mayoría en políticas gubernamentales y parlamentarias— comparten la convicción común de que la única salida a la presente recesión es la creación de un margen no inflacionista para la inversión (moderación salarial y restricción presupuestaria) y la formación de instrumentos favorables a la iniciativa privada y un clima político que no desanime a los inversores).

Uno puede fácilmente comprender que, en estas condiciones, difícilmente puede ofrecerse una contrapartida consistente. Además, los presupuestos públicos de ambos países se encuentran ya tensados al máximo, aunque en mayor medida en Italia que en Inglaterra: deben excluirse medidas adicionales de bienestar y sería realmente un éxito que las presentes no se vieran reducidas. Por mucho que, en teoría, sean compatibles con las necesidades de una economía capitalista y una política democrática, lo cierto es que difícilmente podrán conseguirse ventajas distributivas o políticas adicionales, de un calibre y naturaleza tales que los afiliados y militantes sindicales las consideren compensatorias de las restricciones salariales.

Ciertamente, el desarrollo reciente en el seno de los sindicatos, tanto en Italia como en Inglaterra, muestra claramente que lo que los Gobiernos y líderes sindicales han ofrecido como contrapartida de las restricciones salariales no satisface a los trabajadores. Incluso la misma idea de contrapartida es inadecuada en una situación en la cual las restricciones salariales— nunca antes obtenidas— en conflicto con reglas interiorizadas y profundamente sentidas— deben ser conseguidas “ex novo”. En estos casos no se trata siquiera de una comparación utilitarista, entre ventaja y desventaja; porque, en términos de estricto utilitarismo, incluso reformas políticas sustanciales o medidas de bienestar resultarían desventajosas en la comparación con los salarios. Se trata, más bien, de crear un clima de entusiasmo colectivo que trascienda los cálculos utilitarios; sólo el recurso a “sangre, sudor y lágrimas” podría inducir a los trabajadores a renunciar a ventajas individuales sustanciales. Pero una maniobra estabilizadora aceptable para la comunidad financiera internacional y conducente a un clima interior favorable a los beneficios y a la inversión privada difícilmente logra reproducir los efectos restrictivos que genera un enfrentamiento profundamente sentido. Esto es un problema central para las relaciones industriales corporativas.

Para algunos de los miembros más antiguos del club corporativo el Gobierno ha sido capaz de ofrecer el mayor “quid pro quo”

que uno podría esperar de ellos, esto es, pleno empleo a pesar de unas condiciones internacionales muy difíciles. Sin embargo, con la excepción de Austria, las restricciones salariales sólo han tenido éxito parcialmente; aún que si tiene en cuenta que el desempleo fue excluido como instrumento para recortar los salarios y que los trabajadores lo sabían, las restricciones salariales han funcionado razonablemente bien. Aún más, es precisamente de estos miembros más antiguos del club corporativo de donde han emanado algunas de las propuestas más radicales de socialización del capital y control de la inversión.

Al menos desde mediados de los sesenta, el Gobierno socialdemócrata sueco, se sintió poco satisfecho con sus instrumentos de gestión puramente macroeconómicos; resultan inadecuados para conformar y canalizar el flujo de la inversión privada como se deseaba. En consecuencia, a partir de 1967, Suecia comenzó a poner en pie una serie de mecanismos e instituciones apropiados a una política industrial global. Los resultados no fueron tan buenos como se esperaba y el Gobierno permaneció insatisfecho ante los resultados de la inversión del sector privado. Los empresarios, a su vez, se quejaban de que los beneficios se veían disminuidos debido a los aumentos salariales excesivos. En consecuencia, en 1975 el Partido Socialdemócrata aprobó una propuesta muy audaz (llamada Informe Meidner, debido al nombre del economista sindical que lo diseñó) según el cual las financiaciones de las industrias deberían venir de un Fondo controlado por los sindicatos a cambio de acciones, de este modo se habría llegado progresivamente a una socialización “indolora” de todas las empresas grandes y medianas. La publicación del proyecto fue seguida de calurosas discusiones y tras la derrota del Partido Socialdemócrata en las elecciones de 1976, el proyecto ha sido archivado.

Este episodio es interesante porque no es un hecho aislado. La propuesta de Meidner es sin duda la que tuvo mayor alcance de las que aparecieron en la vanguardia de las discusiones políticas en Europa, pero refleja una tendencia de muchos países. Aunque la nacionalización estaba excluida, de acuerdo con la concepción original de los Acuerdos Programáticos en Inglaterra (antes de que fueran relegados en la fase de transición a la Ley de Industria de 1975), se preveía que la autoridad gubernamental pudiese disponer de poderosos instrumentos de control sobre la inversión privada. En Italia, un intento original, pero de poco éxito, de controlar y dirigir la inversión hacia el Sur ha sido el objeto de cláusulas de inversión especiales en las negociaciones a nivel de fábrica. Hacia 1967, estas negociaciones se vieron aún más impulsadas por la desconfian-

za en conversaciones tripartitas de alto nivel y el sentimiento generalizado era que la efectividad y claridad de las negociaciones a niveles de fábrica podría ayudar a resolver este asunto. Muchos de los temas de las discusiones actuales sobre la democracia industrial entre los más radicales sindicalistas europeos se relacionan con los derechos de información y el control de las inversiones como mecanismos de creación de más puestos de trabajo (en la Federación Alemana de Sindicatos Nacionales, por ejemplo). Muchas de estas propuestas políticas no responden a la estricta fidelidad a un credo ideológico tradicional; al menos, no es ese su aspecto más significativo. Tienen mucha más relación con el desencanto ante los esfuerzos previos por dirigir la economía a través de instrumentos macroeconómicos, que son crecientemente percibidos como inadecuados en las condiciones actuales.

5. Conclusión

Bajo este rápido diseño de las relaciones industriales en Europa en los años setenta, algunos lectores habrán reconocido la famosa tesis de Michael Kalecki. Convencido de que la amenaza del desempleo era un ingrediente esencial del capitalismo, Kalecki argumentaba que "el capitalismo del pleno empleo tendrá que desarrollar... nuevas instituciones políticas y sociales que reflejarán el creciente poder de la clase obrera. Si el capitalismo puede ajustarse al pleno empleo, habrá incorporado una reforma fundamental" (17). Puesto que Kalecki era escéptico acerca de la habilidad de una economía de mercado y una política democrática para llevar a cabo semejante cambio, preveía para el futuro un "ciclo político", conducido por los políticos con el fin de domesticar el poder que el pleno empleo continuado habría concedido a la clase obrera.

Kalecki ciertamente formuló esta tesis de la incapacidad de la guerra, pensaba de la misma forma: ellos habían visto la incapacidad o falta de voluntad de las grandes democracias Occidentales de eliminar el desempleo y, en vez de ello, fueron testigos de la eficacia de los nuevos regímenes fascistas para solucionar estos mismos

(17) Michael Kalecki "Political aspects of full employment" *Political Quarterly* 14 n.º 4 (1943) pág. 336. El concepto de Kalecki de los ciclos políticos es diferente de la utilización, ahora más común, de esa expresión tal como figura en las obras de Nordhaus y otros. Esta última puede estar mejor adaptada al análisis de los datos electorales y del comportamiento de políticos a la luz del voto. La primera es, en nuestra opinión, más fundamental.

problemas (18). No era necesario especular mucho para averiguar que los vínculos entre estos tres términos —una economía capitalista, una política democrática y el pleno empleo— eran bastante problemáticas.

Estas preocupaciones se olvidaron después de la guerra lo mismo que el espectro de la depresión económica que había planeado en los círculos keynesianos al otro lado del Atlántico, aproximadamente en los mismos años. El mundo capitalista estaba entrando entonces en su mayor período de expansión: los Estados Unidos estaba efectivamente planificado y dirigiendo la liberalización del comercio mundial, y en el interior, transcurría todavía un largo tiempo antes de que las consecuencias políticas del pleno empleo que Kalecki había previsto, comenzaron a tener efecto. Actualmente, sin embargo, tanto las premisas "internas" como "externas" de la era keynesiana se han visto profundamente conmocionadas; esta simultaneidad —no simplemente una coincidencia— es peligrosa. Después de todo, pocos países en Europa Occidental estaban aprendiendo a vivir con el pleno empleo. No sabemos si la inclinación corporativa impartida a sus políticas representa la "reforma fundamental" que Kalecki imaginaba o si representa un alejamiento fundamental del significado aceptado de la democracia; pero este hecho permanece y tiene importancia. Ahora puede resultar más difícil para estos países vivir con una elevada tasa de desempleo debido al fracaso de la precondición "externa"; la fábrica de consenso corporativa pacientemente tejida no es tan sólida y podrían aparecer divisiones y conflictos si se abandonase el pleno empleo.

Para la mayoría de las restantes naciones de la Europa Occidental, la incapacidad de hacer frente a las consecuencias políticas del pleno empleo es simplemente el mínimo común denominador, dada la gran variedad de sus condiciones internas. Todos se encuentran ahora en la baja del ciclo económico. Debido a razones externas, el período actual es algo más que la fase de "stop" dentro de la versión suave del ciclo político obtenido casi en todas partes en el período de posguerra. Sin embargo, en ninguna parte se ha producido una crisis de estabilización real del tipo de las que eran corrientes entre las dos guerras; en ninguna parte se ha hecho retroceder al movimiento obrero económica y políticamente de la forma en que ocurrió a mediados de los años 20 en Inglaterra o tras

(18) Ver el ensayo de K. Mandelbaum sobre la Alemania nazi en "The Economics of full employment" (Oxford Basil Blackwell 1944). Este viejo libro contiene completamente el sabor de ese medio intelectual único y todavía merece la pena leerlo desde el principio hasta el final.

el gobierno del Frente Popular en Francia, por no hablar de los países en los que se abandonó completamente el régimen democrático. (19)

Por el contrario, en muchos países europeos, la gestión de la crisis se encuentra en manos del "movimiento obrero", con gobiernos socialdemócratas o de coalición que realizan una política restrictiva y con líderes sindicales tratando de que sus miembros la acepten. La hostilidad que la comunidad del capital sentía hacia la presencia en el gobierno de los partidos de la clase obrera entre las dos guerras ha disminuído considerablemente entre sus herederos actuales, en casi todas partes. Y por buenas razones. La oposición "tradicional" de izquierdas, que propugnaba la expropiación revolucionaria de los medios de producción, solamente sobrevive en pequeños grupos de radicales, prolongando algo de su escaso eco en el programa del Partido Comunista francés. Debido al desarrollo interno y al decreciente atractivo de las experiencias concretas de "socialismo", la mayoría de los partidos de la clase obrera aceptan fielmente el presente orden, proponiendo únicamente reivindicaciones negociables sobre redistribución de la renta y mayor control social de la economía.

Los partidos socialdemócratas y los líderes sindicales, sin embargo, se enfrentan a una difícil tarea. Por una parte, deben concluir la economía sin enfrentarse a la comunidad patronal y a una parte creciente de su electorado que aprueban valores conservadores —ley y orden, estabilidad de precios y similares—. Por otra parte, permanecen más vitalmente vinculados que otras fuerzas políticas al pleno empleo y a las medidas redistributivas. Mientras se enfrentan a estos problemas, deben también tener en cuenta las restricciones salariales; y es en esta tarea donde tienen que demostrar su superioridad sobre los partidos competidores.

Si la presente recesión continúa o empeora, pueden ser incapaces de equilibrar todos estos conflictivos objetivos. En esas circunstancias, las naciones de la Europa Occidental pueden encontrar dificultades mucho mayores en su desarrollo político que hasta ahora. En algunos casos, se podrá lograr evitar una verdadera crisis de estabilización. En otros, podríamos observar una mayor socialización de la economía bajo un gobierno socialdemócrata, el cual podría verse llevado a un enfrentamiento con la comunidad patronal y ser lo suficientemente fuerte como para resistir su reacción.

(19) Charles S. Maier, *Recasting Bourgeois Europe* (Princeton University Press 1975). Particularmente instructivo sobre el tema de las relaciones industriales entre las dos guerras mundiales es D. Fauvel-Rouif, ed., *Mouvements Ouvriers et dépression économique de 1929 a 1939* (Assen: Van Gorkum 1966).

Algunas consideraciones sobre la problemática actual del paro

Enrique Sanchis Gómez

I. Causas del paro

Actualmente son muy pocos los países capitalistas desarrollados que no tienen que enfrentarse a un porcentaje cada vez más alto de población activa desocupada. La existencia de un cierto volumen de paro, de una u otra forma, es un fenómeno consustancial al sistema económico capitalista. *Marx lo entendía como un instrumento imprescindible para asegurar el funcionamiento del proceso de acumulación, de manera que la situación de la tasa de paro por debajo de un determinado nivel podía suponer la detención, o por lo menos la ralentización de la inversión.* Precisamente las bajas tasas de paro mantenidas en los países occidentales desde la última postguerra hasta el inicio de la crisis es uno de los elementos que explican las importantes mejoras alcanzadas en el nivel de vida de las clases populares. "El hecho de que la magnitud del ejército industrial de reserva fuera, en Europa occidental, mucho menor que en el período de entre guerras, fortaleció la capacidad de negociación de los sindicatos y mejoró la posición de la clase trabajadora dentro del sistema prevaleciente de relaciones sociales". (1) *La amenaza del paro es, en suma, el argumento más conveniente para mantener la disciplina de la producción capitalista.*

(1) M. Dobb; *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*. pág. 459, Siglo XXI, Buenos Aires, 1971.

De todas formas, las dimensiones y las connotaciones que adquiere el fenómeno del paro no son idénticas en los distintos países capitalistas ni se han mantenido invariables durante las diferentes etapas históricas de desarrollo del capitalismo. *El paro provocado por esta tercera gran crisis de la economía capitalista es muy probable que sea cualitativamente diferente del que asoló Europa y América durante los años de la Gran Depresión.* Ello significa, entre otras cosas, que *hace falta un diagnóstico específico que tenga en cuenta las circunstancias particulares en que se desarrolla el volumen actual de paro*; y, en consecuencia, que la terapia capaz de abordar el problema está por elaborar. Se ha dicho repetidas veces que todavía no ha nacido el "Keynes" capaz de sacar la economía capitalista de su actual "impasse"; ello, paradójicamente, quiere decir que *una política keynesiana de relanzamiento tiene muchas probabilidades de fracasar*, y, por lo tanto, que *la desocupación actual estaría más en relación con la aparición de una serie de desequilibrios estructurales en el mercado de trabajo, y más en general, en el sistema económico que con la debilidad de la demanda agregada.* Pero *detengámonos un poco en los distintos orígenes del paro.*

Paro friccional.— Es un tipo de paro comprensible incluso desde una óptica distinta a la capitalista y que vendría provocado por la necesidad de tomarse un cierto tiempo para pasar de un trabajo a otro, viéndose compensado por la existencia de un cierto número friccional de puestos de trabajo vacantes. Desde un cierto punto de vista el paro friccional podría recibir una valoración positiva interpretándolo como un indicador del dinamismo del sistema y como una prueba de las posibilidades de movilidad social entre los trabajadores, que pueden ir "probando" diferentes empleos hasta que encuentran el más adecuado a sus exigencias personales. Pero esta argumentación difícilmente resiste un análisis detenido del fenómeno. En efecto, la mayor o menor frecuencia con que se produce el cambio de empleo no afecta por igual a todos los estratos de la fuerza de trabajo; son precisamente los que ocupan las posiciones más débiles en el mercado de trabajo —jóvenes, mujeres, minorías raciales, inmigrados, etc.— los que experimentan tasas de rotación más elevadas, e incluso podría pensarse que *ésta es una característica más de los mercados de trabajo marginales.* (2)

Paro provocado, por la debilidad de la demanda agregada.— Es *taría en función de una demanda agregada insuficiente para procu-*

(2) Véase por ej. *Le Chômage des jeunes. Rapport sur la Conférence à aut niveau*, 15 et 16 décembre 1977, pág. 42, vol. I OCDE, Paris, 1978, para el caso de los jóvenes; y B. Kaiser, *Migraciones obreras y mercado de trabajo*, págs. 213-14, Nova Terra, Barna, 1974, para el caso de los inmigrados.

rar puestos de trabajo a todos aquellos que lo deseen. *Característico de este tipo de paro sería el hecho de responder positivamente a una terapia de tipo keynesiano.*

Paro estructural.— Es un tipo de paro que no guarda una relación directa con el nivel de demanda agregada, es decir, *es un tipo de paro que seguiría persistiendo aún cuando la economía fuese relanzada a través de una política de inspiración keynesiana.* Son *varias las situaciones que pueden generar paro estructural.*

a) Por una parte nos encontramos con el *problema del cambio tecnológico.* Cuando la organización productiva se va apoyando cada vez más en *tecnologías intensivas en capital*, en detrimento de las intensivas en trabajo utilizadas hasta entonces, es evidente que *la otra cara del fenómeno es la desaparición de un cierto número de puestos de trabajo.* Esta forma de paro estructural es especialmente preocupante en el caso español ya que el cambio tecnológico ha sido muy intensivo en los últimos años habiéndose agravado la situación por el hecho de que *la tecnología incorporada ni siquiera ha sido producida por nuestro sistema industrial.* Se ha calculado ya que "la obtención de la demanda final de 1970 con la tecnología de 1962 habría exigido un 63 por ciento más de trabajadores empleados que los existentes en 1970 (...). Esta disminución de las necesidades de trabajo se produjo con carácter general en todos los sectores productivos de la economía, siendo las actividades más destacadas en este aspecto las químicas, metálicas, maquinaria y material de transporte y energéticas, que responden a aquellos sectores que más rápidamente son capaces de absorber nuevas tecnologías" (3)

b) En segundo lugar, si consideramos que *la fuerza de trabajo no es homogénea y que la demanda de trabajo puede actuar selectivamente en beneficio de unos estratos de la fuerza de trabajo y en detrimento de otros*, no habiendo posibilidad, a corto y medio plazo, de que los desequilibrios se compensen mediante, por ejemplo, una política de reconversión profesional, entonces diremos que *unas determinadas categorías de la fuerza de trabajo están afectadas por paro estructural*, cuando la desocupación es muy superior al número de puestos de trabajo disponibles para esa determinada categoría. En este sentido nos dice Turvey: *"el desempleo es estructural cuando existe un desequilibrio entre los puestos vacantes y los trabajadores desempleados, de tal forma que si estos últimos tuvieran capacitaciones distintas y se encontraran en otros lugares, el nivel de desem-*

(3) J. Segura; "Cambio técnico en España: 1962-70: un análisis provisional", en *Bol. est. económicos*, n.º 96, vol. XXX, diciembre, 1975.

pleo disminuiría.” (4) *Los jóvenes son actualmente un claro ejemplo de estrato de la fuerza de trabajo afectado por paro estructural.* Atendiendo a las calificaciones, en paro estructural nos encontramos a buena parte de la fuerza de trabajo universitaria o a los obreros manuales de una cierta edad en posesión de calificaciones tradicionales.

c) *Una última fuente de paro estructural*, aunque en realidad es una combinación de las anteriores, podemos encontrarla en el mismo artículo de Turvey: “si se aborda la cuestión desde el ángulo de la rama de actividad más bien que de profesión o región, podría considerarse al desempleo estructural como *el que afecta a las personas cuyo último puesto se encontraba en una rama en declinación desde el punto de vista estructural*”.

II.— Políticas contra el paro

La cifra global de paro es un indicador del desequilibrio existente entre la demanda y la oferta en el mercado de trabajo; en otras palabras, el paro no es más que el exceso de la oferta sobre la demanda. En consecuencia, una política contra el paro, es decir, una política de ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo puede actuar sobre dos frentes: sobre la demanda, intentando ampliarla, o bien sobre la oferta, intentando reducirla. La política de no intervenir en el mercado de trabajo confiando en que el sistema alcanzará el equilibrio por sus propias fuerzas, una vez más debe ser rechazada sin ninguna duda. Por otra parte, la situación es tan grave, que tampoco se puede ser muy optimista respecto a los resultados de una política enérgica de demanda. Tomando como base las estimaciones del INE (5), Andrés Fernández Díaz resume así la situación. (6)

“En el estudio realizado por el INE sobre la Renta Nacional en 1976 y su distribución, se lleva a cabo una serie de previsiones sobre incrementos de la población ocupada necesarios para alcanzar determinados objetivos de la política de empleo. Para lograr el objetivo del pleno empleo en el período 1976-1980, tendrían que crearse entre 1.799.100 y 2.190.800 puestos de trabajo, lo que

(4) R. Turvey, “Cambio y desempleo estructurales”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 96, n.º 2, sep-octubre 1977.

(5) INE, *La Renta Nacional en 1976 y su distribución*, Madrid 1977.

(6) A. Fernández Díaz, “Una introducción al análisis del mercado de trabajo en España”, en *Bol. estudios económicos*, n.º 103 vol. XXXIII, abril 1978.

equivale a un aumento de la población ocupada a una tasa anual acumulativa del 2,7 al 3,2 por ciento.

“Tomando la hipótesis menos ambiciosa, es decir, la del mantenimiento del déficit actual (finales de 1977) de la demanda de empleo, se observa que la población ocupada experimentaría un crecimiento a un ritmo anual del 1,4 por ciento. Para ponderar las posibilidades y el verdadero alcance de esta hipótesis, conviene recordar que la población ocupada creció el 0,8 por ciento en el período 1965-1971, y el 0,0 por ciento durante los años 1972-76.

“Si la productividad global por persona ocupada continúa creciendo al ritmo del cuatrienio 1972-1976, es decir, al 4 por ciento aproximadamente, deduce el INE en el estudio aludido que el Producto Interior Bruto habría de crecer a un ritmo del 5,5 por ciento en el quinquenio 1976-1980. Partiendo, a su vez, de un crecimiento del PIB de un 3 por ciento previsto para 1977, la tasa de incremento del Producto Interior Bruto durante los años 1978 a 1980 debería ser del 7,5 por ciento, si se quiere alcanzar el objetivo propuesto.

“A ello hay que añadir que la evolución del PIB en el año 1977 ha quedado, por debajo de lo previsto, ya que aumentó tan sólo en un 2,4 por ciento, lo que equivale a decir que el objetivo planteado de no aumentar el paro requiere un aumento anual del 7,7 por ciento a lo largo del período considerado (1978-1980).” El panorama que se presenta no es ni mucho menos esperanzador. No sólo no se va a reducir el volumen actual de desempleo sino que va a seguir aumentando durante los próximos años, habiéndose superado ya en estos momentos ampliamente la cota del millón de parados según las estimaciones del INE.

1) a) *Con la inflación de fondo, las medidas de activación de la demanda tienen que ser necesariamente selectivas; necesidad que se hace todavía más evidente si se tienen en cuenta los cambios sustanciales que se están produciendo en la composición de la oferta de trabajo: más de la mitad de los parados son menores de veinticuatro años, es decir, son personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo provenientes no de la agricultura —como ha venido sucediendo hasta hoy— sino del sistema educativo y, en su gran mayoría de las áreas urbanas. Ello quiere decir que las medidas tradicionales de inversiones en obras públicas —que, por otra parte, no hay que despreciar ya que la construcción es uno de los sectores más castigados por el paro mientras que siguen sin cubrirse muchas necesidades sociales— no van a tener unos resultados excesivamente brillantes, ya que buena parte de los parados preferían permanecer inactivos, gracias a las posibilidades que ofrece la renta fami-*

liar y, quizás, a la integración en franjas marginales del mercado de trabajo, antes que ir a picar en una carretera.

b) Otro tipo de medidas activadoras de la demanda de trabajo podría ser la potenciación de la demanda de bienes y servicios que incorporen más trabajo, las típicas subvenciones a la inversión —aunque éstas son cada vez menos eficaces, pues lo que consiguen es estimular la utilización de capital en detrimento del trabajo que va encareciéndose en términos reales—; y, c) por último, cada vez están tonando mayor fuerza las medidas encaminadas a subvencionar directamente el mantenimiento o el incremento de puestos de trabajo en las empresas mediante desgravaciones fiscales o en las cuotas de la seguridad social, por ejemplo. Este tipo de medidas, dirigidas fundamentalmente a estimular el empleo juvenil, hace ya varios años que han sido introducidas en países como Francia, Gran Bretaña, Países Bajos o Australia; en España se intenta algo parecido desde los Pactos de la Moncloa, pero los resultados, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras, han sido más pobres de lo que se esperaba (7). d) En otro orden de cosas, siempre queda la posibilidad de la creación directa de puestos de trabajo por parte de la Administración, lo cual, en el caso español, si no se quiere dejar todavía más la inflación, pone ineludiblemente sobre el tapete el tema de la reforma fiscal, reforma que vuelve a diluirse por enésima vez en la noche de los tiempos después de la caída de Fernández Ordoñez.

Pero el pesimismo que manifestábamos un poco más arriba respecto a la posibilidad de reducir el paro a través de una política de estímulo a la demanda de trabajo —que, en definitiva, hasta hoy ha significado una política de estímulo a la demanda agregada— no está basado en la mayor o menor bondad de las medidas a aplicar sino en el convencimiento de que la tercera revolución industrial —la revolución de la cibernética— amplía enormemente las posibilidades de conseguir unas tasas de crecimiento cada vez mayores con un número cada vez menor de puestos de trabajo—. Y es por esta misma razón por lo que presumiáramos igualmente que la situación actual dista mucho de semejarse a la Gran Crisis del veintinueve de la que salió gracias a la Teoría General de Keynes pero también, y sobre todo, le olvidarse con frecuencia, a la Segunda Guerra Mundial. En el caso concreto de la economía española, el coste del “progreso” en términos de puestos de trabajo es todavía mayor; así lo ve Oscar

(7) Véase P. Melvyn, “Desempleo de los jóvenes en países industrializados de economía de mercado”, en *Rev. Internacional del trabajo*, vol. 96, n.º 1 Julio-agosto 1977.

Fanjul: “Parece deducirse la existencia de un cierto conflicto entre los objetivos de crecimiento sostenido y de generación de empleo. Muchos de los sectores claves, cuyo desarrollo es básico para el crecimiento de la economía, son poco generadores de empleo. Por el contrario, en sectores que pueden considerarse menos estratégicos cara al crecimiento, la inversión parece ser capaz de generar un número sensiblemente mayor de puestos de trabajo (...) Este exceso de oferta de trabajo no se debe, por otra parte, a la existencia de una demanda agregada deficiente. Por el contrario, el crecimiento muy intenso de esta última provoca generalmente la aparición de fuertes tensiones en el sistema, especialmente en la balanza de pagos, que obliga a la adopción de medidas contractivas con la consiguiente reducción en el ritmo de crecimiento de empleo”. (8)

2) La constatación de que, desde el frente de la demanda, es alta la probabilidad de perder la batalla contra el paro nos obliga a plantearnos la lucha desde el ángulo de la oferta de trabajo. — Si no podemos equilibrar el mercado a través de la ampliación de la demanda de trabajo ¿por qué no intentarlo reduciendo la oferta? ¿Cómo se puede llevar a cabo dicha reducción?

Evidentemente hay maneras y maneras de reducir la oferta de trabajo; unas compatibles con la lógica capitalista y otras que ponen las bases para una superación del actual sistema de relaciones sociales. a) Entre las primeras, la jubilación anticipada y la prolongación de la escolaridad obligatoria; b) entre las segundas, la reducción de la jornada de trabajo, es decir el reparto equitativo del tiempo de trabajo existente.

a) No es que rechazemos por principio la reducción de la vida activa de la población, lo que queremos expresar es que este tipo de medidas no puede valorarse al margen del marco social en que se toman. Una sociedad apoyada en la ética del trabajo no puede evitar el sentimiento de fracaso y frustración que experimentarán la mayor parte de las personas que a partir de los 55 años, por ejemplo, se ven ya cobrando una pensión. Si además resulta que la pensión es insuficiente y que el mantenimiento de un nivel de vida aceptable depende de las posibilidades, o la buena voluntad, de la familia, se comprenderá el trauma psíquico y moral que supone la entrada en una “tercera edad”, a la que cada vez se llega antes, por parte de unas personas que todavía son y se consideran a sí mismas “aprovechables”.

(8) O. Fanjul, “Empleo e industrialización en la economía española: un análisis desagregado”, en *Bol. est. económicos*, n.º 96, vol. XXX, dic. 1975.

Al otro lado del espectro nos encontramos con un volumen creciente de población, debido a la evolución de las tasas de natalidad, salido del sistema educativo y con fuertes dificultades de integración en el mercado de trabajo; la brillante solución que se propone al problema es i prohibir la entrada en el mercado!, solución que, desgraciadamente, está asumiendo también la izquierda convencional y que resulta absolutamente demagógica cuando se combina con una economía de corte capitalista que no puede evitar que haya hombres de veinticinco años brazo sobre brazo y niños de doce sirviendo copas detrás de una barra. *Medida cualitativamente idéntica a las anteriores sería la prohibición de trabajar para todas las mujeres casadas con maridos en activo; si se proponen las primeras y ni se plantea la última es porque los "escolares" y los "ancianos" todavía no se han organizado ni tienen la incidencia social de las organizaciones feministas.*

Jubilación anticipada, prolongación de la escolaridad, repatriación de los inmigrados, en definitiva... "fusilar" a los parados, son medidas sumamente eficaces para acabar con el paro que lo único que consiguen es alimentar "ese gran cajón de sastre que es la población inactiva" —en terminología de Leguina— (9) y trasladar el problema, sin resolverlo, a otra parte del sistema social.

b) En el centro nos encontramos a los hijos de los "pensionistas" y padres de los "escolares" soportando un trabajo superfraccionado y cada vez más estúpido, y unas jornadas excesivamente largas. ¿Por qué tener a unos *todo el día trabajando y a los otros treinta años dedicar la mitad de su jornada a estudiar los sistemas políticos o la vida de las abejas* mientras que el sistema educativo se encuentra con graves dificultades para mantener el interés de unos escolares desesperanzados y cada vez más conscientes de que no están en clase sino en un asilo de parados?

Hemos llegado a un estadio del desarrollo de las fuerzas productivas que probablemente Marx no lo concebía compatible con las relaciones de producción capitalistas. En cierto sentido se podría decir que estamos saliendo del "reino de la necesidad" y entrando ya en el "reino de la libertad". *En última instancia, el problema del paro es que se ha reducido enormemente el tiempo de trabajo necesario para cubrir las necesidades de la sociedad, de manera que se podría afirmar que, hasta cierto punto, la solución del paro no está en la creación de más puestos de trabajo sino en*

(9) J. Leguina, "Los indicadores de paro", en *Bol. est. económico*, n.º 101, XXXII, agosto 1977.

una mejor distribución del trabajo existente y de la renta disponible, es decir en la reducción de la jornada de trabajo, en la reducción de la división entre trabajo manual y trabajo intelectual, en la redistribución de las tareas domésticas...

En otras palabras, la lucha contra el paro deviene una lucha contra la ética del trabajo y por el alumbramiento de la ética del placer, del tiempo libre, que, desde esta perspectiva, se convierte en una ética absolutamente corrosiva para el sistema. Como dice Bosquet (10): "Si todo el mundo tomase conciencia de que ya no existe, virtualmente, ningún problema de producción sino tan sólo un problema de distribución (...) el actual sistema social tendría serias dificultades para mantenerse. ¿En qué acabaría la disciplina en el trabajo, la ética del rendimiento, la ideología de la competencia, si cada uno supiese que es técnicamente posible vivir cada vez mejor, trabajando cada vez menos, y que el derecho a una "plena renta" ya no debe ser reservado a los que suministran un "pleno trabajo"? Para que el orden existente no se vea socavado en sus cimientos ideológicos, es mejor que estas cosas no se sepan. No se le va a decir, pues, a la población que ya no tendrá necesidad de trabajar tanto, sino que se le dirá, al contrario, que "va a faltar trabajo"; no se le dirá que vamos a disponer de más y más tiempo libre, sino que "habrá cada vez menos puestos de trabajo".



(10) M. Bosquet, "La edad de oro del paro", en *Transición*, febrero 1979.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Arnold W. Teulings

Internationalisation du capital et double de l'emploi.

Csaba Máko

Une expérience d'enrichissement du travail dans l'industrie hongroise.

NOTE DE RECHERCHE

Neca Jovanov

La grève et le projet autogestionnaire en Yougoslavie.

POIDS ET MESURES

Michel Amiot

L'intervention sociologique, la science et la prophétie à propos du livre d'A. Touraine, *La Prophétie antinucléaire*.

A. Touraine

Réponse à Michel Amiot.

NOTE CRITIQUE

Pierre Naville

Temps, travail et loisir.

OUVRAGES RECUS — APERÇU BIBLIOGRAPHIQUE — INFORMATIONS

COMPTES RENDUS

ENGLISH SUMMARIES

El empleo como objeto de negociación y conflicto en las relaciones sociales de trabajo*

*Sabine Erbes-Seguin***

El presente artículo está dirigido a exponer algunos resultados de una investigación realizada en 1976-77, referida a diez casos de reducción de plantilla o despidos en empresas del textil en Francia (1). La finalidad de la investigación era doble: tratar de valorar el impacto de las intervenciones de la justicia —definida como el conjunto formado por el sistema legal y los jueces en la esfera económica—; analizar las políticas patronales de reducción de empleo, la acción de los trabajadores con respecto a este problema y el tipo de relaciones que se establece entre una y otra. El objetivo general perseguido desde esta doble perspectiva era intentar evaluar las posibilidades y las condiciones de aparición, en el sistema industrial francés, de un derecho al empleo que, en el mejor de los casos, no representa en la hora actual más que un anti-derecho. Sólo se desarro-

(1) Cécilia CASASSUS y Sabine ERBES-SEGUN, *L'intervention judiciaire et l'emploi: le cas du textile*, París, Documentation Française, 1979.

* Traductor: Mario A. Vallota

** CNRS. Universidad de Paris VII. Groupe de Sociologie du travail

llará aquí el segundo aspecto del análisis y, particularmente, lo que se refiere a las condiciones económicas y a las situaciones de las empresas que posibilitan la acción de los trabajadores en favor del reconocimiento del empleo como un derecho.

Se ha considerado de interés estudiar el problema del empleo, desde este enfoque particular, en un sector crítico: el textil. En primer lugar, porque en el mismo coexisten muy diversas estructuras de producción, pero sobre todo porque las condiciones de la investigación debían ser allí más relevadoras que en otros sectores, precisamente en la medida en que es el porvenir de la producción textil en el país lo que está en cuestión: los efectos acumulados de las dificultades propias del textil y de la crisis económica debían ofrecer entonces un campo de análisis muy rico en relación al comportamiento de los diferentes grupos de actores afectados por los problemas del empleo. Ello se debe además a que uno de los aspectos más espectaculares de lo que a partir de 1974 se ha llamado la crisis económica, es el de hacer aparecer al empleo como un problema social, en tanto que no hace mucho tiempo sólo era planteado en términos de adaptación del mercado de trabajo a las condiciones de la producción.

Sin embargo, es conveniente insistir, desde el comienzo, en las características propias de la luchas sociales en Francia: las relaciones sociales de trabajo se plantean según una forma en la que predominan el enfrentamiento, por múltiples razones históricas. Con respecto a Gran Bretaña, Francia presenta una distribución diferente de las "tareas" económicas y políticas, entre partidos y sindicatos. La aspereza de las luchas, así como la división sindical, se explican en parte por el hecho de que los sindicatos asumen directamente, lo mismo que sucede en España, no sólo la negociación de ventajas crecientes para los trabajadores, sino además formas de cuestionamiento político del sistema de producción. Cuando, como en Gran Bretaña, existe una alternativa entre gobiernos conservadores y laboristas, el lugar, económico o político, de las relaciones de trabajo es mucho más difícil de percibir. En efecto, cuando un gobierno se plantea objetivos de reforma fiscal, las relaciones industriales son encaradas en parte a nivel político, en forma tripartita. Las relaciones directas entre trabajadores y empleadores tienen, en consecuencia, a ser más igualitarias, pero también a situarse en un campo más reducido desde el punto de vista del cuestionamiento del sistema económico-político. Se puede decir que el Partido Laborista, cuando está en el poder, constituye al mismo tiempo un apoyo y un freno político: un apoyo, porque puede hacerse cargo de una parte de las reivindicaciones sindicales, y un

freno, porque las circunstancias políticas y económicas que condicionan su ejercicio del poder, lo obligan a limitar o modificar sus compromisos para asegurar su permanencia en el gobierno.

En Francia, por el contrario, empleadores y trabajadores se enfrentan más a menudo a partir de opciones radicalmente diferentes, y no discuten como interlocutores relativamente iguales en torno de un objetivo que aparenta ser común. Cuando el contenido de las reivindicaciones amenaza las propias bases del sistema económico, como lo hace actualmente el problema del empleo, no encuentra el mismo modo de resolución a través de las instancias políticas, como sucede en Gran Bretaña: la ausencia de un respaldo político en el gobierno acompañando a las acciones propiamente sindicales, y la falta de instancias legales y de instituciones con funciones de intermediación en las relaciones industriales (2), contribuyen a convertir las reivindicaciones económicas de los sindicatos en un cuestionamiento directamente político. En efecto, los sindicatos no pueden prácticamente esperar que sus reivindicaciones sean asumidas por el gobierno; por otra parte, las reivindicaciones sindicales incluidas en el programa de la oposición no tienen posibilidades de aplicación sino en el caso de un cambio de gobierno. Al servicio mismo de sus reivindicaciones *sindicales*, los sindicatos no pueden entonces más que desear un cambio político: este primer aspecto es el más evidente. En segundo lugar, el Estado interviene frecuentemente en las relaciones profesionales, en parte como consecuencia de la inexistencia de la obligación de negociar, en parte porque él mismo es el primer empleador de Francia (3), por lo que las negociaciones profesionales no pueden dejar de influir en sus propias relaciones con sus trabajadores. Incluso el hecho de que el Estado intervenga en la negociación es entonces otra forma de politización de las reivindicaciones, teniendo en cuenta las instituciones que ella involucra. Por último, e indudablemente sobre todo, la politización de las reivindicaciones significa que su mismo contenido interfiere en las orientaciones de los empleadores y del gobierno en materia económica: hasta la reivindicación que parece estar más vinculada a la exclusiva negociación de mayores ventajas, el aumento de salarios, puede —especialmente en períodos de inflación— ser tratada a nivel político, es decir, formar parte de las denuncias de los sindicatos,

(2) Es necesario destacar, en particular, la endeblez o la ausencia de la obligación de negociar.

(3) Además de los funcionarios, se trata de los trabajadores de todas las empresas nacionalizadas, incluidas Renault y una parte importante de la aeronáutica.

en nombre de la defensa de los trabajadores, sobre la manera en que el gobierno encara el problema de la inflación (4).

Esta última forma de paralización resulta tanto más importante actualmente en materia de empleo, cuanto que se trata de un tema, que está convirtiéndose en un motivo de conflicto social de primera importancia y en un problema fundamental de orientación económica y social: el objetivo del presente artículo es intentar demostrar en qué condiciones pueden producirse estos hechos. Por otra parte, el comportamiento del movimiento obrero en relación al empleo se ha modificado en el transcurso de la última década, vinculándose estrechamente en los sucesivos con las decisiones económicas conducentes a la reducción de los puestos de trabajo. En las conclusiones de una primera investigación (5) se habían descrito las nuevas formas adquiridas por las reivindicaciones dirigidas al reconocimiento del empleo como un derecho. Con respecto a los otros sectores de actividad analizados (industria química y construcción eléctrica), el textil se había destacado como la única rama globalmente defensora de esta reivindicación, especialmente a causa de la amplitud de las transformaciones estructurales que había experimentado y de los despidos (6). Ahora bien, en dos años, este hecho que no constituía más que una excepción, ha llegado a extenderse a toda una parte de la industria: el textil sólo era entonces el caso extremo de un fenómeno más general.

Uno de los resultados más claros de la investigación que se está analizando, ha sido la verificación de que los problemas referentes al empleo son objeto de formas de tratamiento diferentes, según el tipo de proceso económico que se desarrolla en la empresa afectada y según las características que revisten los aspectos relativos al tema en cuestión: indemnización por despido, control de la legalidad de los procedimientos y orientación y naturaleza de las decisiones económicas.

Con el fin de situar los problemas planteados por la investigación en un contexto que tal vez puede ser poco conocido para los lectores no franceses, se examinará en primer lugar la forma de

(4) Sabine ERBES-SEGUN — Les acteurs sociaux dans l'inflation, en *Sociologie du Travail*, n.º 4, 1971.

(5) S. ERBES-SEGUN, C. CASASSUS y O. KOURCHID — Les conditions de développement du conflit industriel, París, Grupo de Sociología del Trabajo, CNRS, Universidad de París VII, diciembre de 1976.

(6) Entre diciembre de 1965 y diciembre de 1975, han sido suprimidos 130.000 puestos de trabajo en el textil. En esta última fecha, quedaban menos de 400.000 trabajadores en el sector y, desde entonces, los despidos han seguido aumentando.

resolución institucional de los problemas de empleo, es decir, los resultados positivos, recogidos por la legislación, de las reivindicaciones obreras y de las negociaciones llevadas a cabo con los empleadores. Los puntos siguientes exponen los dos tipos de proceso económico desarrollados en las empresas estudiadas y que han servido de base para el esbozo de un modelo de intervención de los diferentes actores involucrados en el problema del empleo.

1 - Caracterización de las luchas por el empleo

A - La forma de resolución institucional de los problemas de empleo en Francia.

Una de las prácticas constantes de la patronal consiste en evitar todo examen de conjunto de los problemas de conservación del empleo, que amenace con obstaculizar la libre decisión económica de los empleadores. Por el contrario, es una preocupación permanente de los sindicatos esforzarse por obtener un derecho de control directo sobre las decisiones concernientes al empleo y, en su defecto, gravitar sobre las condiciones de contratación de la mano de obra, especialmente en lo que respecta al tiempo global de trabajo. Se trata entonces de uno de esos problemas cruciales que son motivo de múltiples formas de enfrentamiento. Los resultados alcanzados por los trabajadores varían en el tiempo y en el contenido, gestándose las primeras avanzadas con mayor frecuencia mediante acuerdos parciales de rama o interprofesionales, que generalmente se extienden a la totalidad, algunos años más tarde a través de la ley. El Estado asume así su responsabilidad en la negociación, pero el límite de las áreas de acuerdo y de legislación posibles está ya determinado con bastante precisión.

Con respecto a la duración global del trabajo, se puede lograr un cierto número de acuerdos, pero los mismos siguen siendo no solamente fragmentarios, sino sobre todo continúan estando vinculados a ciertas condiciones. Es fundamentalmente al precio de un incremento de la productividad como los empleadores conceden una reducción de la duración de la jornada de trabajo, y no al precio de un aumento de los efectivos, ni de una cierta transformación de las condiciones de la producción, que los trabajadores reclaman cada vez con mayor intensidad. Incluso si el adelanto de la edad de jubilación, reivindicación constante desde hace varios años, es uno de los únicos aspectos sobre los cuales se negocia en la actualidad de las empresas, ello se debe a que no se trata de un verdadeto antici-

po de la edad de jubilación, sino de formas especiales de despido por razones económicas. Por lo tanto, este tema se ha transformado en objeto de negociación, aunque se considere caso por caso, y sólo allí donde coincida con una necesidad de reducción de plantilla.

Por el contrario, los empleadores y el Estado están más fácilmente dispuestos a ceder en el terreno de la protección de los parados. Con respecto a este punto, las regulaciones de la legislación y los acuerdos paritarios confluyen y se complementan. El Estado se preocupa, desde hace mucho tiempo, por controlar los movimientos de mano de obra. Igualmente, es él quien asume las iniciativas más importantes en el ámbito de la protección de los trabajadores, ya sea directamente, ya sea a través de medidas dirigidas a impulsar la negociación. Estas intervenciones se encuentran en concordancia con el papel que le confiere la ideología liberal: proteger a las víctimas de la evolución económica.

Resulta llamativo comprobar que los acuerdos y la legislación relativos a la protección del empleo se desarrollan a partir de 1966-67, es decir desde el comienzo de la fase de reestructuración interna del capitalismo francés. El movimiento se acelera a partir de 1972. Entre 1966 y abril de 1975, se firman globalmente quince acuerdos concernientes a diversos aspectos de la protección de los trabajadores contra la pérdida de trabajo. Por su parte, la legislación posterior a 1966 comprende ocho textos, los más importantes de los cuales se refieren a la creación de la Agencia Nacional para el Empleo (7). Si se considera que esta evolución implica una forma de derogación del principio de libre mercado de trabajo, se puede ver en ella un paso hacia el reconocimiento del empleo como problema social.

No obstante, estas medidas están limitadas al problema de la protección de los parados. La indemnización es administrada por el Estado sobre la base de cotizaciones patronales completadas mediante fondos públicos. Pero el importe y las modalidades de pago varían notablemente según que la situación de paro sea o no el resultado de un despido por motivos económicos por parte de la empresa. Ahora bien, esta última eventualidad que implica un indemnización del 90 por ciento del último salario durante un año, depende totalmente sólo de las declaraciones hechas por los empleadores. Se estima que menos de un tercio de los parados se beneficia

(7) Se trata de organismos públicos destinados, el primero a un mejor conocimiento de las características de los parados y a facilitar su reinserción profesional, y el segundo a garantizar su indemnización.

de este procedimiento. Por otra parte, si bien mediante las leyes de 1973 y 1975 se han establecido controles administrativos para verificar si los despedidos corresponden a una necesidad económica de la empresa, la encuesta (8), especialmente la realizada entre los funcionarios encargados de esos controles (inspectores de trabajo), demuestra que los mismos se reducen prácticamente a comprobar la conformidad con los procedimientos formales.

Se puede afirmar entonces que el conjunto de las leyes y acuerdos evita toda medida que pudiera amenazar con coartar el poder de decisión exclusivo del empleador. Menos aún se trata de reconocer a los trabajadores ese derecho al empleo que reclaman los sindicatos, ya que lo único que se pretende es proteger o reubicar a los parados. Por el contrario, el derecho al empleo supondría que la producción estuviera organizada teniendo en cuenta en primer lugar los imperativos que el mismo plantea, es decir la "rentabilidad social", y no únicamente la rentabilidad monetaria. Ahora bien, resulta cada vez más evidente que la satisfacción de ciertas exigencias que afectan al empleo impondría una transformación de las prioridades de la empresa; claro que para los empleadores no es cuestión de meter el dedo en este engranaje. En cambio, las ofensivas obreras se enmarcan en una visión diferente del empleo, que constituye un derecho para los trabajadores, pero no al precio de la salud, ni de la "calidad de vida". Numerosas luchas activas en torno al empleo ponen en entredicho la gestión de las empresas, que es juzgada negativa, y tienden a demostrar que existen soluciones diferentes que el puro y simple cierre. El modelo de esas luchas, Lip, no sólo había puesto en tela de juicio la gestión de un patrón, sino también demostrado que la solución multinacional propuesta en un principio (adquisición por un grupo suizo), no conduciría más que a una desorganización de la producción.

A partir del año 1974 se asiste a una serie de conflictos relacionados con estos temas. Al comienzo, los mismos tienden a pasar desapercibidos para el gran público: es que ya ha sido superado el efecto de sorpresa y de novedad de las ocupaciones de fábrica y de la reactivación de la producción por los trabajadores. Sin embargo, es necesario subrayar dos aspectos: en primer lugar, el objetivo de tales acciones no es poner en práctica un inicio de autogestión en forma aislada, que en tales condiciones sólo podría tener un carácter ilusorio. Resulta bastante poco frecuente, por otra parte, que los trabajadores restablezcan la actividad productiva (dos casos en la investigación) y no lo hacen sino para garantizar su salario. Se trata so-

(8) En el marco de la presente investigación.

Unidad	Producción	Localidad	DESCRIPCIÓN		Formas de lucha	Problema planteado y solución	Otras acciones judiciales
			Forma jurídica y económica (*)	Elementos			
1	Hilado de lana	Un valle de Alsacia	S.A. con dirección personal perteneciente a un grupo de hecho	1969 646 1976 473	CGFT mayoritaria CGC Ocupación de los locales más de 2 años, numerosas acciones	Decl. de quiebra Regulación judicial y luego liquidación Sin solución - Factoría ocupada	Varios recursos de urgencia Demanda por abuso de bienes sociales
2	Hilado de lana y sintético	Una gran ciudad de Alsacia	como la n.º 1, perteneciente al mismo grupo de hecho	1971 650 1976 469	CGFT mayoritaria CGC Ocupación de los locales 6 meses Numerosas acciones	Decl. de quiebra Regulación judicial Reactivación total	Demanda por abuso de bienes sociales Recursos de urgencia
3	Hilado sintético	Un gran burgo de la planicie de Alsacia	como la n.º 1, perteneciente al mismo grupo de hecho	1966 600 1976 512	CGT-CFDT-CGC Movilización bastante escasa- ocupación de corta duración	Decl. de quiebra Regulación judicial Reactivación	
4	Tejido de lana	Roubaix	como la n.º 1, perteneciente al mismo grupo de hecho	1976 325	CGFT mayoritaria CGT 1 año ocupada reactivación de la producción	Decl. de quiebra Regulación judicial Gestión coop. de producción	Varios recursos de urgencia. Demanda por abuso de bienes sociales
5	Confección	Lille	PME con dirección personal	1975 192 1977 23	CGFT solamente 17 meses de ocupación - Numerosas acciones	Decl. de quiebra Regulación judicial Reactivación de locales	Varios recursos de urgencia
6	Fabricación de hilo de acetato	Pequeña ciudad de Isère	Unidad perteneciente a una SMN importante	1968 1400 1976 700	CGT mayoritaria CFDT Ocupación más de 18 meses Numerosas acciones	Cierre Factoría ocupada	Varios recursos de urgencia
7	Fabricación de hilo de nylon investigación parte antigua DG	Lyon	la misma SMN que la n.º 6	1965 7000 1976 2240	CGT mayoritaria CFDT Paros, manifestaciones	Reestructuración Anuncio de cierre futuro	
8	Tejido de algodón sintético	Tourcoing	S.A. de origen familiar adquirida por un grupo	1971 1739 1976 1115	CGFT mayoritaria CGT CGC Ninguna	Disminución de personal previa a la adquisición	
9	Producción y transformación de yute	Cercanías de Lille	S.A. adquirida por un grupo	1975 1307 1976 1270	CGT solamente Acciones judiciales	Cierre de 3 unidd. sobre 4 a continuación de la adquisición	Recurso por trabas al Comité de Empresa, no respeto de la legislación
10	Fabricación de terciopelo	4 tejedurías Ródano Alpes 1 tintorería acabado en cercanías de Lyon, transferida a Loira	Pequeña SMN	1976 870 1977 240	CGT maoritaria FO Negociación de la transferencia luego ocupación más de 18 meses	Decl. de quiebra por cese de toda actividad en Francia- Factoría ocupada	

S.A.: Sociedad Anónima
PME: Pequeña y Mediana Empresa
SMN: Sociedad Multinacional

Unidad	Producción	Localidad	DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS		Despidos	Formas de lucha	Problema planteado y solución	Otras acciones judiciales
			Forma jurídica y económica (*)	Efectivos				
1	Hilado de lana	Un valle de Alsacia	S.A. con dirección personal perteneciente a un grupo de hecho	1969 646 1976 473	Todo el efectivo restante: 417	CFDT mayoritaria CGC Ocupación de los locales más de 2 años, numerosas acciones	Decl. de quiebra Regulación judicial y luego liquidación Sin solución - Factoría ocupada	Varios recursos de urgencia Demanda por abuso de bienes sociales
2	Hilado de lana y sintético	Una gran ciudad de Alsacia	como la n.º 1, perteneciente al mismo grupo de hecho	1971 650 1976 469	Todos reincorporados: 366	CFDT mayoritaria CGC Ocupación de los locales 6 meses Numerosas acciones	Decl. de quiebra Regulación judicial Reactivación total	Demanda por abuso de bienes sociales Recursos de urgencia
3	Hilado sintético	Un gran burgo de la planicie de Alsacia	como la n.º 1, perteneciente al mismo grupo de hecho	1966 600 1976 512	Alrededor de 140	CGT-CFDT-CGC Movilización bastante escasa- ocupación de corta duración	Decl. de quiebra Regulación judicial Reactivación	
4	Tejido de lana	Roubaix	como la n.º 1, perteneciente al mismo grupo de hecho	1976 325	0 Todos reincorporados: 305	CFDT mayoritaria CGT 1 año ocupada reactivación de la producción	Decl. de quiebra Regulación judicial Gestión coop. de producción	Varios recursos de urgencia. Demanda por abuso de bienes sociales
5	Confección	Lille	PME con dirección personal	1975 192 1977 23	0 Efectivo restante reincorporación: 23	CFDT solamente 17 meses de ocupación - Numerosas acciones	Decl. de quiebra Regulación judicial Reactivación de locales	Varios recursos de urgencia
6	Fabricación de hilo de acetato	Pequeña ciudad de Isère	Unidad perteneciente a una SMN importante	1968 1400 1976 700	Todo el efectivo efectivo restante: 515	CGT mayoritaria CFDT Ocupación más de 18 meses Numerosas acciones	Cierre Factoría ocupada	Varios recursos de urgencia
7	Fabricación de hilo de nylon investigación parte antigua DG	Lyon	la misma SMN que la n.º 6	1965 7000 1976 2240	Despidos anunciados: 1450	CGT mayoritaria CFDT Paros, manifestaciones	Reestructuración Anuncio de cierre futuro	
8	Tejido de algodón sintético	Tourcoing	S.A. de origen familiar adquirida por un grupo	1971 1739 1976 1115	Anunciados: 500 Efectivos: 58	CFDT mayoritaria CGT CGC Ninguna	Disminución de personal previa a la adquisición	
9	Producción y transformación de yute	Cercanías de Lille	S.A. adquirida por un grupo	1975 1307 1976 1270	Anunciados: 147 Efectivos: 20	CGT solamente Acciones judiciales	Cierre de 3 unidds. sobre 4 a continuación de la adquisición	Recurso por trabas al Comité de Empresa, no respeto de la legislación
10	Fabricación de terciopelo	4 tejedurías Ródano Alpes 1 tintorería acabado en cercanías de Lyon, transferida a Loira	Pequeña SMN	1976 370 1977 240	Totalidad 240 en la unidad 143 en el grupo en Francia	CGT mauritaria FO Negociación de la transferencia luego ocupación más de 18 meses	Decl. de quiebra por cese de toda actividad en Francia- Factoría ocupada	

S.A.: Sociedad Anónima
PME: Pequeña y Mediana Empresa
SMN: Sociedad Multinacional

lamente de demostrar que la empresa es viable, con el fin de intentar imponer el relanzamiento de la misma.

Esta es una manera de situar, en el nivel de las prácticas de lucha, los problemas del empleo en el ámbito de la decisión económica (9), en tanto que el grupo patronal se esfuerza por sustraerlos del mismo. En segundo lugar, los conflictos de esta naturaleza son cada vez más numerosos. Desde 1976 se cuenta, en forma casi permanente, una decena de empresas ocupadas para salvar los puestos de trabajo en diversos sectores de actividad, y muy particularmente en el textil.

B— Dos tipos de proceso económico, dos modelos de intervención

Los términos del problema planteado por la investigación son los siguientes: dados estos factores 1) una rama de actividad en absoluta declinación desde el punto de vista del empleo, que constituye un esbozo o prefiguración de la situación de numerosos sectores industriales; 2) un sistema convencional y legal orientado casi exclusivamente hacia la protección y la indemnización de los parados; 3) la protección, a través de todo el sistema legal, de la libertad de decisión del empleador en la empresa y, especialmente en el caso presente, de sus decisiones en materia de despido, ¿cuáles son las condiciones que hacen posible una intervención de los trabajadores a favor del reconocimiento de su derecho al empleo?

Desde el punto de vista del empleo, la posición de las diez empresas (10) al comienzo de la encuesta parecía equivalente: una amenaza de paro pesaba sobre una parte importante o sobre la totalidad de los trabajadores. Sin embargo, la existencia de circunstancias económicas muy diferentes han hecho necesaria la distinción entre dos tipos de situación:

—en 5 de las empresas (n.º 1 al 5), los despidos son consecuencia de una insolvencia económica y corresponde a los Tribunales de Comercio (11) decidir si la empresa debe cerrar y, por lo tanto, despedir a todo su personal, o si debe intentar encontrar una solución que haga posible reiniciar la actividad, permitiendo reincorporar al menos una parte de los trabajadores.

(9) Este punto será objeto de su desarrollo más detallado a propósito de los dos modelos que se exponen a continuación.

(10) Ver cuadro anexo.

(11) Magistrados no profesionales y jefes de empresa elegidos por sus pares, salvo en el caso de Alsacia, donde existen magistrados profesionales. Se trata de una de las pocas corporaciones de magistrados no integradas por funcionarios designados por el Ministerio de Justicia. Sus decisiones son inapelables.

—en las otras 5 empresas (n.º 6 al 10), la reducción o el cese de la actividad son el resultado de decisiones exclusivas del empleador sin otra intervención externa en la empresa, exceptuando un control administrativo de la legalidad de los procedimientos de despido. Solamente el caso n.º 10 reviste las características de insolvencia económica, aunque la declaración de quiebra forma parte en realidad de una estrategia orientada a la transferencia de la producción fuera de Francia. En el caso de esta empresa, la declaración de quiebra de las unidades de producción establecidas en Francia ocupan el lugar de una política de empleo.

Consecuentemente, en las dos series de casos las empresas se encuentran en una posición diferente:

- 1) en relación al mercado: fracaso económico o reestructuración de la producción.
- 2) en relación a las intervenciones de instancias externas a la empresa, especialmente de la justicia.

El único punto común es el referente a las formas de encarar la resolución del problema de los parados y de brindarles protección. Ahora bien, si al comienzo de la investigación, los dos tipos de situación habían sido claramente valorados como diferentes, la amplitud de sus consecuencias sobre las condiciones de desenvolvimiento de la acción obrera no llegó a sospecharse. Para realizar la encuesta se habían escogido diferentes modalidades de reducción de empleo, con el fin de estudiar a través de ellas las formas de acción obrera y de intervención judicial, partiendo de la hipótesis de la existencia de una relación entre esta última intervención y la estrategia de los actores sociales, empleadores y trabajadores: estando ubicados unos y otros en diferentes posiciones dentro del sistema de producción, no tienen las mismas posibilidades de “utilizar” el sistema jurídico en beneficio de sus propias estrategias. La investigación se ha basado en la observación de los hechos y comportamientos, y en la interrogación de los actores involucrados.

Como consecuencia de este análisis de campo se aparecen dos modelos diferentes, en los que no siempre aparecen los mismos actores y en los que el papel de estos últimos se define de distinta manera.

El modelo en que predomina la eficiencia: reestructuración económica sin intervención externa.

Este es el caso más frecuente, incluso en la industria textil, con respecto a la cual, antes que de crisis, es más exacto hablar

de reorganización nacional e internacional de las condiciones de la producción. Su principal característica reside en que el conjunto del problema del empleo es considerado dentro de la propia empresa, como consecuencia de una limitación de la participación de la mano de obra en los costes de producción. Los derechos de los trabajadores en este aspecto dependen de su capacidad de resistencia a una política de reducción de puestos de trabajo, que se apoya en la búsqueda de una creciente eficiencia económica, por lo que, desde un punto de vista, carecen de base legal. En efecto, en un sistema capitalista no existe alternativa, en términos económicos, a la persecución de un beneficio y una rentabilidad crecientes, que son condición de la supervivencia de las empresas. El problema del volumen de empleo se presenta pues como absolutamente no negociable, y el derecho al empleo como una utopía. El sistema jurídico consagra esta situación de hecho al prohibir toda intervención en la empresa, que es considerada como un lugar privado, en el que las decisiones están sujetas a la exclusiva voluntad de sus dirigentes. El fenómeno multinacional, al incrementar el número de las decisiones que se adoptan al nivel del *holding*, es decir, lejos de la unidad e incluso del país de producción, hace todavía más evidente el silencio total de la instancia jurídica en la materia y el carácter no negociable de las decisiones sobre el empleo.

En el modelo de eficiencia, la única intrusión posible de la instancia jurídica y/o administrativa es la que concierne al control de la necesidad económica de los despidos proyectados. Sin embargo, como se ha señalado más arriba, este control tiene un carácter muy formal y prácticamente está limitado al plano de los procedimientos. La posibilidad de una intervención de los trabajadores es entonces exclusivamente un problema de relaciones de fuerza y, por lo tanto, de su capacidad para movilizarse y para encontrar apoyos externos a fin de mantener el empleo.

El modelo caracterizado por la insolvencia: predominio de las intervenciones externas

En contradicción con el precedente, este modelo, numéricamente minoritario, pero más interesante por la importancia de los problemas que plantea y las posibilidades de concretar avances obreros que ofrece, se caracteriza por un amplio recurso a la instancia jurídica, con el fin de sancionar la ineficiencia económica. Todas las

empresas que se declaran en quiebra (12) corresponden a este modelo, que sigue siendo una excepción en tanto que pauta de transformación económica, al mismo tiempo que desempeña un papel en el proceso de concentración industrial: la declaración de quiebra permite, a menudo, a algunos grupos, la adquisición de empresas en condiciones ventajosas, puesto que frecuentemente concurren ayudas del Estado o de las colectividades locales o regionales (casos n.º 2 y 5). Es necesario mencionar también que en este modelo están comprendidas, sobre todo, las pequeñas y medianas empresas y no las sociedades multinacionales, con excepción del caso n.º 10 (13). En efecto, como ha quedado en evidencia en el ejemplo precedente, las multinacionales cuentan con medios financieros que les posibilitan no recurrir a los procedimientos de quiebra para cerrar sus unidades de producción.

Este modelo se basa, en primer lugar, en la apelación a la intervención de la instancia jurídica. En segundo lugar, a través de la noción de insolvencia —es decir, de desviación en relación a las normas económicas— y en ocasiones por su carácter escandaloso, prepara el camino para otras intervenciones de la justicia, creadoras de jurisprudencia a menudo favorable a los trabajadores. Finalmente, es en los casos de insolvencia económica en los que la proyección popular de las luchas fuera de la factoría y el desarrollo de su carácter simbólico, resulta más frecuente.

Tras un análisis pormenorizado de las táctica y estrategias de los actores en juego en cada uno de estos modelos, hemos podido definir las características de las formas de intervención de los trabajadores en el terreno del empleo.

II— Las condiciones de la lucha de los trabajadores por el empleo

Las posibilidades de intervención de los trabajadores y de los sindicatos, susceptibles de producir efectos inmediatos en el marco legal con relación al empleo, se limitan a la defensa de los derechos, principalmente pecuniarios, en caso de despido. Ello equivale a decir que las acciones positivas en favor del empleo deben situarse, en la mayoría de los casos, al margen de la letra de la ley. Con referencia a los dos tipos de proceso económico que pueden determinar una reducción de puestos de trabajo, las posibilidades de inter-

(12) Casos n.º 1 al 5 de esta encuesta.

(13) Como se ha indicado más arriba, el caso n.º 10 no está comprendido sino de manera formal en este procedimiento y no constituye un ejemplo de insolvencia económica, ya que el conjunto de las actividades del grupo sigue desarrollándose fuera de Francia.

vención, en el sentido de un reconocimiento del empleo como un derecho, son mayores en el caso de declaración de quiebra. Esta hipótesis se ha visto verificada en la investigación.

Por otra parte, sean cuales fueren las causas de esta reducción (insolvencia o eficiencia), los sindicatos utilizan, cada vez más a menudo, modalidades indirectas de acción, a través del recurso a las instancias jurídicas civiles o penales. Sin embargo, para defender su empleo, se ven obligados con mayor frecuencia a actuar fuera de la legalidad oficial, y especialmente mediante la ocupación de los lugares de trabajo. El empleo se ha convertido en una reivindicación política que supera ampliamente las posibilidades de una negociación, desde el momento en que, dada la situación actual de reestructuración de la economía, esta reivindicación se encuentra en contradicción con las normas de eficiencia.

Desde un punto de vista cuantitativo, es decir en lo que respecta al número de puestos de trabajo, el balance de las luchas contra el cierre de empresas y los despidos, tal como surge de la investigación, es pobre: los imperativos económicos dominan el campo de las luchas sociales y los imperativos sociales, expresados en términos del derecho al empleo, no pueden manifestarse sino a partir de las fallas del sistema, tal como lo revelan los casos de insolvencia económica. En estos casos se ha podido observar algunos adelantos en el plano de los principios, a través del contenido de los juicios de los tribunales. Asimismo, han sido alcanzados ciertos éxitos, desde el punto de vista del empleo, mediante el relanzamiento de algunas empresas que se habían declarado en quiebra.

De todos modos, aún es necesario comprobar si esa reiniciación de actividades se realiza de acuerdo con las reglas de rentabilidad —¿podría ser de otra manera?. En efecto, una de las empresas que se han declarado en quiebra no ha podido encontrar ninguna solución que haga posible su reactivación (unidad n.º 1), dado que sus productos y sus máquinas son obsoletos. La misma continúa estando ocupada por su personal. Por otra parte, igual situación atraviesan las empresas n.º 6 y 10, que corresponden al modelo de eficiencia y han sido cerradas en conformidad con planes internacionales de reestructuración económica.

Por el contrario, tres de las factorías han reiniciado su actividad, aunque en condiciones muy diferentes desde el punto de vista del empleo. La unidad n.º 5 ha sido objeto de una reactivación prácticamente simbólica por un industrial novel: se ha reincorporado a 23 personas, en tanto que la empresa contaba con 192 en el momento de la declaración de quiebra. En realidad se trata de una reactivación de los locales más que de la empresa. Otra unidad (la n.º 3)

funciona de nuevo, habiendo realizado severas reducciones de plantilla. Solamente una empresa (la n.º 2) experimenta, después de la declaración de quiebra, un relanzamiento en condiciones que pueden considerarse muy satisfactorias, es decir sin restricción del empleo. Pero se trata de una empresa cuya rentabilidad económica no estaba verdaderamente afectada, y que había sido arrastrada a la declaración de quiebra como consecuencia de una sucesión de operaciones fraudulentas efectuadas por sus propietarios.

De esta manera, en los casos de insolvencia, la salvación de la empresa sólo puede concretarse si el plan de reactivación económica se lleva a cabo de acuerdo con las normas de rentabilidad: se vuelve entonces al modelo más general, el de eficiencia. Sin embargo, la movilización de los trabajadores, así como las intervenciones judiciales, cuyo contenido parece tender a modificarse al menos en algunos casos, contribuyen a hacer aparecer el problema del empleo como un escándalo social y, por lo tanto, a sensibilizar a la opinión y a los grupos políticos; en resumen, a transformarlo en un motivo de conflicto político.

En los casos de reestructuración sin declaración de quiebra, la movilización de los trabajadores es con frecuencia menor, particularmente a causa de las estrategias a largo plazo de las empresas, y el número de trabajadores efectivamente privados de empleo es en general más elevado, siendo sin embargo el balance financiero menos desfavorable para los trabajadores, en la medida en que las reducciones de plantilla no son tan brutales. Debido al efecto combinado de los planes a largo plazo (unidad n.º 7), que incluye retiros anticipados, incitación a la rescisión a través de primas (unidad n.º 8), retraso del cierre como consecuencia de la acción de los trabajadores —que se prolonga hasta a cuatro años en el caso n.º 10— y utilización por las empresas de todas las facilidades legales de financiación del paro, los trabajadores amenazados con la pérdida de su empleo reciben a menudo, en estas empresas, ofertas de compensaciones financieras superiores a las que podrían esperar en caso de declaración de quiebra, aunque la ayuda pública sea la misma en todas las situaciones. En consecuencia, en los casos de reestructuración, la acción sindical parece ser decisiva, no para impedir los despidos, sino para alargar los plazos y obtener medidas de protección cada vez mayores.

La apelación a la opinión pública está dirigida a alcanzar un objetivo perseguido por los sindicatos: hacer evidentes las causas y los responsables, lo que remite necesariamente a la política económica de los industriales y del Estado, pero esta “politización” del problema del empleo no abre el camino a la elaboración de un contra-

derecho al empleo. Ello se debe a que precisamente en las empresas que funcionan de acuerdo con las reglas de la eficiencia económica, el empleo parece más claramente sólo como uno de los factores de producción que gravitan sobre los costes, y no directamente como un problema social.

Sin embargo, en las empresas que se declaran en quiebra existen una mayor posibilidad de despliegue de las luchas referentes al empleo, lo que contribuye a otorgarle el carácter de una cuestión social de importancia fundamental.

De este modo, más allá de su carácter simbólico, el análisis de las luchas por el empleo se revela muy fructífero para determinar los límites de la acción colectiva en períodos de crisis y para valorar las nuevas modalidades de acción sindical. El método adoptado ha permitido reconstruir las políticas de empleo y las dificultades económicas y financieras de las empresas, con el fin de alcanzar una definición de los actores externos a la empresa, así como sus objetivos. El método seguido ha posibilitado igualmente lograr una mejor comprensión de los acuerdos que se producen entre las partes intervinientes, detentoras del poder financiero, económico y político, que operan en los niveles local y nacional. Las consecuencias que sobre el empleo tienen estas intervenciones, pueden llegar a obstaculizar toda búsqueda de soluciones o, por el contrario, ser el punto de partida de una superación del problema. Considerada globalmente, desde el punto de vista de la rama de actividad, la suma de las intervenciones constituyen no obstante un esquema coherente que no es más que la aplicación de las prioridades del capital monopolista de los grandes grupos textiles. El ámbito en el que la intervención para conservar los puestos de trabajo continúa siendo factible, es por lo tanto marginal: el de las pequeñas y medianas empresas.

En consecuencia, en lugar de hablar de los resultados de los conflictos generados por el empleo, parece conveniente destacar las nuevas perspectivas que se desprenden de estas luchas, aunque sólo sea de una manera sumaria:

—un primer aspecto es el constituido por el esfuerzo de los trabajadores amenazados de despido para mantener su vinculación con los medios de producción.

—directamente relacionada con esta necesidad aparece la campaña de difusión popular que llevan a cabo los sindicatos y los trabajadores en los conflictos por el empleo.

—para los sindicatos, la apelación a la vía judicial tiene un valor secundario, puesto que la acción de los trabajadores se manifiesta

más adecuada y más rápida, al permitirles situarse desde el comienzo en una posición ofensiva.

—una vez superada la sorpresa del anuncio de los despidos, se inicia el análisis de la racionalidad de los motivos que sustentan la decisión de cerrar o de suprimir puestos de trabajo. Los sindicatos utilizan en primer lugar la información de la que disponen con respecto a las características favorables de su empresa (calidad del producto, clientela, cualificación de la mano de obra), para demostrar que la misma es viable. Sin embargo, esta investigación les conduce bastante más allá del nivel habitual de información, en el intento de penetrar las dificultades y los acuerdos que se producen a nivel de los grupos industriales y de la rama de actividad y, a partir de esos elementos, poder cuestionar la justeza de la fundamentación y la necesidad de los despidos.

—En consecuencia, la acción directa es lo que caracteriza más claramente a los conflictos referentes al empleo. En este contexto, la ocupación de locales, con o sin producción, se orienta hacia la salvaguarda de los medios de producción (y del stock) y no hacia una autogestión imposible en condiciones de aislamiento; se trata de una forma de control para impedir el desmantelamiento. El mantenimiento de las máquinas, el control de los stocks y la continuidad de la producción durante la ocupación de la empresa son otros tantos esfuerzos destinados a preservar una masa de capital que no pertenece a los obreros, pero que les permite conservar la relación con los medios de trabajo y les garantiza el pago de sus indemnizaciones.



- Fernández de Castro, Ignacio: "La fuerza de trabajo en España", Editorial Cuadernos para el Diálogo. Madrid, 1973.
Estudio de la evolución de la fuerza de trabajo española y de su reproducción en el período 1950-1970; con especial atención a aspectos relacionados con su distribución sectorial, modos de producción, cualificación, nivel de estudios y movimientos migratorios.
- Instituto Nacional de Estadística: "Panorama demográfico: Análisis, estructura y proyecciones de la población española", Presidencia del Gobierno. Madrid, 1976.
Análisis de la problemática y proyección de la población española en comparación con la evolución y situación demográfica de los países desarrollados y del tercer mundo.
- Jané Solá, José: "El problema de los salarios en España", Oikos-Tau. Barcelona, 1969.
Estudio de la relación existente entre mercado de trabajo y el nivel y estructura salarial en la economía española. Aspecto esencial del libro es el que se relaciona con la distribución y diferencias salariales de nuestro país.
- Leguina, Joaquín: "Fundamentos de demografía". Siglo XXI, Madrid, 1976.
Partiendo de la consideración de la demografía como el estudio de la estructura y reproducción de la fuerza de trabajo, el autor pasa revista a los distintos fenómenos con ella relacionada. Constante del libro es la aplicación de los problemas considerados al caso español.
- Leguina Joaquín: "Quiénes son los habitantes de España". Biblioteca de Divulgación Económica". Editorial La Gaya Ciencia. Barcelona, 1977.
Introducción al estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo, trabajo, paro, movimientos migratorios y perspectivas demográficas en la sociedad española.
- Miguel, Amando de: "Recursos humanos, clases y regiones en España", Cuadernos para el Diálogo. Madrid, 1977.
El objetivo del libro es el estudio de las transformaciones esenciales producidas en el mercado de trabajo en las últimas décadas: feminización, proletarización, burocratización, tecnificación de la fuerza de trabajo y cambios en la estructura ocupacional sectorial. Destaca la preocupación del autor por los aspectos regionales de los problemas considerados.
- Miguel, Amando de: "La pirámide social española", Editorial Ariel. Barcelona, 1977.
Análisis de la estructura y evolución de la población española (fertilidad, densidad de población, movimientos migratorios y proceso de urbanización) en relación a los aspectos estructurales y superestructurales de la sociedad española. Las diferencias de las distintas regiones y nacionalidades del Estado español es la referencia central en los problemas estudiados.
- Ministerio de Economía: "Seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía". Madrid, noviembre 1978.
El libro recopila las ponencias y comunicaciones presentadas y discutidas en el Seminario que sobre

problemas del mercado de trabajo organizó a fines de 1978 el Ministerio de Economía con la colaboración de la Comisaría del Plan Frances, O.C.D.E. y la O.I.T. Los temas objetos de estudio son la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, el paro y la política de empleo y formación profesional.

- Ministerio de Economía: "Población, actividad y ocupación en España". Madrid, 1979.

El objetivo del trabajo es la reconstrucción de las series históricas de la población total y población activa clasificadas por sexos y edades y de la población ocupada distribuida por ramas de actividad. La reconstrucción pretende homogeneizar las cifras obtenidas a partir de las diferentes metodologías existentes durante el período 1960-1978.

- Nadal, Jordi: "La población española", Editorial Ariel. Barcelona, 1971.

Historia de las transformaciones acaecidas en la población española entre los siglos XVI y XX. Partiendo de las diferencias existentes entre el modelo europeo y el español, el autor estudia la evolución de la población en la formación española y el tránsito de un ciclo demográfico antiguo a otro moderno.

- Rodríguez Osuna, Jacinto: "Población y desarrollo en España". Cupsa Editorial. Madrid, 1978.

Estudio de la incidencia mutua entre población y educación por un lado y desarrollo económico por otro en la reciente experiencia española. La primera parte trata de la influencia que la evolución de la

población española y las emigraciones exteriores tienen sobre el proceso de crecimiento económico de los últimos veinte años; la segunda de las repercusiones que el crecimiento tiene en la población activa y en las migraciones interiores; y finalmente, la tercera de las conexiones existentes entre desarrollo económico y educación, investigación y grado de cualificación de la fuerza de trabajo.

- Saez, Armando: "Población y actividad económica en España", Siglo XXI. Madrid, 1975.

El libro trata de la evolución y estructura de la población activa en el período 1950-1970, con especial preocupación en los aspectos relacionados con la distribución por sexos, edades, sectores, profesiones, nivel educativo y la movilidad geográfica de los activos de nuestro país. Una parte importante del trabajo se dedica al desarrollo de los elementos metodológicos necesarios para el estudio de los fenómenos demográficos relativos a la actividad. Finalmente, el texto se cierra con una evaluación crítica de la base estadística utilizada.

- Serrano, Angel y Malo de Molina, José Luis: "Salarios y mercado de trabajo en España", Blume Ediciones. Madrid, 1979.

Análisis del modelo salarial español de los años sesenta y setenta. El libro que comienza con el estudio de las diferencias existentes entre el modelo actual y el sistema salarial dominante en los veinte primeros años de la dictadura franquista, trata a continuación de las repercusiones que la estructura y co-

yuntura del mercado de trabajo ha tenido sobre las características y evolución de los salarios en España. Cuestiones planteadas con especial énfasis son las relacionadas con los complementos del salario base (fleclos salariales y horas extras), con las diferencias salariales y con la influencia que en las remuneraciones de los trabajadores tienen el proceso de cualificación y los trasvases intersectoriales de la fuerza de trabajo. El texto finaliza con unas consideraciones críticas sobre la información básica utilizada: la encuesta de salarios del I.N.E.

- Villa, Luis Enrique de la y Palomeque, Carlos: "Introducción a la economía del trabajo", Editorial Debate. Madrid, 1977.

Manual introductorio sobre la problemática de la economía del trabajo en nuestro país. Tres son los temas objeto de estudio:

- 1) Oferta y demanda de la fuerza de trabajo y consecuencias de su inadaptación;
- 2) Dinámica de las relaciones laborales (conflictividad laboral, negociación colectiva y acción obrera en la empresa);
- 3) Conexión entre mercado de trabajo y las características y evolución de los salarios percibidos por la clase trabajadora española.

- Varios: "El mercado de trabajo en España". Información Comercial Española n.º 553, septiembre de 1979.

Número especial de I.C.E. dedicado a la problemática actual de la actividad, empleo y paro en la sociedad española. Los artículos in-

tegrantes del volumen tratan, por un lado, de aspectos relacionados con la estructura de nuestro mercado de trabajo y sus conexiones con el crecimiento económico y la estructura salarial y, por otro lado, de cuestiones institucionales como las referentes al sistema educativo, los sindicatos y los servicios públicos de empleo.

Aunque no estrictamente dedicados al estudio del mercado de trabajo español, destacan, por su interés en el conocimiento de la capacidad para generar empleo de la economía española, dos publicaciones del Instituto Nacional de Industria:

- Fanjul, O.; Maravall, F.; Pérez Prim, J.M. y Segura, J.: "Cambios en la estructura interindustrial de la economía española, 1962-70: Una primera aproximación". Fundación del I.N.I., Serie E n.º 3. Madrid, 1975.

- Fanjul, Oscar: "Crecimiento y generación de empleo", Fundación del I.N.I., serie E n.º 5. Madrid, 1976.

Los dos textos estudian entre otros temas la disminución en las necesidades de trabajo que provoca el proceso de crecimiento económico español: las diferencias sectoriales en la generación de empleo directa e indirecta, por unidad de producción y de inversión; el efecto del cambio en la estructura de la demanda, interna y externa, sobre el nivel de empleo; y la influencia que los trasvases intersectoriales tienen en la productividad y creación de empleos de nuestra sociedad.

- b) Fuentes estadísticas e informes periódicos sobre el mercado de trabajo español:

b.1. Fuentes estadísticas

- Encuesta de Población Activa (E.P.A.): Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía.

Estadística iniciada en 1964, actualmente de periodicidad trimestral, en base a encuesta realizada a la población de 14 y más años que habita en hogares colectivos. La encuesta que en los dieciséis años de historia ha sufrido dos cambios de metodología se publica en dos fases: una primera en forma de avance con los datos más generales y agregados sobre la actividad, empleo y paro y una segunda, publicada hasta ahora con gran retraso, más detallada y desagregada.

- Censo de la Población de España: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía.

Realizado cada diez años contiene información, a nivel nacional y provincial, sobre las características poblacionales más importantes tales como sexo, edad, situación profesional, lugar de nacimiento, nivel de instrucción, actividad, ocupación, etc.

- Características de la población española deducida del padrón municipal de habitantes: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía.

A pesar de realizarse en los años terminados en cinco, únicamente ha sido publicado el relativo al año 1975. La información disponible, nacional y provincial, es, aunque menos detallada y desagrega-

da, similar a la del Censo. Diferencia importante entre las dos estadísticas del I.N.E. es la ausencia en el Padrón de datos referidos al empleo y paro de la población activa.

- Encuesta de Salarios: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía.

Encuesta iniciada en 1963 con periodicidad trimestral, aunque actualmente se publican datos mensuales. Modificada la metodología en el año 1977, contiene información sobre trabajadores ocupados, horas trabajadas y salarios por categorías profesionales en la industria y servicios.

- Estadística de Empleo: Instituto Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo.

Publicación mensual, además de un resumen anual, que recopila la información derivada del movimiento laboral registrado en las Oficinas de Empleo del I.N.E.M. Con una desagregación provincial, por sexos, edades, ramas de actividad y profesiones, se publican datos sobre demandas, ofertas, bajas de ambas por colocaciones y otras causas, paro registrado y resultados de distintas medidas de promoción del empleo.

- Boletín Estadístico: Banco de España.

El Boletín mensual del Banco de España dispone de una sección (la x) dedicada al empleo y salarios donde, además de las informaciones obtenidas de las Encuestas de

Población Activa y de Salarios y de la Estadística de Empleo, se publican estadísticas sobre otros temas relacionados con el mercado de trabajo, como el seguro de desempleo, expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos, salarios agrícolas, etc. En 1977 se publicó una serie histórica, que alcanza toda la información disponible desde los años cuarenta, de las estadísticas de empleo y salarios considerados en los Boletines mensuales.

b.2. Informes periódicos sobre el mercado de trabajo español

- "Situación de los mercados de trabajo: Informe de Coyuntura": Gabinete de Planificación del Instituto Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo.

Informe trimestral especializado en el estudio de la coyuntura del mercado de trabajo, que aparece por primera vez con referencia al cuarto trimestre de 1977. Comenzando con una panorámica general sobre la economía y empleo en la C.E.E., se tratan temas relativos a la coyuntura económica y política de empleo en España, a la situación general de nuestro mercado de trabajo y a sus peculiaridades sectoriales y regionales. Cierra el informe un anexo estadístico y otro normativo que resumen las medidas de política económica más influyentes en el mercado de trabajo y las circulares más importantes de las dictadas por el I.N.E.M. en relación a la formación profesional y a la colocación de trabajadores a través de las Oficinas de Empleo.



Notas y Recensiones

NOTA DEL "SEMINARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD Y POLITICA DE EMPLEO".

Carlos Romero.

En el mes de Noviembre de 1979, la Dirección General de Política Económica del Ministerio de Economía, organizó un seminario bajo el título "Productividad, política de empleo y reestructuración económica" con el fin de reunir en Madrid a un grupo de expertos internacionales en materia de productividad y condiciones de trabajo, así como los determinantes de ambos problemas. El seminario se celebró bajo los auspicios conjuntos del Ministerio de Economía y la Organización Internacional del Trabajo por mediación de la cual se tomó contacto con la mayoría de los expertos extranjeros que asistieron al mismo. Estos expertos se encargaron de presentar cinco ponencias que fueron debatidas en sesión plenaria por una cincuenta de asistentes, provenientes de las organizaciones patronales, sin-

dicales, de expertos de la Administración Central y Autónoma, y de miembros de la Comunidad Académica especializados en estas materias: productividad, política de empleo y condiciones de trabajo. Los resultados de estas discusiones, así como las ponencias presentadas por los expertos extranjeros y las comunicaciones entregadas por los participantes españoles, se publican ahora en libro dentro de la colección "Estudios y Seminarios" que viene editando la Dirección General de Política Económica.

No es necesario señalar el interés de abrir en España un debate sobre temas tan cruciales como los que dan título al seminario y al libro que ahora se publica. No había habido hasta ahora lugar en el país para colocar en una misma mesa a personas preocupadas por los mismos, desde perspectivas bien diferentes como son la perspectiva de la Administración, la perspectiva empresarial, la perspectiva sindical, o incluso la perspectiva académica, y sin embargo estos debates tienen ya una larga historia en la mayoría de los países industrializados, puesto que, desde el final de la Se-

gunda Guerra Mundial es frecuente en la mayor parte de estos países encontrarse con plataformas de discusión acerca de los aspectos más cruciales de esta problemática. Además en muchos de ellos existen centros especializados, centros de productividad y calidad de la vida, centros de productividad y condiciones de trabajo, que sirven de vehículo para difundir y comentar estudios y sistemas de mejora de la productividad y las condiciones de trabajo, de forma casi permanente. En España, hasta ahora, no había habido este tipo de preocupaciones o habían permanecido aisladas, y el seminario ha servido en una primera aproximación para que todos estos temas se pongan encima de la mesa y para que se celebre un primer cambio general de impresiones con vistas a homogeneizar, en la medida de lo posible, los enfoques desde los que los distintos participantes abordan la problemática.

El momento en que se abre esta discusión es, puede decirse, crucial para la economía del país. La economía española se ha visto sometida en los últimos ocho años a una serie de tensiones derivadas de la influencia de dos grandes factores: el primero es el propio cambio político experimentado por el país, que ha modificado las coordenadas en las que se movía el marco de relaciones laborales, y las expectativas de todos los agentes económicos; cambio político que todavía se encuentra en proceso de absorción, y que obliga a un ajuste de todas las variables y los comportamientos de estos agentes; en segundo lugar, como conmoción no exclusiva de la economía española, pero que ha afectado a la nuestra quizá con más virulencia que a otras economías puesto que estas se encontraban ya más abier-

tas al mercado internacional, es la derivada de la crisis que se inicia en el año 1973, crisis que se ha denominado "del petróleo". Hay una respuesta casi unánime en todos los analistas de la crisis a escala internacional que se pronuncian por la necesidad de adecuar todo el sistema productivo a las nuevas condiciones a través de una mejora profunda en los niveles de productividad general del sistema, tanto por lo que se refiere a la productividad del trabajo, como por lo que se refiere a la productividad de los restantes insumos de la producción. De ahí que el momento en el que se ha lanzado el debate en España sea el más adecuado y pueda servir para recoger las inquietudes centrales de la mayoría de los agentes productivos en torno al futuro de nuestra economía.

Hay que tener en cuenta además, que la problemática de la productividad tradicionalmente ha sido considerada en España por cada uno de los agentes económicos desde perspectivas claramente antagónicas. Por parte empresarial se da un énfasis casi exclusivo a los aspectos relativos al rendimiento del trabajo, con un posible descuido de los restantes factores que inciden sobre la propia productividad del factor trabajo. Mientras que por parte sindical tradicionalmente ha habido una renuncia clara a abordar el problema por considerar que no se ofrecían las contrapartidas adecuadas en remuneración y en mejora de las condiciones de trabajo por la otra parte. Sin embargo esta dualidad de enfoques es algo, como se ha demostrado en la discusión, claramente superado por los planteamientos que actualmente se llevan a cabo en la mayoría de los países industrializados. En todos ellos la problemática de la produc-

tividad se considera indisolublemente unida a la problemática de las condiciones de trabajo y de la calidad de la vida en el medio de trabajo, de modo que el esfuerzo por mejorar la productividad es sentido por todos los agentes productivos como un esfuerzo común del que ambas partes resultan beneficiadas, además de producir una mejora general del nivel de vida de la población en su conjunto.

Sin embargo, en un primer debate de esta naturaleza, se consideró necesario abordar por separado cada uno de los componentes básicos de la problemática y, en especial, se consideró imprescindible plantear cada uno de los problemas relacionados con las consecuencias sobre el nivel general de empleo y la coyuntura del empleo en un momento como el actual. De esta manera se comenzó con una ponencia dividida en dos partes y desarrollada por el profesor Kurosawa, que se centró en el análisis del concepto de productividad y los criterios de medición, tanto a escala macroeconómica y las posibilidades de comparación internacional de niveles y ritmos de evolución de la productividad, como a escala más desagregada relacionada con los niveles de productividad en las empresas y en las industrias; y en esta segunda parte se puso especial énfasis en las relaciones entre los niveles de productividad y las participaciones relativas de los agentes productivos en la remuneración, esto es, salarios y rentabilidad. La densidad de los materiales presentados por el profesor Kurosawa, impidieron un debate a fondo de los mismos, de ahí que la edición ahora completa de estos materiales traducidos pueda servir para una consideración más pausada que la que pudo dedicarse en el transcurso del seminario. Probable-

mente uno de los aspectos más notables a señalar en la exposición del profesor Kurosawa es su obsesión para adoptar los criterios de mejora de la productividad como principio guía de toda la actividad económica. En las sesiones de los días siguientes se desarrollaron los temas relativos al marco de las relaciones laborales y a la participación de los interlocutores sociales en la política de productividad, así como temas relativos a las condiciones de trabajo que suponen un condicionante básico a la hora de decidirse por planes de productividad y por opciones tecnológicas concretas, ambos temas dieron lugar a un debate intenso y fructífero en el que se pusieron de manifiesto muchas de las necesidades que la realidad social reclama en la actualidad para que se vean plasmadas en el nuevo marco de relaciones laborales actualmente en elaboración, tanto por lo que se refiere al marco legal, a la normativa jurídica, como al desarrollo de grandes acuerdos de negociación colectiva a suscribir por las partes. Finalmente, el último cupo de ponencias y discusiones, se centró en los condicionamientos de la política de empleo y, concretamente, del condicionante básico que el mantenimiento de los niveles de productividad y la mejora de estos niveles requiere para que tales medidas de política de empleo sean viables a largo plazo, y se consideró especialmente, en esta perspectiva, la aportación que la satisfacción de necesidades básicas y el desarrollo de la infraestructura social, pueden dar a la mejora de la productividad y a la creación de empleos.

No es necesario señalar que las circunstancias en las que con posterioridad a este seminario, se ha desarrollado la negociación colectiva y concre-

tamente el desarrollo de las cláusulas suscritas en el Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva, puede suponer de incentivo para revisar aquellos planteamientos y para señalar ciertas vías de solución de algunos de los problemas con que se ha ido encontrando esta negociación en las circunstancias concretas de aplicación. Es evidente que el camino iniciado no es más que el principio de un proceso largo que va indisolublemente ligado al proceso de ajuste de la economía española a las nuevas circunstancias internacionales y a la nueva situación jurídico-política, camino que ha de verse implementado con aportaciones que previsiblemente irán surgiendo en el futuro a todos los niveles.

Los materiales y discusiones mantenidas en estas jornadas, han sido publicados en un volumen con el título de "Seminario sobre Productividad y Política de Empleo" en la colección "Estudios y Seminarios" del Ministerio de Economía. En dicha publicación pueden encontrarse las 5 ponencias que daban marco al seminario, así como una veintena de ponencias aportadas al mismo. En dicha publicación se recogen igualmente unos resúmenes sobre cada una de las cinco secciones, en que se estructuró el seminario. En conjunto constituye una publicación muy útil para los estudiosos e interesados en estos temas.



"POBLACION, ACTIVIDAD Y OCUPACION EN ESPAÑA: RECONSTRUCCION DE LAS SERIES HISTORICAS 1960-78". GRUPO DE TRABAJO SOBRE PROBLEMAS DEL EMPLEO. MINISTERIO DE ECONOMIA, COLECCION DE ESTUDIOS Y SEMINARIOS. MADRID, 1979

A. OBJETIVO Y CONTENIDO

El Grupo de trabajo sobre problemas del empleo (1) del Ministerio de Economía (G.T.E.) ha abordado como una de sus primeras tareas de estudio la reconstrucción de las series históricas de población, actividad y empleo, con la finalidad de evitar la falta de consistencia y de homogeneidad existente entre la información disponible para los diferentes años del período 1960-78.

El libro que comentamos ofrece la metodología utilizada y los primeros resultados obtenidos en la homogeneización, adaptación y corrección de las series básicas empleadas en el estudio de la oferta y demanda del trabajo (población total y activa por edades y sexos y población ocupada por ramas de actividad), así como en los ajustes estadísticos efectuados para la obtención de la evolución tendencial y trimestralización de las series.

La necesidad de reconstruir las citadas series estadísticas se deriva, además de por las distorsiones en ellas detectadas, por la inconsistencia y heterogeneidad existente entre los distintos años del período considera-

(1) Bajo la coordinación de Carlos Romero (Subdirector General de Producción y Empleo) está compuesto por: Joaquín Leguina, Alvaro Espina, Alberto Olano, José Ramón Lorente e Isabel Agüero.

do. En este sentido los problemas esenciales planteados al estudio de los problemas relativos al mercado de trabajo, son los siguientes: a) en relación a la población total, la falta de consistencia entre las diferentes fuentes disponibles para su cuantificación, Censos y Padrones, así como las distorsiones observadas en sus respectivas estructuras por edades; y b) en lo que a la población activa y ocupada respecta, destaca la infravaloración que de sus magnitudes efectúa la Encuesta de Población Activa (E.P.A.) del I.N.E., así como las incoherencias producidas por los dos cambios sufridos en su metodología, tanto en el diseño de la muestra como en el cuestionario y conceptualizaciones utilizadas, en sus quince años de existencia.

B. METODOLOGIA

Las categorías corregidas por el G.T.E. y la metodología utilizadas en cada caso, son las que a continuación se relacionan:

1) Población total

El objetivo planteado es la estimación de la población total de derecho en la España Peninsular, Baleares y Canarias, durante el período 1960-78, desagregada por edades y sexos y calculada para la mitad y final de cada año y para el punto medio de cada trimestre.

El fuerte saldo inmigratorio, 106.295, que, de la comparación del Censo de 1970 y del Padrón de 1975, se obtiene para el período 1971-75, obliga al G.T.E. a descartar por sobrevalorada la cifra del Padrón, lo cual le lleva a estimar, a partir del Censo, del

crecimiento vegetativo derivado del Movimiento Natural de Población y de estimaciones del movimiento migratorio del período, una nueva población total con fecha del 31 de diciembre de 1975.

Por otra parte, y para eliminar las distorsiones que la "atracción de los números redondos" provoca en la estructura por edades de 1970 y 1975 y la deficiente distribución por edades del Padrón de 1975 se reestima esta para ambos años, a partir de la cual y de la población del Censo de 1970 y de la calculada para 1975 se obtienen las poblaciones al final de cada año distribuída por sexos y edades.

La población del resto de los años del período 1960-78, se calcula en base a las poblaciones de Censos y Padrón de 1960, 1965 y 1970 y a la estimada para 1975, al crecimiento vegetativo anual y a las estimaciones de los movimientos migratorios suministrados por el Instituto Español de Emigración.

La estructura por edades y sexos se obtienen para cada año del período 1960-75 por las correspondientes interpolaciones geométricas de los datos de 1960, 1965, 1970 y 1975 (2), y para el período 1976-78 en base al crecimiento natural de la población y a la estimación de una nueva tabla de mortalidad por edades para el año 1975, con el fin de superar su defectuosa estructura generacional. Igualmente la estimación de las poblaciones en los puntos intermedios de cada año se efectúa por interpolación geométrica de los extremos.

(2) Procedentes del Censo de 1960 y del Padrón de 1965, y de los cálculos efectuados por el G.T.E. para los años 1970 y 1975.

2) Población activa

Las modificaciones metodológicas introducidas en la E.P.A. en el segundo semestre de 1972 y en el tercer trimestre de 1976 afectan directamente a la consideración o no como activos en las diferentes fases de la E.P.A. de determinados colectivos de personas: activos marginales, temporeros sin trabajo, activos en el extranjero y varones cumpliendo el servicio militar.

La imposibilidad de homogeneizar la serie histórica de la población activa mediante la estimación directa de los colectivos excluidos en cada fase de la E.P.A., debido a su no inclusión en los resultados de la encuesta, obliga a la utilización de procedimientos de estimación indirecta.

Partiendo de la validez de las tasas de actividad en sentido estricto (3) que se obtienen de la E.P.A. de la tercera etapa, 3^o T. 1976-4^o T. 1978, para cada edad, sexo y totales, se calculan retrospectivamente las tasas de actividad de los períodos anteriores, 2^o T. 1964-2^o T. 1976.

El método utilizado por el Grupo de Trabajo del Ministerio de Economía para la homogeneización de las tasas de actividad, se fundamenta en el cálculo de las tasas de variación de las tasas de actividad de cada semestre respecto del mismo período del año anterior y en la sustitución de las correspondientes a períodos heterogéneos (como son los segundos semestres de 1975 y 1976, de 1970 y 1971, y de 1971 y 1972) (4) por las que

(3) Excluyendo los activos marginales, personas que habiendo tenido alguna ocupación en la semana de referencia de la E.P.A. han trabajado menos de un tercio de la jornada normal de trabajo en los últimos tres meses.

(4) Además de los cambios metodológicos

resultan de la interpolación lineal de las tasas de variación de los semestres límites.

Una vez corregidas las tasas de variación de períodos de metodología diferente y partiendo de la tasa de actividad del tercer trimestre de 1976 se obtiene una serie homogénea de tasas de actividad para el período 2^o T. 1964-4^o T. 1978, por grupos quinquenales de edad y sexo. Aplicando las tasas de actividad así calculadas a la población de 14 y más años estimada por el G.T.E. (5), se obtiene una serie "homogénea" de activos (6), por edades y sexos para el período que abarca la E.P.A.

3) Población ocupada

Con idéntico objetivo de homogeneizar la serie de ocupados por rasmas de actividad, se parte de las tasas semestrales de ocupación total respecto de la población activa total del período 1964-1978 las cuales se corrigen por el procedimiento de interpolación lineal utilizado en el caso de las tasas de actividad. Aplicando dichas tasas de ocupación a la población activa homogeneizada se calcula la población ocupada de cada trimestre y semestre, y residualmente el correspondiente nivel de paro.

Una vez calculada la población ocupada total y estimada la serie de

en la Encuesta de Población Activa efectuados en el segundo semestre de 1972 y en el tercer trimestre de 1976, la encuesta realizada en el segundo semestre de 1971 es considerada nula por el G.T.E. por sus inconsistencias con las encuestas anteriores y posteriores.

(5) Descartando de ella la población en servicio militar, por haberse excluido dicho colectivo en el cálculo de las tasas de actividad.

(6) En sentido estricto.

la estructura sectorial de la población ocupada, por igual procedimiento de interpolación lineal, se obtiene la cifra de ocupados, para el período considerado, en cada uno de los 16 sectores de la clasificación utilizada.

4) Ajuste tendencial de las tasas de actividad y población activa.

Mediante el método de mínimos cuadrados se ajustan rectas a las series temporales de las tasas de actividad homogeneizadas por edades y sexos. Aplicando las tasas de actividad ajustadas a la población de 14 y más años calculadas por el Grupo se obtienen series de población activa tendencial, en las cuales se han eliminado las fluctuaciones cíclicas.

De la comparación de la población activa homogeneizada, que el G.T.E. llama "observada", correspondiente a cada período semestral o trimestral, con la población activa que según la tendencia tendría lugar, se obtiene la diferencia entre los activos reales y teóricos, que, según tome valores positivos o negativos, servirá de estimación de la "incorporación" o "desánimo" de trabajadores al/del mercado de trabajo motivada por factores conectados con la coyuntura económica.

5) Trimestralización de las tasas de actividad y de la población activa.

Con el fin de evitar la ausencia de información de la E.P.A. (como consecuencia de su no realización en los primeros semestres de 1971 y 1972), la diferente periodización, trimestral o semestral, a lo largo de su existencia, las fluctuaciones erráticas, explicadas por errores de muestreo y ajenos a él, y las variaciones estaciona-

les, se trimestralizan las tasas de actividad por edad y sexos, mediante un ajuste parabólico de cuarto grado.

Una vez trimestralizadas las tasas de actividad y utilizando las cifras de población calculadas por el G.T.E. (7), se obtienen series, desagregadas por grupos quinquenales de edades y sexos, trimestralizadas de la población activa, las cuales al referirse a periodicidad fija servirán para comparar las cifras de activos de diferentes grupos de edades en períodos equivalentes de años distintos.

C. RESULTADOS

En lo que respecta a los resultados obtenidos por el G.T.E. con la aplicación de la metodología elegida para cada una de las categorías corregidas y para los ajustes lineales y parabólicos realizados, destacan, desde nuestro punto de vista, y en una primera aproximación, muy sintéticamente expuestos, los siguientes aspectos:

1) Población total de 14 y más años

La población de 14 y más años calculada por el Grupo del Ministerio de Economía excede, con la excepción de 1972 y 1973, a la obtenida por la Encuesta de Población Activa del I.N.E., debido fundamentalmente a la exclusión en ésta última de la población que habita en hogares colectivos y a la diferente estructura por edades de ambas poblaciones, más vieja la correspondiente a la E.P.A. por su inadaptación a los movimien-

(7) Denominada en el texto población exógena.

tos migratorios reales, al basarse sus proyecciones de la población provincial en las defectuosas y poco fiables rectificaciones anuales del padrón municipal de habitantes.

El exceso de la población de 14 y más años del G.T.E. no se caracteriza por la estabilidad de sus valores, sino que al contrario está sujeto a fuertes variaciones. El porcentaje del exceso en relación a la población E.P.A. disminuye constantemente desde 1964 a 1973, incluso convirtiéndose en negativo en los dos últimos años, para crecer continuamente a partir de 1974. La coincidencia de tendencias diferentes en la fase de crecimiento y en la de recesión económica nos invita a lanzar la hipótesis, que hay que analizar y contrastar, de la incidencia que el cambio en el sentido de los movimientos migratorios (con las consiguientes modificaciones en la estructura por edades), que la crisis conlleva, tiene en las diferencias entre las dos poblaciones consideradas.

2) Población activa

La superior población en edad legal de trabajar que el G.T.E. obtiene en relación a la E.P.A., unido a las superiores tasas de actividad globales que el grupo estima, como consecuencia de las diferentes estructuras por edades de ambas poblaciones (mayor peso relativo de las edades más activas en la del Grupo del Ministerio de Economía), produce una población activa considerablemente más elevada que la resultante de la Encuesta de Población Activa: en la actualidad la diferencia, creciente en coherencia con lo señalado al referirnos a la po-

blación total, supera a los 600.000 activos.

La evolución de la población activa homogeneizada, por las razones arriba apuntadas, es más positiva que la correspondiente a los valores originales de la E.P.A., de forma que mientras ésta última (siempre en sentido estricto y calculada deduciendo de la total la población contada aparte) se reduce ligeramente durante los dos últimos años considerados por el estudio, aquella aumenta en aproximadamente doscientas mil.

3) Población ocupada y parada

En el cuarto trimestre de 1978, último al que se refiere la publicación, la población ocupada y parada estimada por el G.T.E. supera en 570 mil y en más de 50 mil las correspondientes a las obtenidas por la E.P.A. Ahora bien, al mantenerse inalterable, en las correcciones efectuadas por el Grupo, la tasa de ocupación respecto de la población activa global del período posterior al 3^o T. de 1976, la tasa de paro obtenida en ambas fuentes, a pesar de las diferencias señaladas, es exactamente la misma.

4) Tendencia de la tasa de actividad y población activa

De los resultados de los ajustes tendenciales efectuados en las tasas de actividad, se deduce la tendencia decreciente de las correspondientes a los varones, salvo en los grupos de 25-29, 30-34, 40-44 años, y la ascendente de las tasas de las mujeres, con la excepción de 14, 65-69 y 70 y más años.

Por otra parte, el comportamiento cíclico es más intenso en las mujeres que en los hombres por consecuencia de la mayor incidencia que en la actividad de aquellas tiene, en especial a partir de 1969, la coyuntura económica.

En lo que respecta a las tasas de actividad masculinas, el componente tendencial, en dirección descendente, es más intenso en las edades más jóvenes y adultas, entre otros factores por la influencia que en ellas tiene la mejora de la tasa de escolaridad y jubilación, respectivamente; mientras, que al contrario, en las edades centrales, 25 a 50 años, el componente tendencial es inferior al cíclico. Ello no es contradictorio con el mayor descenso que durante la actual crisis económica tiene lugar en la actividad de los menores de 25 y mayores de 55, al unirse a la tendencia descendente de sus tasas de actividad el "desánimo" causado por la depresiva situación del mercado de trabajo.

Comparando las entradas netas en actividad de la población activa homogeneizada (calificada por el G.T.E. como observada) con la correspondiente a la tendencial media de cada año, se llega a obtener una estimación de la población "desanimada" durante el período recesivo, 1975-78, cercana a las 600 mil personas, ligeramente inferior a las calculadas a partir de los datos originales de la E.P.A., entre 600 mil y un millón según aumente la consecuencia de la mayor tasa de actividad obtenida en la serie corregida y de la diferencia creciente en la población de 14 y más años entre la estimación del G.T.E. y la derivada de la E.P.A.

D. CONSIDERACIONES FINALES

El trabajo realizado por el G.T.E. del Ministerio de Economía al superar los obstáculos existentes a la comparación y análisis de las diferentes cifras de población, actividad, empleo y paro correspondientes al período 1960-78, mediante la corrección y homogeneización de las series históricas disponibles, supone una aportación fundamental para la mejor comprensión de la realidad del mercado de trabajo en la sociedad española. En éste sentido, los resultados obtenidos por el G.T.E. (cuya explotación y análisis en profundidad se presenta como tarea inmediata a todo investigador de la problemática relacionada con la oferta y demanda de la fuerza de trabajo), además de obligar a variar algunas de las conclusiones derivadas del estudio de las series originales, servirá para el conocimiento de problemas específicos tales como el de la estimación de los trabajadores "desanimados", el de las entradas netas anuales al mercado de trabajo y el de la evolución futura de las diferentes magnitudes mediante proyecciones realizadas a partir de la situación actual.

En lo que respecta a los métodos utilizados para la adaptación de las diferentes series, el más problemático, por su simplicidad y problemas que plantea, es el elegido para homogeneizar las tasas de actividad y ocupación obtenidas de la E.P.A. Ahora bien, ante las dificultades para el conocimiento de los colectivos afectados por los cambios metodológicos producidos en la encuesta del I.N.E., el procedimiento de interpolación lineal se convierte en una salida adecuada.

da a un problema que se presentaba como de imposible solución.

Tres aspectos importantes que afectan a la consistencia y corrección del método utilizado, son, por un lado, la aceptación de la validez de las tasas de actividad por edades obtenidas en la E.P.A. de la tercera fase, 3^o T. 1976 a 4^o T. 1978, y, por otro, dos supuestos inherentes a la interpolación lineal, como son el de que no se producen cambios sustanciales en la evolución cíclica durante los períodos utilizados para la interpolación y el de que los cambios metodológicos afectan igualmente a los resultados totales y a su distribución en las diferentes desagregaciones.

En lo que respecta al mantenimiento de las tasas de actividad derivadas de la última metodología de la E.P.A., aunque efectivamente la adaptación de su población provincial a los movimientos migratorios influya, por lo expuesto anteriormente, en las tasas de actividad de las diferentes edades, sobrevalorando e infravalorando respectivamente las de menor y mayor actividad, las dificultades operacionales planteadas para la superación de tal problema y la mayor importancia que en la actividad tienen las edades en relación al reparto de la proyección provincial y de su distribución por estratos y substratos, aconseja, como así hace el Grupo de Trabajo, a la aceptación de tal hipótesis.

En lo que se refiere a los supuestos implícitos en la interpolación lineal, la no alteración sustancial del ciclo, a pesar de las fluctuaciones existentes entre los extremos considerados para la interpolación, segundos semestres de 1969 y 1973 y primer semestre de 1975 y segundo semestre de 1977, en especial en el primer

período, justifica igualmente la utilización del método seleccionado.

Desde nuestro punto de vista es, sin duda, la consideración de que los cambios metodológicos afectan del mismo modo a los resultados globales que a su distribución, la objeción fundamental que al procedimiento empleado se puede realizar. En éste sentido y en relación a las categorías homogeneizadas en el libro por el G.T.E., las variaciones que en el contenido de varias ramas de actividad introducen las modificaciones metodológicas del segundo semestre de 1972 y del tercer trimestre de 1976, y el fuerte descenso en la E.P.A. original, casi de 300.000 activos en un trimestre, que se produce en el último período citado en el grupo de 20 a 24 años, difícilmente explicables por razones coyunturales y estacionales (8), son reflejo de la desigual incidencia que los cambios, conceptuales, en el diseño de la muestra y en el cuestionario de la encuesta tienen en los diferentes colectivos.

A pesar de las distorsiones que los motivos anteriores puedan ocasionar en los resultados obtenidos, y los cuales el Grupo explicita, la inexistencia de alternativas adecuadas para la armonización de las series, justifica plenamente la utilización del método elegido por los autores del libro. El texto comentado se convierte, sin duda, en una aportación esencial para la aproximación a la realidad del mercado de trabajo, convirtiéndose en instrumento imprescindible para la realización de cualquier trabajo rela-

(8) Máxime cuando en los terceros trimestres de cada año se produce una fuerte incorporación estacional al mercado de trabajo de jóvenes que han finalizado el curso o sus estudios.

cionado con el estudio de la estructura, coyuntura y previsiones de la actividad, ocupación y desempleo (9). Confiamos por otra parte que el G.T.E. continúe en la tarea de homogeneizar las series de actividad y empleo, tanto a nivel nacional como provincial, correspondientes a otras clasificaciones y categorías (10).

Finalmente, es de destacar, además de la excelente presentación del libro, la exhaustiva explicación metodológica realizada, no dejando ni un solo aspecto oscuro o ambiguo, y la completa y utilísima publicación de cuadros estadísticos y de gráficos resultantes.

J. Ignacio Pérez Infante



(9) Sería de desear que la Administración Pública estimulara y realizara, con mayor asiduidad y profundidad que la habitual, estudios destinados al conocimiento del mercado de trabajo como paso previo a la elaboración de medidas y directrices dirigidas a combatir el desempleo y a atenuar los problemas que de él se derivan.

(10) El G.T.E. del Ministerio de Economía en base a la reconstrucción de las series históricas del período 1960-1978, tiene avanzado un trabajo, cuya aparición está prevista para el próximo otoño, sobre la proyección de la población y actividad hasta el año 1995.

"Salarios y mercado de trabajo en España"

Madrid, Blume, 1979

Angel Serrano

J.L. Malo de Molina

Salvo para los que creen que existe una objetividad del razonamiento científico, al margen de los sujetos y las relaciones sociales que los envuelven, reivindicando la necesidad de la neutralidad y el distanciamiento, espero que mi conocimiento personal y mi amistad por los autores del libro que voy a comentar no sea un obstáculo, sino, por el contrario, una garantía de partida, aunque luego mis críticas resulten desafortunadas.

El libro "Salarios y mercado de trabajo en España" de Angel Serrano y Jose Luis Malo de Molina creo que tiene un primer interés fundamental para todos aquellos que no se han acercado a la obra ya desarrollada en los anuarios de Economía Española desde 1971 y en otros artículos y publicaciones hasta ahora dispersos (1), que es el de destacar la conexión entre los mecanismos de equilibrio interno y externo de la economía española. Como señalan los autores, "el funcionamiento y los procesos de acumulación de la economía española han sido explicados normalmente haciendo un énfasis excesivo en la virtualidad de los mecanismos de equilibrio externo, olvidándose, con frecuencia, que dichos mecanismos de equilibrio con el exterior —que al financiar las nece-

(1) Véase cap. II de los anuarios de 1971, 1972, 1973 y 1974 dedicados todos ellos al análisis de la economía laboral española, y en especial el del año 1972, así como el artículo de A. Serrano, "Principales cambios en las relaciones laborales en España durante los años sesenta" en Fomento Social n. 118, abril-junio 1975.

sarias importaciones de bienes de equipo, tecnología, etc., potenciaban el crecimiento económico— descansaban en y, hasta cierto punto, eran posibles gracias a otra serie de variables o mecanismos directamente relacionados con los procesos de acumulación interna. No cabe duda que entre esa otra serie de variables, los salarios, cuya determinación se realizaba a través de una singular configuración del mercado de trabajo, desempeñaron un papel absolutamente clave tanto en la acumulación interna como en el surgimiento de esos mecanismos de equilibrio externo" (2)

Y es esta una cuestión que no se resaltarán nunca suficientemente, pues más allá de su importancia para el conocimiento de la realidad española indica que no cabe canalizar nunca el desarrollo y la situación de un país, por más "dependiente" que éste sea, al margen de su compleja articulación social interna.

La coherencia interna del modelo autárquico, que caracteriza a la economía española hasta 1959, tiene como punto básico de referencia, en el que se apoyan y se manifiestan sus principales características y contradicciones, unos mecanismos de acumulación asentados en largas jornadas de trabajo, salarios muy bajos cuyos incrementos eran rígidamente determinados por el Estado a través de los Reglamentos, represión de todo conflicto que pueda provocar pérdidas de horas de trabajo, etc... Son formas burdas y limitadas, pero que de momento son las más seguras, eficaces y rentables. Es evidente que no se trata de una elección libre y "malévola" por parte de la burguesía española. En

(2) Véase "Salarios y mercado de trabajo en España" A. Serrano y J.L. de Molina, Madrid, 1979, pág. 82.

economía rara vez se dan este tipo de situaciones. Normalmente los hechos económicos reflejan respuestas más o menos forzadas y flexibles a unas situaciones complejas que son fruto de un largo proceso histórico y de una serie de factores que en un momento dado confluyen de una forma más o menos casual configurando un determinado entretejido social.

En este sentido la autarquía y los peculiares mecanismos de acumulación interna son el resultado de un largo proceso de desarrollo proteccionista y nacionalista del capitalismo español y de la coincidencia con una situación económica, política y social marcada por los resultados de la guerra civil española y por el contexto internacional de la guerra mundial y de la victoria final de las potencias aliadas.

Sólo una mínima comprensión de esta situación permite entender el modelo salarial de los años sesenta que constituye el núcleo fundamental del libro que venimos comentando. Pues si bien se produce una clara transformación a partir de 1956-59 ésta sólo es inteligible como respuesta de las limitaciones —ya anunciadas por Perpiñá, Torres o Flores de Lemus— y contradicciones de la etapa autárquica y sólo eso nos puede explicar las líneas de continuidad entre uno y otro modelo a pesar de su clara y radical diferenciación. De ahí el título del capítulo introductorio del libro "La dictadura y el sistema salarial. Dos fases claramente diferenciadas y un denominador común: el intervencionismo estatal en el mercado de trabajo".

Este proceso de transformación o cambio de modelo salarial y de remodelación de las instituciones que constituirían el sistema de relaciones

laborales, más, es difícilmente comprensible todo lo demás.

Como destacan los autores el proceso de acumulación forzada que caracteriza el período autárquico, "tendrá múltiples limitaciones de todo tipo, entre las que se encuentran básicamente los condicionamientos derivados del propio mercado interior —directamente relacionados con unos bajos niveles salariales próximos a los mínimos de subsistencia— así como las limitaciones derivadas de las dificultades de asegurar —en el política económica autárquica— el equilibrio externo" (3)

Frente a estas limitaciones se empieza a hacer necesario un cambio que las hiciese frente. Tal y como señalaba en otra ocasión, "conforme el desarrollo industrial del país empieza a cobrar fuerza y los niveles de acumulación adquieren una cierta importancia, en algunas empresas y sectores industriales se plantea la necesidad de establecer aumentos salariales más flexibles. Con esta flexibilidad se buscaba no sólo una mayor integración de las presiones reivindicativas de la clase trabajadora, en orden a evitar la progresiva conflictividad y asegurar la continuidad de la producción, sino conseguir una mayor productividad que les permitiese intensificar la acumulación" (4)

Así lo destacan los autores al afirmar "El segundo período, que se consolida —después de la fase de transición de 1956-58— con la instauración de una "sui generis" contratación colectiva en 1958, se define, básicamente, por la flexibilización del marco anterior y por la introducción

(3) Ver "Salarios y mercado de trabajo", op. cit. pág. 30.

(4) Cfr. "Los salarios en España", — Juan I. Palacio. Madrid, 1978, pág. 23

de mecanismos que posibilita la extracción de plusvalía relativa en el contacto de una contratación colectiva —como mecanismo fundamental de determinación salarial— sujeta a fuertes condicionamientos institucionales derivados del mantenimiento del sistema político y, por tanto, sujeta, en cualquier caso, a un fuerte intervencionismo y control" (5)

Una vez analizada la necesidad y el significado fundamental de este cambio los autores detallan a qué objetivos más concretos se intentaba responder y qué condicionantes se pretendían remover.

Esos objetivos son según los autores:

a) Incrementar los niveles salariales en orden a potenciar la ampliación del mercado y la expansión y mantenimiento de la demanda efectiva; b) flexibilizar el propio sistema salarial; y c) recomponer los mecanismos de acumulación e instaurar nuevos instrumentos de control del crecimiento salarial para garantizar dichos mecanismos de acumulación, mediante la llamada "política monopolista de pleno empleo", una política de institucionalización del conflicto latente y la introducción de las llamadas "políticas de rentas". Por otro lado se trata de hacer frente a las nuevas necesidades de oferta y demanda de trabajo. (6)

Al hacer una enumeración como la señalada de los factores que contribuyen a forzar el cambio se cae, a nuestro juicio, en una descripción al-

(5) Ver salarios y mercado de trabajo... op. cit. pág. 32.

(6) Ibid, págs. 35 a 45 de la primera parte titulada "El modelo salarial de los años sesenta (1959-1975): una visión de conjunto".

go superficial en la que se difuminan las contradicciones fundamentales que enmarcan el proceso de cambio.

En efecto, creemos que no se pueden situar a un mismo nivel las necesidades de acumulación de capital, que los efectos derivados que esas mismas necesidades provocan. Por otro lado este tipo de análisis oscurece algo el hecho —puesto de manifiesto en otras partes del libro— de que se trata de un cambio más general en el que las transformaciones del mercado de trabajo son sólo un aspecto, ya que en realidad estamos asistiendo al nacimiento de una nueva etapa en el desarrollo económico español, en la que, como los propios autores señalan, la remodelación del Mercado de Trabajo es uno de sus aspectos básicos. Agotada la vía nacionalista y autárquica se produce un proceso de liberalización interna y apertura al exterior, —posteriormente reorientada— abriéndose paso a una acumulación de capital, basada ahora, esencialmente, en mecanismos de apropiación de plusvalía relativa: introducción de métodos de organización "científica" del trabajo, estimular el rendimiento del trabajo aumentando las retribuciones salariales de modo que estos incrementos queden compensados por las mejoras de productividad que generan, etc.

La flexibilidad del sistema salarial, el incremento de los niveles salariales, la cualificación de la mano de obra e incluso la propia ampliación del mercado interno y la expansión y mantenimiento de la demanda efectiva no son tanto objetivos directamente queridos y buscados, como consecuencias inevitables de un determinado tipo de desarrollo y de unos mecanismos de acumulación que lo hacen

posible. Y no se trata aquí de entrar en vanas polémicas sobre qué fue antes si el huevo o la gallina o sobre la voluntariedad o no de un proceso social. Se trata simplemente de evitar un desliz hacia un tipo de análisis que desliga la economía de lo institucional, y que acaba presentando el mercado de trabajo como un cuerpo.

No voy a insistir más en este punto. Más adelante al analizar otras partes de la obra tendremos ocasión de volver a ello y ver más en concreto el sentido de estas afirmaciones. Lo que quiero señalar ahora es que, quizás por estas cuestiones, una de las principales virtudes del libro es que precisamente la integración del análisis económico e institucional, se quiebra en algunas partes del mismo.

El apartado C de la primera parte titulado "La necesaria adaptación del sistema de relaciones laborales español: instauración de nuevos mecanismos y remodelación parcial de algunas de sus instituciones" es uno de los mejores ejemplos de esa no separación e integración entre lo económico y lo institucional y una de las partes más logradas de todo el libro.

Después de destacar el significado de los cambios acaecidos en la política laboral y en la propia estructura del sistema de relaciones laborales en el contexto de los cambios y transformaciones que se suceden en España a partir de los últimos años de la década de los cincuenta; y de realizar la continuidad que subyace a esos cambios provocando una adaptación forzada que desvirtúa los nuevos instrumentos e instituciones que se dicen instaurar, se analizan con detalle cada uno de dichos instrumentos e

instituciones mostrando la peculiaridad del sistema español. (7)

En primer lugar se analiza la Contratación Colectiva, el significado general de la ley de Convenios Colectivos de 1958, los condicionamientos internos o estructurales de la misma (marco jurídico-político, e intervencionismo estatal) y los condicionantes externos procedentes de la sujeción del sistema de negociación a la política salarial dirigista del período, y el sentido de los cambios que introduce la nueva Ley de Convenios Colectivos de 1973. (8)

El carácter verticalista de los sindicatos, la ausencia de unos mínimos cauces para que los trabajadores puedan expresar sus reivindicaciones e imponer su fuerza..., y sobre todo la constante intervención del Estado no sólo a través de la política de rentas y la fijación de salarios mínimos, sino directamente en la propia negociación colectiva, son analizados por los autores en esta parte. El Estado interviene directamente en la iniciativa de la negociación; en la imposición de soluciones en caso de no acuerdo entre las partes a través de la Norma de Obligado Cumplimiento, cuya importancia y significado queda claramente

(7) *Ibid.* págs. 46 a 49. Hay que resaltar que ya en el año 75 se hacía un excelente análisis de lo fundamental de este proceso en el artículo de A. Serrano: "Principales cambios en las relaciones laborales en España durante los años 60 (Notas en torno a su interpretación)" en Fomento Social, num. 118 abril-junio de 1975, págs. 201 y sigs. Véase igualmente el trabajo de A.C. Colmán, "El trabajo en España" en Boletín Informativo del Instituto de Estudios Laborales". (ESADE) Barcelona.

(8) Esta parte puede tener un menor interés para los que ya conozcan la obra desarrollada en los anuarios de economía española. Véase el Cap. II — La economía española en 1972, 1973, 1974 y 1975" respectivamente.

minifiesta; y finalmente en la aprobación de los convenios. Pero además el Estado interviene reduciendo el ámbito de la negociación casi en exclusiva al tema salarial, siguiendo regulados los demás aspectos por las Reglamentaciones que a partir de 1964 se llamarán Ordenanzas; estableciendo un salario mínimo (SMIG) raquíctico que servía para fijar normalmente el salario inicial de convenio; y finalmente mediante una política de rentas que intenta frenar y poner topes a los salarios en función de la marcha de la coyuntura, extremando o flexibilizando los controles según los cambios que se producen en los beneficios y expectativas empresariales. La ley de Convenios de 1973 fue un episodio más en el intento de responder al agotamiento y la quiebra de la anterior legislación, ante el progresivo desbordamiento de los cauces legales que la conflictividad del movimiento obrero iba imponiendo, sin variar nada sustancial.

El papel del SMIG, las modificaciones en el marco legal de la conflictividad, la suavización de la legislación restrictiva del despido, el sometimiento de la Seguridad Social a la política salarial, las adaptaciones formales de la estructura de los sindicatos verticales y los cambios en su comportamiento, son otros tantos instrumentos e instituciones que los autores analizan destacando en todo ello la "coherencia" de aquel sistema de relaciones laborales español.

En este marco es posible entender la segunda parte (El modelo salarial de los años sesenta) y la tercera parte (salarios diferenciales) que constituyen el núcleo central del libro.

Si la primera parte resulta decisiva para comprender el resto del libro y puede ser la más interesante para

quienes se acercan por primera vez a los trabajos que los autores han venido realizando junto con otros colaboradores en los pasados años, personalmente considero que las ideas más sugestivas y las principales aportaciones realmente originales, con todas las limitaciones que tiene una primera aproximación a un tema casi inexplorado, están en esta segunda y tercera parte. Las limitaciones de espacio que un artículo impone y el interés de discutir algunas cuestiones polémicas me impide destacar con más detalle algunas de estas aportaciones.

Valga como ejemplo, que refuerza el interés ya manifiesto de leer de esta obra, la enumeración de algunos temas estudiados en esas partes del libro.

No cabe duda que en el contexto del nuevo modelo de crecimiento de la economía española y de los mecanismos de acumulación que la caracterizan, aparecen una serie de variables claramente interrelacionadas de las que precisamente se ocupa el análisis de los autores en estos capítulos. Progreso técnico — incrementos de productividad — sistemas de "organización científica del trabajo sistemas de remuneración incentivadores al rendimiento — cualificación y transformaciones de la fuerza de trabajo — trasvases intersectoriales — y flecos salariales que refuerzan la diferenciación y jerarquía salarial, son todos aspectos ligados entre sí y frutos de un único proceso en los que se manifiestan a un mismo tiempo la coherencia y las principales contradicciones del mismo.

A pesar de las limitaciones de las fuentes estadísticas, documentales y bibliográficas repetidamente puestas de manifiesto por los autores, y a cuya principal fuente esta-

dística, la encuesta de salarios, dedican una extensa crítica en un apéndice final, todas ellas son aprovechadas al máximo obteniendo importantes conclusiones, aunque a veces resulten demasiado categóricas desde esas mismas limitaciones.

El análisis de la contratación colectiva muestra la progresiva introducción de sistemas de organización del trabajo y de métodos de incentiva-ción y estímulo a la producción que a nivel salarial cristalizan en la proliferación de flecos salariales. A través de los mismos se logra introducir la diferenciación salarial necesaria para incentivar la producción y premiar la fidelidad y el rendimiento, así como la flexibilidad necesaria en el crecimiento salarial que los bajos niveles de partida y la política de topes salariales condicionan constantemente.

Junto al salario base aparecen, según los autores, otros 25 grandes conceptos retributivos de naturaleza diferente en los que difícilmente se integran las distintas estipulaciones que aparecen en los convenios de rama, vigentes se integran las distintas estipulaciones que aparecen en los convenios de rama, vigentes en 1967, que es la muestra que se tomó para examinar estos conceptos. Los más importantes y generalizados son pagas extras, pluses, incentivos, otros pluses atípicos, peligrosidad y nocturnidad, pudiendo clasificar todos, según su distinto carácter en complementos retributivos directos, pluses y premios relacionados con las circunstancias del tipo de trabajo que se presta, complementos personales, incentivos o primas a la producción, y finalmente conceptos no estrictamente remuneratorios.

La cuantificación de estos flecos salariales muestra que en varias ramas

el porcentaje que representan sobre el total de la masa salarial oscila en torno al 50 por ciento excluyendo lo que son puramente complementos legales (ver cuadro 6, pág. 125 del libro). Por otro lado, de este exámen se deduce que "los flecos salariales no alteran el orden de las diferencias salariales por ramas de actividad, sino que, partiendo de dicha estructura diferenciada, amplían y agudizan dichas diferencias" (9)

Otro aspecto ampliamente analizado son las horas extras. Se destaca su significado como alternativa a la creación de nuevos empleos posibilitando con ello un freno más a las elevaciones generalizadas de salarios y una estructura de costes más flexibles para las empresas. Quizás eso explique el constante aumento de las horas extras sobre el total de horas de la jornada laboral, alcanzando dicho porcentaje un 5,4 por ciento en 1974; las fluctuaciones en su crecimiento en estrecha correlación con los cambios de coyuntura medios a través de las tasas de crecimiento del P.N.B.; la mayor intensidad en la utilización de las mismas en los sectores más ligados al dinamismo económico de estos años y en las categorías profesionales más bajas; y finalmente su precio relativamente barato que, sin embargo, sirve para compensar los tipos de trabajo que remunerados a los que corresponden intensidades horarias más elevadas.

Finalmente los autores destacan, cuantificando en la medida de lo posible sus efectos, la enorme incidencia que el proceso de cualificación de la fuerza de trabajo y los trasvases intersectoriales, en que paralela-

(9) Ver "Salarios y mercado de trabajo... op. cit. p. 132".

mente se refleja dicho proceso, tienen sobre el crecimiento salarial. También es importante resaltar las diferencias entre las retribuciones garantizadas en convenios colectivos y los salarios realmente percibidos mediante la comparación entre los salarios de contratación y los que refleja la encuesta de salarios.

Todos estos aspectos de los que se pueden extraer importantes conclusiones, cristalizan en una estructura salarial con grandes diferencias entre sectores, categorías y sexos. Estas diferencias se han mantenido e incluso se han acentuado entre las distintas ramas y algo semejante ha ocurrido en lo que se refiere al sexo. No ocurre lo mismo en cuanto a categorías profesionales dadas las peculiaridades del crecimiento económico español de los años 60 y del modelo salarial en particular.

La cuarta parte titulada "El comportamiento agregado de los salarios a partir de las investigaciones econométricas realizadas para la economía española: un intento de síntesis" es en realidad algo distinto a lo que el título sugiere.

Por un lado, no se logra hacer una síntesis crítica como se pretende y por otro se trata de algo más que una referencia a las investigaciones econométricas realizadas para la economía española. De hecho se incluye en este capítulo un amplio resumen, a veces demasiado esquemático, de algunas de las principales teorías sobre las relaciones entre empleo, salarios y precios y en última instancia sobre la inflación. Cuando se hace referencia más en concreto a las investigaciones realizadas en España, hay un comentario crítico de las mismas en el que se vuelven a discutir las distintas teorías anteriormente citadas uti-

lizándolas al mismo tiempo como explicación y crítica. La discusión que así se mantiene, aunque de gran interés, resulta muy ambigua y es una de las partes que rompe claramente con las premisas metodológicas que subyacen a todo el libro desligando el análisis económico e institucional y cayendo en una forzada discusión de algunas cuestiones teóricas fundamentales.

Quizás las posturas mantenidas en este capítulo expliquen algunas de las afirmaciones más polémicas que se defienden en el libro, y en particular en el último capítulo que hace referencia a la transición de los últimos años, 1976-77, en el que pese a mantenerse en un nivel fundamentalmente descriptivo al que nada hay que oponer, se hacen algunas valoraciones muy discutibles.

Examinemos algunos de estos puntos más críticos y discutibles.

A lo largo del libro se mantienen una serie de posturas sobre algunas cuestiones claves que vamos a resumir brevemente. Se trata de lo referente a los fenómenos de cualificación de la mano de obra y de trasvases intersectoriales de un lado; y del papel del Ejército Industrial de Reserva, la intervención estatal, la ausencia de sindicatos de clase legalizados, y del propio modelo salarial español como factores que amortiguan o agravan las tensiones inflacionistas.

Según los autores el desarrollo español al incorporar una tecnología con ratios capital/trabajo cada vez más elevados, es decir, intensiva en capital, condiciona de forma decisiva los procesos de cualificación y de incorporación al mercado laboral de la fuerza de trabajo. Esto implica que se producen unos efectos ahorradores de trabajo que, generan un per-

manente exceso en la oferta global del factor trabajo que sin embargo, coexiste con una escasez relativa de mano de obra cualificada en determinados segmentos del mercado de trabajo.

Las contradicciones y tensiones que esta situación genera requerirían una intervención estatal en un doble sentido de facilitar la transparencia del mercado estatal en un doble sentido de facilitar la transparencia del mercado y la movilidad de la mano de obra cualificada, y de lograr una relativa "fijación" y aumento de la oferta de trabajo cualificado para las empresas que lo demandan. Sin embargo, no ocurre así en España, según los autores. El exceso de oferta de trabajo, al contar con la salida de la emigración hacia Europa, y al verse afectado por una intervención estatal que no sólo no facilita el libre juego de las fuerzas del mercado sino que las frena imponiendo una cierta rigidez, amortigua las presiones depresivas que tal Ejército Industrial de Reserva habría tenido sobre los salarios. Al mismo tiempo la escasez relativa de trabajo cualificado impone una tensión alcista en los salarios.

Estas presiones alcistas se ven, sin embargo, más que compensadas por una intervención estatal que controla directa e indirectamente las subidas salariales, principalmente a través de la política de topes salariales; y por la ausencia de unos cauces institucionales de presión y de sindicatos de clase fuertes. Es así como se resta importancia al efecto "demostración" y demás elementos de inercia y consolidación de las tensiones inflacionistas —espiral de salarios— en el mercado laboral español.

De todo ello y aparte de otras consecuencias marginales que se ex-

traen en los distintos capítulos del libro, se concluye que en la fase de transición, "la espiral precios-salarios se ve agravada por el surgimiento a la superficie de las tensiones inflacionistas derivadas de la ineficacia, de la falta de transparencia y de la rigidez del mercado de trabajo español que anteriormente se encontraban latentes. Como se ha puesto de manifiesto en los capítulos anteriores, el intervencionismo de las autoridades laborales en el mercado de trabajo que permitía un control directo o indirecto sobre los ritmos de crecimiento salarial, relegaba a un segundo plano de subordinación la operación del libre juego de las fuerzas de mercado. De esta forma, las tensiones derivadas de la fuerte segmentación y rigidez del mercado, que eran aliviadas entonces por el tutelaje directo de la administración, surgen ahora y se manifiestan claramente en la fase de transición añadiendo un nuevo componente impulsor de la espiral inflacionista. (10)

Lo que se resume más adelante al afirmar "La crisis del sistema de relaciones laborales vigente en la época anterior implica la entrada en funcionamiento de los efectos demostrados en la generación de las presiones alcistas y en la generación de impulsos inflacionistas desde el propio mercado de trabajo. (11)

Esto permite comprender que los autores hablen de "tensiones alcistas en la economía española con generación autónoma en el mercado de trabajo" (12), durante el período de transición.

(10) *Ibid.* págs. 314 y 315.

(11) *Ibid.* pág. 315.

(12) *Ibid.* pág. 311.

Por mi parte, no creo que tenga sentido hablar de tensiones alcistas con generación autónoma en el mercado de trabajo en el período de transición a diferencia del período anterior. El mercado de trabajo no es una variable autónoma y menos aún como se pretende un espacio económico definido al margen del funcionamiento del mercado en general.

La supuesta peculiaridad del caso español en cuanto a lo que se denomina desarrollo intensivo en capital, no es tal. Se trata de una simple y lógica consecuencia de la tendencia al aumento de la composición orgánica del capital, incremento del capital constante respecto al capital variable, que caracteriza a todo desarrollo capitalista. Esto no sólo evita caer en un análisis que no conciba al capital como, lo que es, una relación social, sino que da un significado diferente a toda la explicación.

En una etapa de agüe como la de los años 60, se produce un incremento en los niveles absolutos del capital variable, y en consecuencia, aunque no en la misma proporción, del número de asalariados que se incorporan al mercado de trabajo y encuentran ocupación, pero, al mismo tiempo, hay un descenso relativo de la proporción del capital variable respecto al capital constante y una progresiva aparición de un exceso de oferta de fuerza de trabajo o sobrepoblación relativa que ni la emigración logra compensar.

Este aumento en el número de asalariados va lógicamente acompañado de un proceso general de cualificación de la mano de obra y de asalarización de la fuerza de trabajo de más altos niveles de cualificación. Más este proceso necesita por otro lado de una constante sustitución de

los obreros más diestros por lo menos diestros, los experimentados por los inexperimentados, los varones por las mujeres, la fuerza de trabajo adulta por la adolescente o infantil (13). De este modo la escasez relativa de mano de obra cualificada es también relativa, valga la redundancia. Lo que sí es cierto es que en todo proceso de desarrollo se producen desajustes entre las demandas del sistema económico y el sistema educativo. La ley de Educación de 1970 es un intento de hacer frente a estos desajustes. Por otro lado en cualquier caso siempre se da mayor o menor grado la paradoja del que exista un elevado número de trabajadores en paro mientras que ciertas empresas y ramas se quejan de la falta de mano de obra. El problema en todo caso no es la escasez de fuerza de trabajo cualificada en general, sino la falta de cierto tipo de cualificaciones y la capacidad del sistema educativo para dar una formación general que permita la fácil adaptación y reconversión de la mano de obra de unos empleos a otros.

Respecto al sentido de la intervención estatal hay que señalar que cabe hacer una crítica de su significado y eficacia en función de las contradicciones y problemas que abordaba pero no en base a su respeto al juego de unas abstractas fuerzas de mercado. La contención salarial no es la otra cara de la intervención estatal intentando paliar las tensiones alcistas que ella misma ha generado. Aún con la ausencia de unos sindicatos de clase fuertes y de unos mínimos cauces para la manifestación de las presiones reivindicativas y del conflicto, el movimiento obrero tiene fuerza para hacer frente al deterioro que las subidas

(13) Ver pág. 791 "El Capital" K. Marx. (ed. Siglo XXI) Madrid-1975.

de precios imponen a su capacidad adquisitiva. Más aún este deterioro tiene un límite no sólo natural, como es el de subsistencia, sino dependiente del mantenimiento y expansión de la demanda efectiva por lo que el mismo sistema necesita los aumentos salariales para su propia expansión y supervivencia.

De ahí que a pesar del juego del Ejército Industrial de Reserva, en el que dicho de paso se encuentra la denominada por los autores población laboral secundaria por lo que no tiene sentido calificar su utilización como mecanismo sustitutivo del Ejército Industrial de Reserva, se dé un importante incremento de los salarios monetarios. A partir de la Guerra Mundial con la instrumentación de las políticas Keynesianas y de la filosofía que éstas suponen se admite como punto de partida la rigidez de los salarios a la baja. El desarrollo inflacionista permanente es algo connatural al funcionamiento del capitalismo en esta etapa por más que se intente presentar como un fenómeno cíclico puramente coyuntural.

Por eso más que hablar de tensiones alcistas con generación autónoma del mercado de trabajo en la fase de transición lo que se manifiesta en esta etapa es simplemente un progresivo descontrol e ineficacia de las tradicionales políticas de parcheo, principalmente a través de la imposición de topes salariales. La crisis económica y política, en la que ha confluído la legalización de los sindicatos, la falta de salidas claras por parte de la burguesía, hasta que se ha ido consolidando la alternativa UCD a través del proceso constitucional aún en pleno desarrollo, permitió un avance significativo en las reivindicaciones de los trabajadores, principalmente du-

rante el año 1976. Esto se manifestó evidentemente en una aceleración de la inflación dentro de la dinámica que ya venía sucediéndose a lo largo de todos estos años, alcanzando su cota más alta en el año 1977.

	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Crecimnto. acumul. del ICV (IPC a partir de 1977)	3,4	6,8	9,7	<u>7,3</u>	14,2	17,9	<u>14,1</u>	19,8	26,4	<u>16,6</u>
Crecimiento medio anual	2,1	5,7	8,3	8,3	11,5	15,7	17,0	17,6	24,5	19,8

No se puede considerar pues que haya habido un salto cualitativo en la inflación como consecuencia de una política salarial agresiva de los trabajadores considerado de forma autónoma, al margen de la situación a la que los trabajadores dan respuesta y del proceso en que se enmarca dicha situación.

Una crítica más detallada de estos temas requeriría un debate abierto con los autores. Creo en cualquier caso que, en el análisis que se hace de los problemas comentados en estos párrafos finales, hay una ruptura sutil con el enfoque y metodología que no desliga lo económico y lo institucional, y que como ya comentaba es una de las principales virtudes del libro.

En cualquier caso espero que a través de estas líneas quede claro el interés no sólo de su lectura, sino de

su estudio y discusión como plataforma para nuevas investigaciones. La amplitud de los temas que de aquí se derivan y su plena actualidad, demuestran el interés de este tipo de estudios por otro lado tan escasos. Que los autores hayan abordado el tema con seriedad y rigurosidad, sin caer en el perfeccionismo o en un estrecho academicismo que sólo busca salvarse de las de críticas mediante argumentos de autoridad, y sin abordar los problemas más candentes y polémicos, es algo de agradecer en el empobrecido marco cultural y científico en que se mueve nuestro país, y más en particular nuestra universidad. La intención que los autores manifiestan en la cita inicial de Gramsci, queda perfectamente justificada.

J.I. Palacio Morena



Servants of Post Industrial Society? "Sociologie du Travail" in Modern France,

Londres: Macmillan, 1979, pp. 226

Michael Rose

Matizándolas bien, las quejas habituales sobre la insularidad crónica de la ciencia social anglosajona siguen estando bien fundadas. El modo en que han sido recibidas ciertas corrientes y escuelas continentales por parte de la ciencia y la teoría sociales inglesas y yanquis en los últimos tiempos parece confirmarlo. Piénsese, por ejemplo, en la desigual recepción de la Escuela de Francfort y, en especial, de Habermas; en el súbito descubrimiento y subsiguiente entusiasmo por el estructuralismo; en la formación de cenáculos en torno al tautológico mundo althusseriano; en el tardío conocimiento de la escuela *Annales* y el gran barullo creado por *Montaillou*. Diríase que estábamos en España. Obviamente, lo que es menester en los países anglosajones es un conocimiento más íntimo, más discriminado, del mundo cultural y político del que surgen estas tendencias y aportaciones. Debe ser un conocimiento de la calidad del trabajo producido en general en el continente europeo y no sólo del último grito salido, en los parisinos bulevares, de la garganta de algún nuevo *maitre à penser*. Ello entraña, para que sirva de algo, un deseo de conocer no sólo los resultados palpables de las pesquisas sociológicas continentales, el producto final, sino también los problemas científicos y de otra índole con los que se enfrentan los sociólogos europeos, las tradiciones intelectuales en las que viven, el público para el que escriben.

Afortunadamente hay señales de que los sociólogos anglosajones se están dando cuenta de estas cuestiones. Algunos de ellos ya ponen remedio al vacío proverbial que separa las dos subculturas occidentales. Los hay que entran en colaboración con otros europeos. Los hay que siguen muy de cerca su trabajo y las circunstancias que les rodean. En todo caso, faltan, en inglés, obras que presenten sistemática y críticamente el trabajo realizado al otro lado del Canal.

El estudio de Michael Rose sobre la sociología francesa del trabajo es una de ellas. Tengo para mí que, a pesar de que un buen número de sociólogos españoles tienen un conocimiento íntimo de la sociología francesa (y en especial de la del trabajo) las cualidades de esta obra de síntesis pueden serles muy útiles ya que se trata de una monografía muy informativa, y sobre todo, analíticamente muy fina. Rose ha atacado lo que es en sí un tema importante puesto que la sociología francesa del trabajo, aunque es un campo amplio y complejo, lleno de ramificaciones y divisiones internas, posee una relativa unidad interna que proviene de su problemática central. Tiene una historia clara. Sus orígenes, claro está, pueden hallarse en el clásico de Durkheim sobre la división del trabajo a través de la historia humana, pero su florecimiento real empezó con el fin de la II Guerra Mundial. Rose cubre el período 1945-1976, lo cual no le permite analizar la presente 'crisis' e importantes mudanzas en este terreno, pero está claro que las veía venir, como el título mismo del libro indica. (A fin de cuentas, la 'crisis' actual será quizás más una reformulación y reorientación de la sociología industrial bajo las nuevas circunstancias de crece-

miento económico lento, escasez energética y aumento del corporatismo, que el verdadero fallecimiento de la vieja *sociologie du travail*). Por lo menos hasta mediado el decenio de los años 70 esta 'rama' de la sociología era un cuerpo de teorías y prácticas de investigación presentadas según estilos diferentes y producidas por varias instituciones en mutua competencia. Gentes distintas se enfrentaban con problemas comunes, aunque no quisieran conocerlo. Rose discierne las distintas respuestas a tales problemas comunes y presenta históricamente las soluciones dadas por individuos y equipos sucesivos de investigadores. Para ello el autor ha debido enfrentarse con una tarea ingrata, pues los sociólogos franceses, son, sabido es, algo pendencieros. Su disciplina sufre varias tensiones: con el público, con los poderes públicos, con la patronal, con los partidos políticos establecidos y con las mismas instituciones que los financian. Estas se agravan con las que surgen de la discordia interna. Rose (nos lo dice claramente) evita en la medida de lo posible toda descripción de mezquinas disputas profesionales pero en ciertos casos hay rivalidades cuya importancia para la historia de la sociología francesa es demasiado grande para poder ser ignorada.

Este estudio contiene un encomiable equilibrio entre la descripción detallada de las grandes personalidades de la sociología francesa del trabajo (que hasta hace poco sabían ser las mismas de la sociología francesa en general) y la producción de los diversos *laboratoires*, seminarios y centros de pesquisas. Por ello el libro es una excelente introducción general a la obra de Georges Friedmann, Pierre Naville, Serge Mallet, Alain Tourai-

ne, Michel Crozier, y otros. Con una ironía albiónica en su tratamiento de las cuestiones ideológicas y políticas de los sociólogos franceses. Muestra el significado que para su obra tuvo la Revolución rusa, el Stalinsismo, la prosperidad capitalista, el auge de la llamada tecnocracia, el orden gaullista y la vigorosa presencia de las ideas autogestionarias entre ciertas comunidades intelectuales de izquierda. Los debates y disputas a que han dado lugar estos y otros fenómenos quedan registrados fielmente, aunque Rose no deja de mencionar el curioso fenómeno francés (¿no ocurrirá también aquende los Pirineos?) de 'ignorar' el trabajo y logros de los demás y evitar toda discusión pública de ellos y toda crítica profesional bien hecha.

De cuantas polémicas importantes ocurrieron durante este período sólo he notado la ausencia de una que debería haber sido incluida. Me refiero al choque de Naville con Bruno Rizzi. A la luz de lo ocurrido después en la sociología de la burocracia y en la de la llamada 'revolución gerencial' es obvio que su conflicto fue más allá de los confines de una disputa entre trotskistas: el material está bien documentado y es fácilmente obtenible en Francia y otros lugares. En España puede hallarse en la edición castellana de *La burocratización del mundo*, de Rizzi, (Ediciones Península, 1980).

Este libro hubiera sido aún más útil si su autor hubiera hecho un inventario de los logros, hallazgos y aportaciones de la sociología francesa del trabajo en su conclusión. Estos se hallan, distribuidos a lo largo de la narración, pero la presencia de una crítica constante a veces esconde la verdadera medida de la producción sociológica francesa en este terreno tan amplio. (La *sociologie du travail*, sa-

bido es, engloba la industria, la del trabajo propiamente dicho, la de las organizaciones, y aún otras). La sociología francesa del trabajo —tan influyente en sectores importantes de la española, dado nuestro endémico sucursalismo en este campo, como en otros—, ha hecho una aportación muy fundamental en terrenos muy variados, como lo son el de la automatización, el de organización empresarial, el de la alienación del obrero, el de la burocracia, pasando por terrenos como la sociología del capitalismo, la del sindicalismo, la de las clases sociales. El libro de Rose es una excelente introducción crítica que merece ser leída con cuidado y atención por parte de nuestros especialistas. No puede sino coadyugar a que muchos de ellos se planteen sus programas de investigación con mayor rigor y con hipótesis menos manidas que las que hoy, a veces, inspiran sus tareas.

Salvador Giner

Brunel University, Londres.