

**Equipo de Dirección:**

Juan José Castillo  
Santiago Castillo  
Jordi Estivill  
Oriol Homs  
Carlos Prieto

**Equipo de Colaboradores:**

Vicente Albaladejo, sociólogo. Valladolid  
Francisco Alburquerque, economista. Madrid  
Luis Alejos, sociólogo. Bilbao  
Alfonso Alonso Balcón, sociólogo. Valencia  
David Antona, urbanista. Madrid  
Isidor Boix, ingeniero. Barcelona  
Demetrio Casares, laboralista. Barcelona  
Andoni Caverio, sociólogo. Bilbao  
Ricardo Escudero, jurista. Madrid  
Ignacio Fernández de Castro, sociólogo. Madrid  
J. Ramón Figuera, ingeniero. Madrid  
Albert Fina, laboralista. Barcelona  
Ignasi Fina, médc. 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. <sup>a</sup> Maravall, sociólogo. Madrid  
José Marín, jurista. Murcia  
Joan Martínez Alier, antropólogo. Barcelona  
Javier Matía, jurista. Madrid  
Faustino Miguélez, sociólogo. Barcelona  
Josep Molsosa, ingeniero. Barcelona  
Juan Muñoz, economista. Madrid  
Julio C. Neffa, economista. Grenoble  
Alfonso Ortí, sociólogo. Madrid  
Carlos Palomeque, jurista. Madrid  
Francesc Pérez Amorós, jurista. Barcelona  
Victor Pérez Diaz, 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  
Joan Eugeni Sánchez, geógrafo. Barcelona  
Luis Sanz, urbanista. Madrid  
Angel Serrano, economista. Madrid  
Josep R. Tomás, psicólogo. Barcelona  
Josep María Vegara, economista. Barcelona  
Jorge Zapata, ingeniero. Madrid

6

6  
1981

# sociología del trabajo

**Crisis económica  
y relaciones  
de trabajo**

**Explotación obrera  
Condiciones de trabajo  
Humanización del trabajo**

**Jordi Estivill  
Antonio Martín  
Francisco Pérez  
Eduardo Rojo  
Marino Regini  
Oriol Homs  
Juan José Castillo  
Carlos Prieto**

sociología  
del  
trabajo



**6**

1981

# sociología del trabajo

estudios de trabajo y sociedad

## Sumario

	Págs.
PRESENTACION .....	3
<b>MONOGRAFIA: CRISIS ECONOMICA Y RELACIONES DE TRABAJO</b>	
— Crisis y sindicatos: nuevas estrategias para nuevos tiempos. <i>Jordi Estivill y Antonio Martín Artiles</i> .....	7
— Presupuestos democráticos y solidarios para una estrategia sindical de gestión de la crisis económica. <i>Francisco Pérez Amorós</i> .....	29*
— El sindicalismo español y la crisis económica. <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i> .....	43
— La crisis de representatividad de los sindicatos de clase. <i>Marino Regini</i> .....	51
— Crisis económica y relaciones de trabajo. <i>Oriol Homs</i> .....	69
— Bibliografía escogida sobre "Crisis económica y Sindicalismo. <i>Jordi Estivill y Antonio Martín Artiles</i> .....	81

## ARTICULOS SUELTOS

— Criterios de validez en los métodos de investigación sobre condiciones de trabajo. *Juan José Castillo y Carlos Prieto* 89

## NOTICIAS

Ergonomía, la humanización del trabajo.

A vueltas con el 7º de caballería.

*Josep Tomás Llacuna* . . . . . 107

I Congreso de Sociología . . . . . 110

— Coloquio: Crisis económica, cambios organizativos y condiciones de trabajo en España.

*Antonio Martín Artiles* . . . . . 112

Seminario: Actualización sobre la prevención del riesgo laboral . . . . . 117

© Queimada Ediciones, 1981

© Queimada Ediciones, 1981.

Reservados todos los derechos en todo el Universo

D. Legal: M-1290-1981.

• I.S.B.N.: 84-85735-14-5

Diseño: Queimada Gráficas.

Impreso en Queimada Sociedad Cooperativa

c/ Astorga, 8 — Teléf.: 403 52 09 — Madrid-17. España.

Queimada Ediciones es una actividad del Fondo de Educación y Obras Sociales de Queimada Sociedad Cooperativa.

# Presentación

Este número de SOCIOLOGIA DEL TRABAJO está dedicado, en su parte monográfica, a la crisis y sus repercusiones sobre las relaciones de trabajo.

Frente a este fenómeno de la crisis caben muchas posiciones: hay quien la interpreta como una reestructuración del capital, el cual intenta con la manipulación de este concepto remodelar su funcionamiento y hacer frente, desde mejores posiciones, a las luchas renovadoras que se manifestaron hacia finales de la década de los setenta en diversas zonas del mundo. Otros insisten en el carácter cíclico de este tipo de depresiones y comparan sus características económicas con las que se dieron en otros períodos, especialmente en los años treinta. Los de más allá ponen el acento sobre los efectos tremendamente negativos para las clases populares y los países subdesarrollados, con sus secuelas de hambre de paro, de disminución del poder adquisitivo, de degradación del salario social, etc...

No parece que estas diversas formas de ver la crisis sean excluyentes puesto que no se pueden ni deben negar estas últimas evidencias, ni que gran parte de sus causas haya que buscarlas en el proceso de expansión económica anterior y en la lucha entre potencias, ni aún menos que exista una utilización política de este fenómeno. Pero desde la perspectiva de SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, se ha querido hacer hincapié en aquellas modificaciones que se producen en las relaciones técnicas y sociales del trabajo. Lo cual nos parece coherente con las intenciones que formulábamos en el editorial del primer

número, con el núcleo sustantivo de la aproximación sociológica al mundo del trabajo y con la dedicación de los temas monográficos de los anteriores números de la Revista.

De hecho el horizonte de las preocupaciones de los anteriores cinco números de esta publicación han estado motivados por las profundas transformaciones que la crisis generaba en la organización del Trabajo, en la descualificación de la fuerza laboral, en el mercado de trabajo y en la articulación entre la fábrica y la ciudad; con el consiguiente replanteamiento que todo ello provocaba en las formas tradicionales de enfocar sociológicamente estos problemas. Tal vez, por ello, en este número el área se ha desplazado hacia un análisis de la dimensión social de las relaciones de trabajo.

Empieza este bloque monográfico un artículo de J. Estivill y A. Martín que presenta un balance de los procesos más característicos ligados a la crisis, que crean nuevos retos para la acción sindical. En la segunda parte se explican cuales han sido las estrategias y los contenidos que las organizaciones sindicales han arbitrado para responder a ellos.

Los profesores de Derecho del Trabajo de la Universidad de Barcelona, F. Pérez Amorós y E. Rojo en sendas colaboraciones muestran los programas sindicales insistiendo más el primero en las interpretaciones de la crisis y las alternativas de los sindicatos europeos frente a ella, y el segundo en las de los sindicatos españoles.

Les sigue la aportación del profesor italiano Marino Regini que plantea las dificultades y problemas que encuentran las organizaciones sindicales del país vecino debido a su mayor intervención política y a su voluntad de globalización de las reivindicaciones de todos los trabajadores. Contrariamente a otras tesis sobre el centralismo y la burocratización de los sindicatos, éstos se encontrarían en un *impasse* en sus mecanismos y procesos de representación precisamente debido a los obstáculos para articular intereses particulares, que la crisis favorece, y estrategias generales de clase.

Oriol Homs, después de poner en cuestión las explicaciones únicamente basadas en criterios técnico-económicos de la crisis, propone entrar en el estudio concreto de las relaciones y del proceso de trabajo lo que permite resaltar el carácter orgánico y social del mismo. A partir de esta proposición habría que reanalizar el modelo de relaciones de trabajo imperante en el franquismo y tratar de comprender el que se va originando a partir del segundo lustro de los años setenta.

Finaliza este apartado monográfico, que se presenta aquí, una bibliografía selectiva y comentada sobre la crisis y el sindicalismo.

Es evidente que este número no pretende agotar el tema. Cuestiones tan cruciales como las formas actuales de intervención del estado, el creciente corporativismo de la vida laboral, económica y política, las ideologías y las prácticas patronales y empresariales, la resistencia y la negatividad obrera, los nuevos valores culturales y sociales, etc... han quedado sin tratamiento. Ello y la respuesta que encuentre este ejemplar de *SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*, deben servir de estímulos para seguir en la tarea ya iniciada.

*Jordi Estivill*

## Crisis y sindicatos: nuevas estrategias para nuevos tiempos

*Jordi Estivill*  
*Antonio Martín Artiles*

“En este momento difícil —en que la crisis económica atañe a todos los trabajadores—, la Confederación Europea de Sindicatos hace observar que, en muchos países europeos, se está celebrando actualmente una gran lucha sindical no sólo para defender el empleo y el poder adquisitivo de los trabajadores, sino, sobre todo, para imponer a los gobiernos y a los empleadores una nueva política económica que garantice el derecho al trabajo rechazando todo deterioro de los logros sociales y a los derechos sindicales obtenidos tras duras luchas”.

Así empieza la resolución general adoptada por el III Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S.), celebrado en Munich, el pasado mes de Mayo. Las prioridades fijadas en este encuentro fueron las siguientes: planificación del pleno empleo, reducción del tiempo de trabajo, defensa y promoción del nivel de vida, democratización de la economía, mejora de las condiciones de trabajo, reforma de las políticas agrícolas, política energética global, políticas regionales más eficaces, fin de las discriminaciones, defensa de los intereses de los consumidores, mejora de la calidad de la vida, nuevo orden económico y social internacional y extensión de la influencia sindical y de sus medios de acción. Este detallado programa muestra claramente cuales son las preocupaciones fundamentales de los sindicatos en la situación actual y significan un replanteamiento frente a la misma.

### El proceso de toma de conciencia

Hasta los años 76 y 77 la crisis era analizada en términos básicamente

te económicos (1). Se insistía en su carácter de depresión coyuntural y en la inflación provocada por el aumento de los precios de las primeras materias, especialmente el petróleo. Se otorgaba una cierta confianza a la aplicación de medidas convencionales de política económica como posibles soluciones. La respuesta sindical, siguiendo la lógica tradicional, tenía como objetivos la conservación de los niveles de ocupación y del poder de compra. El eje vertebrador de la acción era el contractual. Se trataba, en clara continuidad con la perspectiva de los años anteriores, de mantener la capacidad de negociación reflejada en una mayor rigidificación del mercado de trabajo. Se pensaba que los empresarios reaccionaban, dada la creencia en lo pasajero de la crisis, con inversiones tecnológicas para mejorar la productividad y que no se modificaría la relación empleo/salarios.

Pero ni la crisis era coyuntural ni se debía únicamente al precio del petróleo, ni las políticas monetarias y fiscales resolvieron los problemas de fondo, y la patronal cuando invertía lo hacía en sectores tecnológicamente avanzados con poca creación de empleo y utilizaba inteligentemente la espita de los inmigrantes (Alemania, Francia, etc...) o los impulsaba el desarrollo de un doble mercado de trabajo (Italia). La estrategia sindical quedaba al descubierto y gran parte de sus métodos tradicionales de reivindicación, lucha y diálogo social se veían puestos en cuestión, así como su ámbito de actuación.

En efecto la progresiva discusión sobre las causas, el volumen y las consecuencias de la crisis hacía aparecer: su dimensión internacional, tanto en el terreno económico como político, su dimensión social y sus repercusiones profundas en el mundo del trabajo.

#### a) La dimensión internacional de la crisis

A pesar de los esfuerzos de las internacionales sindicales por dar elementos de reflexión y tratar de coordinar la acción sindical a escala mundial y de los pasos, que parecen acelerarse últimamente, realizados por la C.E.S., el movimiento sindical se encuentra con gravísimas dificultades para enfrentarse a una recomposición del capital que supera con mucho las áreas estatales. Ya no le bastan las declaraciones internacionalistas, sino que debe encontrar estrategias y tácticas comunes —la jornada europea contra el paro tuvo un relativo éxito— si quiere superar los escollos que significan la división política e ideológica de los sindicatos en el interior de los estados y fuera de ellos así como sus distintas tradiciones y prácticas, la diversidad de las legislaciones matizadas por la relativa homogeneización en las Comunidades

(1) Pierre Rosanvallon "Crise du capitalisme et stratégies syndicales en Europe". Rev. CFDT *Aujourd'hui* n.º 27. París. Sep.-Oct. 1977 (pág. 69-70).

Europeas, y sobre todo la tremenda movilidad con que el capital se reestructura en los años setenta.

Precisamente esta capacidad con la que el capital se aprovecha de la crisis para transformar el *panorama económico internacional* ha sido uno de los temas claves del debate que se abre paso en las filas sindicales a mitad de la década anterior. Sintetizando algunas de estas transformaciones ocurridas, podrían resumirse así:

—Creciente papel del capital Japonés y Europeo, en particular Alemán, que hacen temblar el dólar y aumentar los déficits de la balanza de pagos norteamericana. Reacción de este país que provoca, entre otros, la subida del precio del petróleo, verdadero flanco débil de sus molestos y cada vez más amenazantes interlocutores en los primeros años setenta.

—Aumento de la importancia de las materias energéticas que se vuelven escasas y caras. El modelo anterior basado en su abundancia y baratura deja de ser posible. Los países (OPEP) y los grupos (las siete hermanas) que o bien controlan su producción o su distribución ven crecer su poder.

—Prosigue la integración de áreas económicas supraestatales tanto a nivel financiero, comercial como productivo. Incluso se tiende a estructurar una forma de colaboración supraestatal económica, política y estrategia basada en la tripolarización del mundo capitalista (Trilateral).

—Tanto en el interior de los estados como fuera de ellos, los mecanismos financieros y los bancos en particular refuerzan su poder. La integración financiera transnacional no es sólo un hecho, sino que puede condicionar grandemente las decisiones nacionales.

—Las empresas multinacionales se van convirtiendo en reales modeladoras de la división internacional del trabajo, cuyas nuevas características serían: el incremento de la distancia entre el Norte y el Sur, con unas relaciones reales de intercambio que empobrecen a los más pobres y enriquecen a los más ricos, el desarrollo de áreas intermedias y "paraísos fiscales" (Singapur, Venezuela, Brasil, México, Corea) y "países-centro controlando la investigación y la tecnología (electrónica, telemática, bioquímica) y exportando industria intensiva en mano de obra y "suciedad", e integración vertical transnacional del proceso productivo y distributivo. (2)

Pero estas transformaciones económicas también tienen su correspondencia en la escena política que podrían resumirse de la forma siguiente:

—Un retorno a la bi-polarización mundial alrededor de los dos bloques capitaneados por unos gobiernos USA y URSS respectivamente.

(2) Cfr. Paramio, L.: "Crisis económica y cambios en la división internacional del trabajo". En *La izquierda ante la crisis económica mundial*. Ed. Pablo Iglesia. Madrid, 1980.

te endurecidos entre ellos y remilitarizándose, permitiendo pocos márgenes de autonomías internas aunque a veces se "escapen" determinadas parcelas (Polonia, Nicaragua, Irán, etc...). Desmigajamiento de las diferentes fórmulas partidarias del neutralismo...

—Derechización general después de un período álgido (fines de los sesenta) de agitaciones, que empieza con la derrota del programa común en Francia, la victoria de los Conservadores en Suecia y en Inglaterra, que pasa por el alejamiento del PCI del área de gobierno, se extiende por el fortalecimiento de las dictaduras latinoamericanas y que culmina, por ahora, en dos golpes militares, con éxito en Turquía y fracaso formal en España, y muy especialmente con la elección de Reagan. ¿Acaso la victoria socialista en Francia invertirá la tendencia?

—Incapacidad de la izquierda en general de encontrar alternativas sólidas y unitarias a esta situación. Salvo en el caso de Alemania y algún otro país, la experiencia socialdemócrata no parece avanzar. Las divisiones estratégicas en el seno y entre los partidos comunistas se acrecientan. La extrema izquierda prácticamente ha desaparecido como fuerza política vertebradora y los movimientos de contestación están ligados a reivindicaciones específicas.

—El movimiento obrero se encuentra en una fase defensiva capaz de movilizaciones importantes pero puntuales, sin encontrar la perspectiva unitaria que recogiendo las experiencias anteriores, incorpore las luchas más cualitativas actuales y sepa enfrentarse con los problemas del paro, de las estrategias multinacionales y los derivados de una crisis que no solo no es momentánea, y limitada sino que alcanza dimensiones sociales básicas.

### b) La crisis como revelación y agudización de los problemas sociales

Efectivamente la crisis ha actuado como revelador de un conjunto de procesos, latentes unos en años anteriores, explícitos otros a partir de 1973.

Así por ejemplo, con respecto al empleo, la larga fase de expansión de la década de los años cincuenta y principios de los sesenta sufre ya un primer punto de inflexión a la altura de 1966-67. "Esta corresponde al primer momento de una serie de reestructuraciones industriales que poco a poco tomarán carácter masivo aunque muy diferenciados entre una y otra rama de actividad. Lo que prevalece, es la acentuación de las diferencias entre sectores. Los patrones tienen entonces tendencia a valerse de esas diferenciaciones y a parcelar las negociaciones lo más posible. Esto es particularmente evidente en el sector de la industria metalúrgica. Uno de los efectos de esta estrategia es aislar muy ampliamente las reivindicaciones en el campo de los salarios"

(3). Y, ello que se refiere a Francia es aplicable a muchos otros países.

Otro ejemplo lo proporciona el papel creciente del estado (4), que ya se hacía de notar antes de 1973, y la remodelación de sus formas de intervención. Incrementando su tradicional función de principal "empleador", ha debido actuar en más áreas para intentar frenar los efectos de la crisis, reestructurándose a nivel administrativo (5), dejando de lado progresivamente su máscara de neutralidad en las relaciones de trabajo. Dentro de esta óptica, el lógico reforzamiento de su poder central chocaba en el área latina con la creciente demanda popular descentralizadora que surgía del otoño caliente italiano o de la ancestral lucha de las minorías en Francia y España. En Alemania y otros países germanos optaba por la consolidación de un estado policíaco y corporativizante y en camino hacia formas totalitarias que replanteaba la vieja cuestión de los derechos humanos de los ciudadanos. En Inglaterra se veía forzado a abandonar la política social tradicional, recorriendo sus programas ligados a la Salud, la Vivienda, la Escuela, etc... con la consiguiente degradación de las condiciones de vida de los trabajadores. Cada vez más, el tema central de reflexión, incluso desde la perspectiva de las relaciones de trabajo gira alrededor del estado y la sociedad.

Un último ejemplo. En los últimos años, se han puesto en evidencia una serie de fenómenos sociales que han generado una práctica social y un cierto discurso crítico. Desde los movimientos ecologistas las reacciones de todo tipo de minorías, pasando por la reivindicación del derecho a la diferencia y la crítica a la autoridad y terminando en el rechazo a la diferencia y la crítica a la autoridad y terminando en el rechazo del trabajo todos ellos ponen en cuestión la legitimidad del sistema social y la lógica del desarrollo económico centrado en la productividad a ultranza y el consumo masivo. ¿Pero todo ello, no estaba ya, aunque fuera en germen, en el rechazo a la escuela, la constitución de comunidades, las primeras luchas anti-nucleares, el debate sobre la alienación en el trabajo presentes a fines de los sesenta?

La crisis no hace sino agudizar estos problemas, y su significativa irrupción ayuda a esclarecer los límites de los análisis económicos que

(3) Sabina Erbes-Seguin *Evolución de las condiciones socio-económicas de la acción colectiva. El caso francés*. Symposium Internacional sobre la política industrial en la década de los 80. O.C.D.E. Madrid, 1980.

(4) Este fenómeno, que no es reciente, parece obtener la práctica unanimidad de los especialistas del mundo occidental e incluso la opinión favorable de los países del Este, por paradójico que ello pueda parecer. Véase sino, el conjunto de ponencias presentadas en los Congresos Mundiales de la Asociación Internacional de Relaciones del Trabajo de Londres (1973), Ginebra (1976) y París (1979).

(5) Bruno Trentin "Le syndicalisme italien dans la crise: vers une stratégie alternative" Rev. C.F.D.T. *Aujourd'hui* n.º 26. París, Julio-Agosto 1977 (pág. 47).

insisten en explicarla en términos de costes y precios o de mecanismos productivos y distributivos (6).

### c) El salto tecnológico

De todos modos, vale la pena detenerse algo más en la reflexión sobre el área laboral, la que más directamente afecta al movimiento obrero y a las estrategias sindicales (7).

En primer lugar la *incorporación de la tecnología al proceso productivo* ha dado un salto cuantitativo y cualitativo considerable. Dentro de la lógica de la llamada racionalización industrial se tiende a substituir progresivamente el trabajo por el capital (8), especialmente con la aplicación de los microprocesadores (9) y la robotización a los bienes de equipo, favoreciendo el esquema tiempo-máquina frente al del tiempo-hombre anterior. Lo que puede implicar una cierta reducción del horario global de trabajo pero muy raras veces un aumento del empleo. En la fábrica de automóviles de la firma Toyota (Japón) una cuarta parte de los operarios de la sección de montajes ha sido substituido por robots. En la Citroën (Francia), la soldadura de la carrocería del modelo CX está a cargo de un robot que desarrolla el trabajo de 30 operarios. En el sector de la relojería, el cronómetro eléctrico, compuesto de cuatro piezas básicas está suplantando al reloj tradicional que tiene más de 100 piezas. Los ejemplos son numerosos y el proceso sólo está empezando (10).

La revolución tecnológica también se aplica en el mundo de la prensa. Las nuevas máquinas electrónicas pueden componer hoy ocho mi-

(6) Una interpretación bastante extendida de la crisis consiste en situar sus causas en la *caída de la tasa de ganancias*. Sin embargo, aportaciones recientes tienden a situarla en un contexto más amplio. Así, bajo la idea de *crisis de las relaciones sociales de producción*, se recogen una serie de elementos (crisis del fordismo, crisis de las relaciones de trabajo y de las relaciones sociales, cambio en la división internacional del trabajo, etc.) cuyo conjunto intentan dibujar los factores de la actual crisis. Para más detalle confrontar en especial las aportaciones de G. Arrighi y A. Granou en *La izquierda ante la crisis económica mundial*. Ed. Pablo Iglesias. Madrid, 1980.

(7) Precisamente nuestro artículo no es una explicación global de la crisis sino de aquellos aspectos que mayormente inciden sobre el movimiento sindical. Tampoco se abordan en profundidad las consecuencias más políticas de la crisis como podrían ser la cuestión del proceso unitario, la relación entre los sindicatos y los partidos, las modificaciones en la organización y estructura sindical, etc... Razones de espacio nos lo han impuesto.

(8) Cacace, N. "Carattere strutturale della crisi dell'occupazione", en el libro colectivo *Lavorare meno per lavorare tutti*. Edizione Lavoro. Roma, 1978.

(9) I.S.E. *L'impact de la microelectronique sur l'emploi en Europe Occidentale dans les années 80*. Bruxelles. Octubre 1979.

(10) Michel Bosquet "La edad de oro del paro". Rev. *Transición* n.º 5. Barcelona. Febrero 1979.

llones de signos por hora mientras que las instalaciones tradicionales sólo conseguían 25.000. Es difícil encontrar un sector industrial en el que el número de puestos de trabajo no tienda a reducirse. Incluso el sector de servicios con la mecanización y la aplicación de la informática al trabajo de oficinas está afectando a "los trabajadores de cuello blanco". Se calcula que en Gran Bretaña el desempleo causado por la microelectrónica ascenderá de 4 a 5 millones de aquí a 1990.

Se argumenta que el crecimiento de la producción de procesadores y microelectrónica absorberá parte del desempleo en la década de los ochenta. Pero ello es dudoso (11). En la misma construcción de robots, computadoras o de máquinas de repetición intervienen otros robots y procesos altamente automatizados. "En Japón, donde ya funcionan 60.000 robots, están muy avanzados los proyectos para una fábrica sin operarios, que producirá máquinas-herramientas de precisión de forma automática. Y la labor de los diseñadores estará a cargo de plotters, cada uno de los cuales será capaz de realizar el trabajo de 25 ó 30 diseñadores calificados" (12).

En suma, es muy posible que en la década de los 80 se conozca un relativo crecimiento sin aumento sensible de empleo, motivado fundamentalmente por factores tecnológicos, introducidos en la organización empresarial y en proceso productivo por los monopolios y las corporaciones transnacionales. (13)

En el mismo orden de cosas cabría preguntarse como la crisis ha incidido en el debate y en la plasmación del Taylorismo puesto que ya a finales de los años sesenta y primeros setenta se iniciaba una reconsideración crítica tanto desde el punto de vista teórico como del empresarial y sindical (14). A partir de las mismas comenzaban una serie de experiencias, enriquecimiento de tareas, ruptura de la cadena, en países (Suecia, USA, etc...) y sectores (Automovil, electrónica, etc...) puntas en las que se ponían en cuestión los principios básicos de la llamada Organización Científica del Trabajo. Sobre todo las sacudidas más serias provenían de la creciente alergia al trabajo industrial (15), reflejada en los altos índices de absentismo, de rotación y especialmente del rechazo de los jóvenes a incorporarse al mundo de la fábrica.

A pesar del carácter positivo de muchas de estas experiencias innovadoras en términos de productividad, de disminución de la insatisfacción en el trabajo, de introducción de nuevas áreas de negociación, la

(11) No se trata aquí de entrar a fondo en esta discusión.

(12) F.S.M. *Estrategia sindical contra el desempleo*. 21 sesión del Bureau de la FSM: Praga. Noviembre. 1979.

(13) C.E.E. "La CEE frente a la tercera revolución industrial". Rev. *Comunidad Europea* n.º 171. Bruselas. Octubre. 1980.

(14) Jorge Zapata. "Reseña descriptiva de nuevos sistemas de organización del trabajo productivo". Rev. *Sociología del Trabajo*. n.º 1. Barcelona-Madrid. 1979.

(15) Rousselet, J. *L'allergie au travail*. Paris. Ed. Seuil 1974.

resistencia al cambio por parte empresarial y obrera, las dificultades técnicas, económicas y sociales de su aplicación masiva han reducido su ritmo de implantación. Por encima de todo ello, la crisis al reducir los márgenes de maniobra, acentuar las opciones defensivas sindicales y de los empresarios que no están ligados a grandes corporaciones, está cambiando los términos que hacían posible la mediación de estos ensayos. Lo que no quiere decir que desaparezca su interés por lo que supone de replanteamiento de las condiciones y organización del trabajo y como consecuencia de las relaciones colectivas que se crean a su alrededor.

Pero el fantasma de la disminución de las tareas de acumulación (16) acrecienta la persecución de la productividad y de los bajos costes sociales contribuyendo a degradar las condiciones de trabajo, descalificando la fuerza de trabajo de los países intermedios y periféricos (17), desconcentrando el proceso productivo (fábrica difusa) (18), ayudando todo ello a una progresiva individualización y atomización de las relaciones laborales.

#### d) El doble mercado de trabajo (19)

Aunque menos evidente en los países centrales, el modelo del doble mercado de trabajo que ayudaba a interpretar la realidad de los países subdesarrollados se ha implantado en la mayoría de países del área capitalista.

Al lado del mercado tradicional, en el que continúan operando los mecanismos conocidos, trabajo fijo, salarios relativamente altos, fuerte presencia sindical, normas jurídicas reguladoras, etc... se va extendiendo el trabajo a domicilio, la subcontratación y la contratación temporal, el paro encubierto, el subempleo y el pluriempleo, etc... son los sectores más débiles de la población los primeros afectados. Jóvenes, viejos, mujeres, inmigrantes, población discapacitada son alejados del mercado tradicional e impedidos a acudir a formas sustitutivas de trabajo peor pagadas, en unas condiciones de explotación mucho mayores y faltos de los mecanismos de defensa más primarios.

(16) Según nuestra interpretación lo que caracteriza a la crisis es precisamente que afecta diferenciadamente a países, sectores y que al lado de situaciones realmente difíciles (zonas periféricas, textil, etc...) se dan fenómenos de sobreacumulación (petróleo, Bana, Multinacionales, etc...)

(17) Véanse las aportaciones contenidas en el número 2 de la Revista *Sociología del Trabajo*.

(18) Véanse los artículos de la parte monográfica precisamente dedicada a este tema en el número 5 de la Revista *Sociología del Trabajo*.

(19) No es el caso de dar cuenta del debate sobre este tema, sino sencillamente reseñar aquellos elementos que más pueden influenciar la acción sindical.

La distancia entre éstos y los que trabajan en el sector público, las grandes empresas, los sectores en punta se amplía segmentando y fragmentando a la clase trabajadora.

Mención especial merece la situación de los trabajadores de las empresas transnacionales porque si por un lado tienen salarios altos, unas condiciones de trabajo mejores y una serie de mejoras sociales que les atan a la empresa, (lo que les lleva a una corporativización creciente); por otro lado, este tipo de corporaciones tienen una mayor capacidad financiera que les proporciona una resistencia prolongada en caso de conflictos, también pueden transferir la producción de un país a otro o bien intensificar la producción en las filiales y diversificar sus inversiones en un archipiélago de empresas aparentemente inconexas, y finalmente son mucho más opacas a la información por su estructura internacional y por la posibilidad de disfrazar las situaciones de crisis o de beneficios pudiendo, por ejemplo, camuflarla por medio del comercio interno interfiliales. La tremenda movilidad de las transnacionales plantea nuevos retos a la lucha sindical para la que ya no valen muchos de los medios anteriormente utilizados (20).

#### e) Sistema formalizado y sistema salvaje de relaciones de trabajo

Ya el rapport Donovan (21) insinuaba la existencia de una dicotomía en las relaciones de trabajo en Inglaterra. Pues bien, por lo que parece todas las consideraciones anteriores llevan a pensar en que la situación laboral derivada de la crisis responde cada vez más a un sistema dividido y el que el modelo de Donovan, modificado y ampliado, puede contribuir a explicarlo. En el cual, al lado de unos sindicatos fuertes que consiguen una cierta parte del pastel a distribuir, unas organizaciones patronales centralizadas, a la ofensiva, invirtiendo en sectores puntas, con una intervención creciente del estado en todas las áreas laborales cuya formalización es cada vez mayor, se amplían los sectores de población atomizados, que no participan en el mercado de trabajo, en la vida sindical, cuya intervención en el mundo del trabajo es marginal sin instancias colectivas que les representen, dominados por leyes "salvajes". La crisis descompone la organicidad de la clase trabajadora y erosiona su cohesión y sus mecanismos de lucha, intro-

(20) Ver Antonio Martín: *Multinacionales y control sindical*. Centro de Estudios Sociales. Barcelona. 1980 y del mismo autor "El movimiento sindical en una encrucijada: la lucha frente a las multinacionales". Rev. *Sociología del Trabajo* n.º 5. Barcelona-Madrid 1981.

(21) *Relaciones laborales en Inglaterra. Informe Donovan*. Ed. ZYX. Madrid 1971. Evidentemente habría que ampliar y matizar estas afirmaciones pero el espacio disponible nos impide hacerlo.

duciendo por un lado canales de corporativización y consensualidad política, y por el otro, individualizando las relaciones de trabajo, dándoles también un carácter más territorialmente localizado.

### Hacia una tipología

No es fácil hacer una tipología de las respuestas sindicales frente a la crisis. En primer lugar porque ésta ha afectado muy diversamente a los distintos países de Europa. En Suecia, se ha hecho sentir de forma neta a partir de 1976, mientras que en Gran Bretaña la inflación alcanzaba en 1975 cotas máximas. En Alemania, el paro remitía el trauma de la crisis del 29 y la subida del nazismo. En Francia, el desempleo afecta muy especialmente a la masa trabajadora inmigrante. En cierto modo cuanto mayor es la dependencia y la situación periférica en el contexto internacional, mayor gravedad e importancia han tenido las consecuencias de la crisis. La comparación entre las economías portuguesas, griega y turca con las de Austria y Alemania, da ya una idea de la distancia que puede existir. En la medida en que la crisis también tiene un sentido vertical, aquellos países para los que el sector afectado juega un papel relevante (siderurgia, textil con la competencia de los países asiáticos), se han visto más perjudicados que aquellos cuyos sectores productivos dominantes no se han visto tan sacudidos (papel, ciertos subsectores de la química, etc...). Este conjunto de diferenciaciones provocan análisis y respuestas también múltiples.

En segundo lugar las medidas gubernamentales, aunque en general hayan acudido a los mecanismos tradicionales de la política económica (monetaria, fiscal, gasto público, tasas de interés, créditos, etc...) y hayan aumentado sus posiciones intervencionistas y proteccionistas (22), también han intervenido diferenciadamente en función de su propia situación.

En tercer lugar, las perspectivas ideológicas, la fuerza y grado de implantación, el papel histórico de cada una de las centrales sindicales ha condicionado el tipo de respuesta que daban a la crisis. Ya se ha visto como la estrategia utilizada en el período 73-77, se fue transformando progresivamente y de una interpretación coyuntural por la conservación defensiva del empleo y de los niveles salariales, se fue evolucionando hacia una visión más estructural, no centrada únicamente en el alza de los precios y de las primeras materias avanzando nuevos contenidos en la acción sindical. Incluso en los países en los

(22) Ver las ponencias presentadas al symposium que la OCDE organizó en Madrid el año pasado y para el caso concreto de las políticas contra el desempleo en Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña y Suecia. OCDE "L'indemnisation des chômages et les mesures favorisant leur emploi". París, 1979.

que los sindicatos mantienen una aceptación del conjunto del sistema, la crisis hizo tomar conciencia de sus límites. ¿Hasta que punto el acuerdo entre la Casa Blanca y el Consejo ejecutivo de la AFL—CIO de 28 de septiembre de 1975 no es una expresión de esta preocupación?. En USA, las tasas de sindicalización se han reducido (23), así como los márgenes posibles de la negociación colectiva y se ha fortalecido el mercado dual; en estas condiciones ¿cómo seguir operando con la estrategia tradicional?. Si esto ocurre en modelos más avanzados de sindicalismo "consensual", ¿qué no ocurrirá en zonas como Francia o Italia donde la carga ideológica y la práctica sindical son ampliamente antagónicas?.

Pero las dificultades tipológicas no acaban aquí. Porque en cuarto y último lugar el mismo modelo imperante de relaciones laborales introduce varias variantes que acercan situaciones dispares y distancian realidades parecidas. Así por ejemplo, el considerable desarrollo de la negociación colectiva en Italia y Alemania impone una lógica relativamente conflictual en esta última (huelga en la siderurgia de 28 de Noviembre 1978 a 11 de Enero de 1979, y 1978 año record en número de jornadas de trabajo perdidas debido a conflictos), y una dinámica —relativa claro— de mayores concesiones en el país transalpino. No parece que ambos procesos se den en Francia, país donde las relaciones laborales tienen una mayor formalización jurídica y donde el proceso autónomo de negociación no tiene una importancia tan capital.

Pero a pesar de todo lo dicho es posible dibujar unas líneas comunes que caracterizan a los tres tipos que se perfilan en el horizonte de las relaciones de trabajo europeas de los años ochenta, para ver, después cuáles son los nuevos contenidos que van abriéndose paso en la acción de los sindicatos en Europa.

El modelo escandinavo se fundamenta en la escasez de la mano de obra nacional, en su cualificación ligada al avance tecnológico y económico, con unas relaciones laborales fuertemente articuladas alrededor de los tres polos, estado, patronal y sindicatos que consiguen llegar a acuerdos globales que limitan la acción empresarial pero que integran cada vez más a los trabajadores en el sistema social y político.

El modelo alemán comparte con el anterior la fortaleza de los tres agentes que intervienen en las relaciones laborales, un desarrollo industrial importante y la utilización de mano de obra extranjera, pero en cambio la distingue un sistema complejo y amplio de negociación en el lado de unos canales de participación de los trabajadores en la ges-

(23) Los orígenes de la baja relativa de sindicalización no son todos debidos a la crisis y entre otros factores se pueden señalar: 1) Los límites de la ley Taft-Harley, el aumento relativo de los "cuellos blancos" y de población femenina en el conjunto de la fuerza de trabajo, las inversiones industriales en el Sur, zonas de tradicional antisindicalismo, etc.

ción de las empresas en ciertos sectores industriales, dentro de un clima político conservador en el que el ciudadano tiende a ser cada vez más controlado por el estado.

El modelo italiano se caracteriza por una negociación conflictual, compleja, que se extiende a todos los niveles dentro de un esquema legal que la favorece con una fuerte presencia de los sindicatos que han recogido gran parte de las reivindicaciones cualitativas más recientes pero que se ven obligadas a hacer concesiones importantes en un clima de equilibrio inestable político y social.

Vale la pena ver ahora precisamente cuáles son los nuevos contenidos que se proyectan y se realizan en la acción sindical y en la negociación colectiva.

### Políticas sindicales para la transformación de las estructuras

En continuación directa a la presión para la reforma de las estructuras sucede una creciente intervención del Estado en la economía. Esta intervención también viene originada por la reivindicación de los sindicatos cara a la protección del empleo. Así tenemos que sindicatos tan dispares como la FGTB y la CSC en Bélgica, la UAW en USA o bien la DGB en Alemania reclaman la intervención del Estado en aquellas empresas donde el empleo se halla amenazado. Elocuente de ello es la ayuda del Gobierno USA a Chrysler.

Esto sucede especialmente a partir de los análisis de la crisis por causas estructurales. Así, pues, aparece un despuntamiento hacia una *nueva estrategia con carácter ofensivo* en lugar de limitarse únicamente a una acción sindical defensiva. Existen diferentes pronunciamientos sindicales en materia de *política económica con vistas a una modificación de las estructuras*: Nacionalizaciones, Extensión del Sector Público, Estrategia Industrial y Control de las inversiones para corregir el desarrollo desigual. Veamos.

#### a) Nacionalizaciones

En Bélgica la FGTB (Federación General del Trabajo Belga) reclama una "planificación, reforma de estructuras, nueva política industrial; iniciativas públicas, democratización de la enseñanza y una transformación en la organización de la economía que asegure el empleo, la calidad del trabajo y de la vida" (24).

(24) ISE: *L'Economie européenne*, 1980-85. *Orientations pour une planification du plein emploi*. Bruxelles, 1980.

Según la FGTB estos objetivos requieren la *colectivización de determinados sectores* que juegan un rol clave en el desarrollo económico, a saber: *los sectores de energía, el crédito y el transporte*. Estos sectores deben ser controlados por los trabajadores y a todos los niveles.

Por otra parte se pronuncia también por una política de defensa del *valor del franco belga* en base a las siguientes medidas: control fuga de capitales y lucha contra la especulación, *incrementar las exportaciones* y por una utilización racional de la energía.

En cuanto a la CSC (Confederación de Sindicatos Cristianos) la lucha contra el desempleo exige un papel más activo de los Poderes Públicos. Asimismo la política gubernamental deberá ser más selectiva y mejor coordinada para la expansión económica, que debe contemplar un sistema de primas en función de los efectos positivos sobre el empleo.

#### b) Extensión del Sector Público

En la RFA la DGB preconiza como principio base la *mejora de la productividad* en razón de las innovaciones tecnológicas, así como una reorganización para mejorar la competitividad y las condiciones de vida y de trabajo. Las medidas de racionalización aplicadas en las fábricas y los servicios administrativos no deben ser decididos únicamente a través de los costos. Deben ser aplicados para absorber el desempleo. De ahí que se piense que la intervención sindical en la Política Industrial y la codeterminación en la empresa puedan servir para influenciar la persecución de los objetivos del pleno empleo.

Esta política requiere una información adecuada, como medida preventiva, sobre las empresas y los trabajadores que se hallan amenazados y una *limitación del poder de decisión de las empresas* en lo que concierne al número, la calidad y la repartición regional de los empleos. Este control debe ser ejercido por los trabajadores a nivel de fábrica. Además se ha de prever la posibilidad suplementaria para la *intervención del Estado en la empresa*. Ello comprende una serie de medidas en materia de ayuda pública que también deben ser discutidas sindicalmente.

En general, la actitud de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) frente a los programas destinados a empresas privadas depende del efecto sobre el empleo. Y si bien acoge favorablemente los programas de *subvenciones a la pequeña y mediana empresa* dado que utilizan una mano de obra intensiva, el objetivo que persigue no es precisamente en favor del sector privado, sino del *sector público*. "La principal razón de esta actitud respecto a los esquemas destinados al sector privado se debe a que los mecanismos de control no parecen suficien-

tes y a que el empleo podría sacar mayores beneficios si estas cuantías se invierten en actividades del sector público" (25).

Por consiguiente desde 1977 la DGB se pronuncia por la promoción del crecimiento del sector público y más concretamente de los sectores de la vivienda, educación, salud y asistencia social, transportes públicos y demás sectores que necesiten un personal altamente calificado con altos niveles de tecnología.

### c) Estrategia industrial

En Gran Bretaña el sindicalismo se enfrenta a un gran reto: el desempleo, a raíz de la pérdida de posiciones de la industria manufacturera en el mercado exterior. Entre 1950 y 1975 la participación británica en el comercio mundial ha pasado de un 2,5% a un 9,2%. Por otra parte la industria británica también ha registrado pérdidas en el mercado interior. Las importaciones han ocasionado un descalabro en la industria manufacturera, lo que ha repercutido directamente en el empleo.

Frente a ello la Trade Union Congress ha implementado una *Estrategia Industrial* para detener el decaimiento de la industria británica, en la creencia de que es el único medio a largo plazo para la creación de empleos. Esta política de recuperación conlleva a dejar de lado la confrontación entre la Patronal los sindicatos y el gobierno, si se piensa que el objetivo final y prioritario es la lucha contra el desempleo. Para lo cual se requiere, pues, recuperar la productividad de la industria británica, así como mejorar las posiciones en los mercados interior y exterior.

La promoción de la Estrategia Industrial se efectúa a través de un organismo tripartita, llamado Consejo Nacional del Desarrollo Económico. En el NEDC están representados la TUC, el Gobierno y la organización patronal Confederación de Industrias Británicas (DBI). Este organismo (NEDC) a su vez se halla conectado con una red de Grupos Sectoriales de Trabajo (SWP) que opera en cada uno de los sectores de producción. Los SWP fueron establecidos en 1976 como instrumentos dentro del marco de la Estrategia Industrial.

Dicha Estrategia se concreta a cuatro niveles: —nivel nacional,— industrial, —de la compañía— y nivel de fábrica. El punto de partida es el nivel sectorial y sus objetivos en 39 Grupos Sectoriales de Trabajo consiste en reducir las importaciones y aumentar la participación británica en los mercados extranjeros. Alguno ejemplos son:

—“para los electrodomésticos, el objetivo es reducir la penetración

de las importaciones de lavadoras de un 37% a un 29%, la de frigoríficos de un 50 a un 36%; la de los congeladores de un 55% a un 30%.

—y para los compuestos eléctricos —uno de los sectores de crecimiento más importante en los años 80— el objetivo es reducir la penetración de las importaciones de un 44% a un 25%” (26).

A su vez los SWP están vinculados con la fábrica. El TUC conecta con los sindicalistas para movilizar e informar acerca de la estrategia industrial, a la vez desde la base sindical se ejerce una *política de control* en la fábrica. Ello ha dado lugar a ciertas reticencias en la Confederación de Industrias Británicas, pero con todo, las recomendaciones de los SWP ha servido para la política de planificación y ayudas financieras del gobierno a las empresas en crisis. Cosa que ha conducido en algunos casos a salvar el desempleo en determinados sectores, pero también a un abandono, relativo, de la tradicional política reivindicativa de los sindicatos ingleses, con la aparición de críticas de la base.

Otra característica a notar de la Estrategia Industrial es el esfuerzo puesto en establecer una estrecha vinculación entre productor y consumidor. “Buy British”, no es sólo un slogan dirigido a las familias inglesas, sino también abarca medidas y esquemas sectoriales. A través de los SWP la mejora de las comunicaciones ha permitido conocer de antemano los suministros necesitados y por lo tanto ajusta sus *producciones a la magnitud de la demanda*. Esta relación estrecha puede permitir incluso acuerdos sobre las normas y especificaciones para responder a las exigencias de la demanda. Esta óptica, que también se da en Francia no está exenta de escollos por cuanto tiende a reforzar el chovinismo de las clases populares reforzando actitudes y tendencias peligrosas (racismo, etc...).

El impulso de la Estrategia Industrial se realiza a través de Conferencias a los sindicalistas organizados por la TUC y que son financiadas por el gobierno. La primera de estas conferencias se celebró en Septiembre de 1978 para los sectores del textil, confección y calzado.

### d) Control de las inversiones para corregir el desarrollo desigual

Tal como se ha puesto de relieve la crisis tiende a agravar el carácter desigual del desarrollo entre los países y en el interior de los mismos. En la medida en que se trata de impulsar la iniciativa de la inversión pública (TUC, DGB, CGIL—CISL—UIL), se trata también de territorializarla para dirigir el desarrollo industrial hacia las zonas más desfavorecidas, intentando corregir así los efectos diferenciadores y una vez más que aumente la distancia entre el Norte y el Sur, entre los trabajadores de una y otra area. En Italia, donde la situación del Mezzogiorno

(25) CIOSL: Manual de la CIOSL sobre Política de Empleo. Bruselas, Mayo 1971.

(26) CIOSL: *Op. cit.*

es especialmente preocupante, -estos esfuerzos se han situado en los primeros lugares en la formulación de las prioridades sindicales a negociar con el estado, e incluso con los empresarios. En este caso reclamando, por lo menos, el derecho a la información y consulta sobre los futuros planes de inversión (27).

## Nuevos contenidos para la negociación colectiva

La negociación colectiva es un instrumento de avance y conquista de mejores condiciones de vida y trabajo. Tradicionalmente ha estado centrada en los salarios. Pero en momentos de creciente desempleo los salarios se ven atrapados. Como se sabe, existe una estrecha correlación entre la dinámica salarial y la ocupación. Esto pues, se traduce en que las reivindicaciones del *movimiento obrero empleado* ha de pensar en los *trabajadores desempleados* por la sencilla razón de que una vasta mano de obra en paro constituye un freno para la dinámica reivindicativa.

Además si el sindicalismo no es sólo un instrumento de los trabajadores asalariados, sino que tiene una perspectiva transformadora debe preocuparse por la situación del conjunto de la clase asalariada, tengan o no trabajo. De ahí pues, que una de las líneas maestras en materia reivindicativa sea la cuestión de las alternativas contra el desempleo.

En este sentido la negociación contractual debe incorporar las *alternativas frente al desempleo y al cambio de la estructura económica*. Pero no sólo basta con que la problemática sea recogida por los cuadros dirigentes de la organización, sino que también constituya un tema de preocupación para Comités y SSE así como para los Delegados, quienes en definitiva son los que afectan el control de la tecnología, las inversiones, etc... en el interior de la empresa.

Los siguientes puntos tratan precisamente de los elementos más notables incorporados a las negociaciones colectivas en Europa.

### a) Reducción del horario de trabajo:

La *reducción del horario de trabajo* es un punto de convergencia entre la CIOSL, la FSM y la CMT. Si bien se trata más de un proyecto que de una realidad, los primeros pasos ya se han dado. La propia Comisión Ejecutiva de la CEE ha efectuado una propuesta para la repartición del trabajo consistente en:

—reducción del horario efectivo de trabajo según la situación específica de cada país.

(27) Ceidjos: *Il Mezzogiorno nella strategia sindacale*. Editrice Sindacale Italiana. Roma, 1977.

- limitación de las horas extraordinarias
- limitación de la duración de los turnos de trabajo introduciendo un cuarto turno, por ejemplo, en la producción a ciclo continuo.
- prolongar la formación post-gradual y alargar las vacaciones escolares (28).

El programa de Acción Sindical de Confederación Europea de Sindicatos (CES) aprobó en su congreso de mayo de 1979 la lucha contra el desempleo como objetivo principal de su acción. En este sentido la *reducción del horario de trabajo* se ha convertido en el caballo de batalla de todas sus reivindicaciones. De hecho la mayoría de los sindicatos europeos plantean reducir la semana laboral de 40 horas a 35 horas (29).

Así tenemos que en Italia la CISL fue la primera que lanzó el slogan *lavorare meno per lavorare tutti* que resume la alternativa de acortar el horario de trabajo en un 10% de la duración anual. Esta medida no puede ser aplicada de igual manera en todos los sectores ni a nivel del territorio. En el plano territorial debe aplicarse en mayor medida en el Mezzogiorno, porque de lo contrario, si se aplica de la misma forma en el norte, donde se concentra la industria, acarrearía de nuevo el fenómeno de la emigración del sur hacia el norte.

Pero la reflexión y el debate para la reducción del horario semanal no se limita a este punto. En efecto, la alternativa tiene una mira más vasta, como es la introducción de la idea del *trabajo a "parttime"*, el *alargamiento de dos días festivos* o bien la misma *propuesta Carniti*, cuyo objetivo es "*expandir el nivel ocupacional destinado al aumento de la productividad al perseguimiento de una gradual y progresiva reducción del horario de trabajo*" (30).

La principal objeción a la propuesta Carniti es que la reducción de la jornada laboral de los obreros ocupados para dar paso a otros desempleos comporta un *incremento del costo del trabajo por unidad de producto*, a menos que vaya acompañada de una paralela reducción del salario mensual. Pero de hecho la propuesta del secretario general de la CISL va en el sentido de mantener también invariable el salario.

Frente a ello se presenta otra opción para acompañar la alternativa: aumentar la capacidad productiva de la planta sin necesidad de efectuar una inversión tecnológica. El camino de utilizar al máximo la capacidad productiva para absorber el desempleo conduce, a relativamente largo plazo, a la falta de progreso técnico incorporado al proce-

(28) Morese, R.: "Per que e necessario ridurre l'orario" en *Lavorare meno per lavorare tutti*. Edizioni Lavoro. Roma 1978.

(29) ISE: *Op. cit.* pág. 102. Cfr. también ISE: *La reduction du temp de travail en Europe Occidentale*. Première Partie. "La situation actuelle". agosto 79 y "La reduction du temps de travail en Europe Occidentale". Deuxième Partie. "Analyse des consequences économiques et sociales". Mayo. 80

(30) Venturi, Luciano: "Riduzioni dell'orario e occupazione". *Prospettiva Sindicale*, n.º 29. (pág. 155) Milano 1978.

so productivo, lo que se traduce en una pérdida de competitividad a nivel del mercado interno y del mercado internacional. Por lo tanto una medida de reducción del horario debe ser *contemplada a escala internacional*, y más específicamente en los países miembros de la CEE.

Este es también el principal litigio de los sindicatos europeos. En Alemania la I.G. Metall ha desencadenado una huelga espectacular a fin de conseguir una reducción progresiva de la duración del trabajo y en detrimento de los aumentos salariales. El detonador ha sido el desempleo en la industria siderúrgica que ha popularizado dicha alternativa como una conquista más en pos de una mejor "calidad de vida". Y si bien no se alcanzó la concebida reducción se logró en cambio un amplio espectro en la audiencia, hasta tal punto que la SPD, el partido liberal, F.O.P. y el C.D.U. se han pronunciado en favor de la propuesta para la reducción de la semana laboral a 35 horas.

La acción de la I.G. Metall ha abierto una perspectiva al sindicalismo europeo para llevar a cabo a escala continental la lucha contra el desempleo y por una mejor calidad de vida. Así, la Federación europea de metalúrgicos a definido también como objetivo la reducción de las horas de trabajo. Igual eco ha encontrado en Bélgica donde los sindicatos FGTB y CSC han conquistado contractualmente 38 horas de trabajo semanal para la industria siderúrgica. En Francia la CGT y la CFDT han formulado una plataforma común en base a reducir a 36 horas el horario semanal, anticipar la jubilación a los 60 años y alargar en 5 días más las vacaciones. En GBR la TUC ha relanzado la semana laboral de 35 horas como objetivo (31).

## b) Reducción de las horas extraordinarias

Según la CEE el número de horas extraordinarias realizadas supone alrededor de un 3,5% del total. Por ejemplo en Italia, en el sector metalmeccánico suben a un monto del 25 al 30% para el trabajo diurno. Para el trabajo nocturno es el 50% aproximadamente. Y para el festivo-nocturno significa el 75%. Esto supone realizar de 150 a 200 horas anuales, o sea, entre 10% y 13% de la duración anual del trabajo. Obviamente representa un efecto negativo para la ocupación.

Este punto se contempla en las negociaciones colectivas de distintos países.

(31) Moresse, R.: "L'orario di lavoro nella strategia dei rinnovi contrattuali". En *Lavorare meno per lavorare tutti*. Ed. Lavoro, Roma, 1978.

## c) Jubilación

La jubilación es un elemento común incorporado no sólo a las negociaciones de las confederaciones sindicales en Europa, sino incluso a nivel de empresa, la tendencia predominante en Francia, Alemania y Gran Bretaña es adelantarla a los 60 años. En Italia se trata de reducirla por debajo de los sesenta y cinco años o bien reducir de forma especial el trabajo de los obreros en edad próxima a la jubilación.

## d) El control de la tecnología

De acuerdo con lo señalado en otra parte de este artículo, la reestructuración tecnológica es uno de los procesos claves de los últimos años y continuará siéndolo en los próximos. Su incidencia en el empleo, en la organización y condiciones de trabajo, en la salud de los trabajadores, etc... son otros tantos argumentos para que las centrales sindicales intenten plantear su discusión en la mesa de negociación.

Aunque de hecho son pocos los países donde se lleve a cabo una política de control de las innovaciones tecnológicas. Por ahora, es más bien una cuestión de principios que una realidad. En contados casos, como en Noruega se vienen realizando acuerdos entre patronal y sindicatos. Así, durante la negociación colectiva general de 1974, el sindicato LO y la patronal noruega NAF llegaron a un acuerdo que concernía la implantación de sistemas básicos de computación. Los puntos del acuerdo giraban en torno a la planificación y ejecución del trabajo, al almacenamiento y procesamiento de datos personales, así como a la protección del empleo. En esta experiencia del sindicalismo noruego destaca el control a desarrollar hasta el nivel de empresa mediante el que se confiere al sindicato un acceso a la información; a conocer los planes de inversión en nueva tecnología y a su aplicación. (32)

Eco de esa conciencia sobre el papel de la tecnología la hallamos también en el sindicato norteamericano United Automobile Workers (U.A.W.) "que ha formulado en su propuesta de convenio un conjunto de reivindicaciones relativas a la introducción de nueva tecnología. En las que figuran en el convenio presentado a la Ford, el sindicato planteaba que no se instalase ningún sistema de ordenadores que hiciera posible estudios de tiempos, la vigilancia, o el reforzamiento de la disciplina de los obreros de la Ford (33). Además, el sindicato

(32) Para mayor detalle confrontar ISE: *The impact of microelectronics on employment in Western Europe in the 1980's*. Bruxelles, 1980. En cuyo anexo n.º 11 figura un resumen del acuerdo general entre la LO y la Confederación Noruega de Empleados (NAF).

(33) Debouzy, M.: "Los sindicatos americanos frente a la invasión tecnológica". *Rev. Transición*, n.º 29. Barcelona, febrero 1981.

plantea ser parte activa en la negociación a nivel de concepción y aplicación de los nuevos sistemas de producción.

Otra experiencia notoria es la de la firma multinacional británica Lucas Aerospace. El comité intercentros de esta corporación en GBR presentó un Plan Alternativo cuando la empresa se hallaba en crisis. En dicho plan se proponía la reconversión de las plantas de producción de Lucas para fabricar productos socialmente útiles. Se ponía el énfasis en el valor de uso de los productos tanto si estaban destinados al consumo individual como productivo. Lo interesante de esta experiencia estriba en la intervención sindical en la organización del trabajo y en el control de la tecnología. En este sentido el Comité Coordinador elaboró un programa para oponerse a las consecuencias negativas de la tecnología, y cuyos puntos más importantes fueron: estipulaciones para mantener la plantilla ante la introducción de tecnología; tablas de primas ligadas con el aumento de productividad; categorías de personal; horario, pautas de trabajo y flexibilidad en el tiempo; formación profesional y reciclaje. Es más, la introducción de cualquier nuevo método de trabajo, tecnología, o bien cambio de productos o servicios que la empresa pretenda fabricar deberá realizarse de acuerdo con el sindicato (34).

#### e) Salud y condiciones de trabajo

Aunque sin desdeñar otras experiencias, parece que es en Italia donde estas reivindicaciones se han incorporado mayormente en la acción sindical. Tres fases caracterizan este proceso. La primera podría denominarse como de sociabilización y sensibilización del problema. La segunda hace hincapié y se privilegia la experiencia obrera en el lugar de trabajo, es decir se prima a la no delegación del problema y a avanzar en los instrumentos de conocimiento de la realidad. En la tercera fase la línea sobre el ambiente de trabajo tiende a un modelo de elaboración de una estrategia general que interesa no solamente a constituir un poder real en la fábrica sino también a la problemática global de la sanidad, articulando el primero con los esfuerzos territoriales de los consejos de salud.

En suma, la cuestión deriva a una estrategia político-sindical de lucha articulada, a nivel de fábrica (complementaria de la lucha general

(34) Para un estudio más detallado sobre la experiencia de Lucas Aerospace ver Prieto, Helios: "Consideraciones relativas a los acuerdos sobre introducción de nueva tecnología (el caso Lucas)." *Monthly Review* n.º 5, Barcelona, Febrero 1981, que presenta el texto del Comité Coordinador. Y en cuanto a la experiencia de lucha confronta Myke Cooley, entrevista *Transición* n.º 22-23, Barcelona, 1979. Cooley también ha publicado: *Architect or Bee? The Human Technology Relationship*. Ed. Langley Tecnical Service.

de la organización sindical y de sector) y de gestión contractual descentrada de grupos homogéneos de delegados y de comités de empresa. Es de señalar, que la lucha a nivel sectorial y general, es decir la gestión "externa" del contrato, producen pocos efectos positivos a nivel de fábrica. De ahí la tendencia a incorporar la salud y las condiciones de trabajo en la negociación de empresa (35).

#### f) La formación en la negociación colectiva

Los sindicatos italianos han conquistado por la vía de la negociación colectiva el derecho a 150 horas para el estudio y para la formación profesional. Si bien ya durante la década de los sesenta existía alguna normativa derivada de los convenios del sector del textil no es hasta el período de luchas conocido como "otoño caliente" cuando este contenido se introduce de forma incisiva en la negociación contractual. La pauta la marca la Federazione Metalugice Lavoratori (FLM) que en 1973 firma con la patronal el derecho a 150 horas retribuidas para la formación. El derecho al estudio confiere capacidad para que cada trabajador pueda solicitar dicho máximo de 150 horas retribuidas y con carácter trianual sin merma de salario (36).

Esta innovación en materia de negociación ha comportado la realización masiva de programas de formación para adultos cuyos contenidos giran en torno a la formación profesional, a cursos de extensión cultural y a la formación sindical, introduciendo también nuevos términos en el debate general sobre la función de la escuela, los métodos pedagógicos etc...

En los últimos años el tema de la formación adquiere mayor importancia en las plataformas reivindicativas a tenor de la necesidad de reciclar la mano de obra debido a los cambios tecnológicos. Asimismo, este es un instrumento macrosocial que se utiliza como medida contra el desempleo, por ejemplo: alargar la escolaridad obligatoria, alargar el período de formación post-graduado, etc.

(35) Ivar Oddone; Alessandra Re y Gianni Briante: *Esperienza operaia, coscienza de classe e psicologia del lavoro*. Ed. Einaudi 1977. Torino.  
(36) En este sentido hay dos artículos interesantes para consultar. Varesí, P.A.: "Il diritto allo studio nella contrattazione collettiva e nella legislazione." *Rev. Prospettiva Sindacale*, n.º 17. Milán Giugno 1975. Y el otro hace mención a la evolución y significación política de esta conquista sindical: Martin Yarnit: "150 Hours. Italy's experiment in mass working-class adult education."

A la altura de lo dicho hasta aquí se puede observar que la acción y hasta la propia organización del sindicato resultan sacudidas por la crisis económica. La pugna por recomponer una nueva estrategia y por aportar nuevos contenidos a la negociación colectiva atrapada por la crisis, saca a relucir los grandes interrogantes que hoy se plantea el sindicalismo europeo. ¿Cómo llevar la lucha sindical al terreno internacional cuando el capital se reestructura desde la dimensión internacional?. ¿Cómo articular la lucha sindical frente a las multinacionales cuya estrategia de movilidad ha conducido a un proceso de remodelación en la división internacional del trabajo de tal forma que ello tiene efectos sobre el empleo en las áreas industrializadas?. ¿Cómo superar la segmentación y diferenciación de la composición orgánica del trabajo?. ¿Cómo sindicalizar y recoger la problemática de los trabajadores que operan en el mercado negro?. ¿Cómo incorporar las reivindicaciones de los trabajadores que sufren una creciente individualización de las relaciones de trabajo?. ¿Es acaso la negociación contractual un instrumento de lucha desvencijado e inútil en la actual crisis, cómo renovarlo?. ¿Cuáles son las vías para canalizar la lucha por una mejor calidad de la vida y la protección del medio ambiente?. Por otra parte las reivindicaciones del movimiento sindical superan cada vez más el ámbito estrictamente económico y desembocan en el área socio-política, es decir, se politiza en mayor grado la acción sindical. ¿Entonces debe tener el sindicalismo una estrategia propia para intervenir en los diferentes espacios de poder y de litigio o debe persistir la tradicional división de tareas entre partido y sindicato?.



## Presupuestos democráticos y solidarios para una estrategia sindical de gestión de la crisis económica.

Francisco Pérez Amorós

### I. La interpretación de la crisis

La actual crisis económica —económica, social y política, como advertiremos posteriormente— que sufre el capitalismo, como una más de las varias que ha venido sufriendo a lo largo de sus escasos 200 años de vida (1) y que sin duda no es la última, es una situación o característica congénita del propio capitalismo, que en sí mismo representa la anarquía de la producción, o si se prefiere, un sistema de producción contradictorio internamente, y que sólo en ciertos momentos al agudizarse tales contradicciones internas, autorrecurre a la crisis económica como modo de regulación de los propios conflictos que el mismo capitalismo genera.

Desde un principio, debe quedar claro, que las causas de la actual, como de las anteriores crisis capitalistas, son las propias contradicciones internas del mismo, mientras que los síntomas que caracterizan a la actual crisis (paro, inflación, recesión, retroceso en las inversiones... etc.) nos perfilan un modelo de crisis diferente a las anteriores (2).

La crisis económica actual tiene muy bien delimitados cuales son sus objetivos, tanto económicos como políticos.

(1) Pérez Saravia, Mauricio: "Debilidad capitalista y dialéctica social". R<sup>4</sup> *Argumentos*. Septiembre 1980. p.: 50. cita expresamente la periodicidad de las crisis; Mandel, Ernest.: "La crisis a la luz del marxismo clásico". pp.: 6 a 27, en el libro *La izquierda ante la crisis económica mundial*. Madrid. Editorial Pablo Iglesias. Madrid, 1980. se refiere a las veintiuna crisis de sobreproducción sufridas.

(2) Arrighi, Giovanni: "La crisis en la relación con la fuerza estructural de la clase obrera" pp.: 19 a 27, perfila las diferencias entre las diferentes crisis sufridas por el sistema de producción capitalista, en el libro: *La izquierda ante la crisis económica mundial*. op. cit.

Económicamente, no predice la desaparición a medio o largo plazo del capitalismo sino que es una etapa más del mismo, dirigida a replantear una nueva división internacional del trabajo, a ajustar sus instrumentos a las coordenadas actuales y preparar así una nueva etapa de prosperidad capitalista. Por ello se ha dicho acertadamente que "lo decisivo es que debido a la crisis y mediante la crisis se reconstruyen las condiciones de una nueva fase de expansión económica". (3)

Políticamente, la crisis tiene por objetivo conservar y en su caso fortalecer la relación entre el capital y el poder político. Durante los períodos de crisis económica, son repetidas las acciones gubernamentales dirigidas a reestructurar u armonizar el aparato estatal bajo un prisma claramente conservador, olvidándose de todas aquellas condescendencias "democráticas" practicadas en las etapas de prosperidad que precedieron a la situación de crisis.

En el marco de esta política reaccionaria, encaja perfectamente el intento de neutralizar el poder real de las fuerzas sociales progresistas: partidos políticos, movimiento obrero y sindical y demás movimientos sociales. A los cuales se les pretende sustraer los instrumentos reivindicativos que han conquistado en etapas anteriores (4), mediante una legislación socio laboral incompleta y conservadora y fundamentalmente con una política laboral y sindical dirigida en parte a agudizar al máximo las diferencias existentes entre las propias organizaciones sindicales democráticas, haciendo creer a algunas de las mismas que quienes se oponen a su programa sindical son tanto las demás organizaciones sindicales, como las fuerzas conservadoras, produciendo así la debilitación del movimiento sindical, evitando la unidad sindical tanto orgánica como a simple nivel de acción. Intento éste, que sin duda alguna se ha conseguido en ciertos momentos en la España actual.

Lógicamente esta teleología política de la crisis se presente arropada con un cuerpo ideológico: la ideología de la crisis, con la que se pretende que: tanto sectores de trabajadores como sindicales asuman que "crisis = caos = hundimiento = luego hay que hacer lo que sea para que el sistema siga funcionando, lo que quiere decir que siga existiendo el mismo sistema" (5); cuando no pretende —esta ideología de la crisis— de la manera más descarada hacer creer que la única causa de la crisis está en la falta de rendimiento productivo de los trabajadores.

El tan repetido desencanto, el pasotismo, la individualización de las

(3) Altwater, Elmar.: "Crisis económica y planes de austeridad. Rvta. *Argumentos*, número 1 de octubre 1978. p.: 5.

(4) Arrighi, Giovanni.: *op. cit.*, se extiende en los diferentes tratamientos dados al fenómeno sindicalista como condición necesaria-innecesaria para el funcionamiento del sistema establecido.

(5) Baigorri, Artemio, J.: "Crisis e ideología de la crisis". R<sup>a</sup> *Argumentos*, número 25 de octubre de 1980. p.: 20-21.

relaciones sociales en general y de las laborales en particular y el presentar desvirtuadas, como utópicas o imposibles las alternativas al capitalismo. son sin duda instrumentos para lograr la despolitización que encierra el mensaje ideológico de la crisis actual (6). Se pretende que, de la misma manera que se ha venido presentando la desigualdad y la competitividad agresiva e insolidaria (capitalismo) como connatural del género humano, así también se entienda ahora que la crisis está motivada por la falta de responsabilidad de los partidos políticos que politizan las centrales sindicales y trabajadores (7), ocultando así, que la repetida crisis tiene su origen y explicación en una clara "lucha de clases" entre los diferentes estratos internos del propio sistema capitalista (8) y que hablando de algo tan completo como la productividad, es tan cierto que el trabajador detenta la fuerza productiva, como que no obstante no controla ni participar auténticamente en la toma de decisiones sobre los factores que organizan y gestionan la productividad, y que en consecuencia difícilmente se puede hablar del trabajador como responsable de una supuesta baja productividad industrial.

## II. Alternativas conservadoras a la crisis

Dejando al margen la salida de tipo políticamente dictatorial, entre otras razones porque no representa una auténtica alternativa actual y la salida autárquica en cuanto imposible por el carácter de internacional que tiene la crisis, dos son las alternativas que se consideran como factible en las esferas de los gobiernos y organizaciones empresariales: la neokeynesiana y la alternativa neoliberal.

### 1. La alternativa neokeynesiana

Jhon M. Keynes estudioso de las interrelaciones sistemáticas entre el nivel de renta nacional, de empleo en sociedades de economía industrial y las oscilaciones periódicas del sistema, condenó el modelo económico basado en el *laissez-faire* del tradicionalismo económico neoclásico, y aportó un apreciable sustento para el desarrollo económico del capitalismo occidental al término de la segunda conflagración mundial.

(6) Navarro, Vicente.: "La crisis del Orden Capitalista internacional, la lucha de clases y el Estado del bienestar". R<sup>a</sup> *Argumentos*, número 37, de septiembre de 1980. p.: 56.

(7) "Los culpables absolutos de la actual situación económica son los trabajadores y las centrales sindicales, que a partir de 1976 les politizan y les obligan a no trabajar", frase recogida entrecomilladamente en el *El País*, 26 marzo 1981, pronunciadas por un alto cargo de la más importante organización empresarial española.

(8) Navarro, Vicente. *op. cit.* p.: 55.

La creencia de que los sindicatos, constituían negociadores legítimos en el mundo laboral y económico, le llevó a la defensa del pacto social como instrumento de redistribución de beneficios y cargas entre empresarios y trabajadores a partir del cual era posible un crecimiento económico equilibrado.

En el marco de esta economía sin inflación desestabilizadora, Keynes atribuyó al Estado un papel económico muy importante, pues su intervención en momentos de desempleo o de falta de inversión o de consumo, operaba correctamente por medio del consiguiente gasto público ("Economía del bienestar" o "Economía mixta").

Del neokeynesiano se ha hecho múltiples usos y a veces contrarios entre sí. Es conocida la equiparación que del mismo se hace con el modelo económico del Presidente Roosevelt (New Deal), y contrariamente el que se hace con el modelo de la Alemania de Hitler (9) y en el mismo sentido, actualmente se nos recuerda la acusación que Samuelson vertió sobre Milton Friedman que por asesorar a Pinochet de como destruir el Estado del Bienestar, facilitó el ascenso del fascismo (10).

Al margen de esta problemática dualidad en el uso del neokeynesiano, lo cierto es que su modelo de alternativa parece haber caído, por diferentes motivos (11) en el olvido y así no es tenido como alternativa a la crisis actual por los gobiernos occidentales.

## 2. La alternativa neoliberal y la política de austeridad

Este modelo estratégico de gestión de la crisis, resulta ser, sin duda, el que más se ajusta o identifica con la naturaleza y los objetivos que aquella persigue.

El neoliberalismo presentado en la actualidad como una "nueva economía, ideológicamente se asienta sobre los tres siguientes principios: individualismo, Estado de Derecho y neutralidad del Estado (12). Principios que reflejan el antikeynesianismo que rezuma esta otra alternativa conservadora a la crisis económica.

Este modelo neoliberal permite a la crisis cumplir con su doble objetivo: el económico y el político.

Económicamente el modelo neoliberal se basa en una política de austeridad y deflacionista, dirigida más que a incrementar el consumo, a abaratar los salarios, flexibilizando así el coste del factor trabajo

(9) Altwater, Elmaro.: *op. cit.* p.: 6.

(10) "La crisis del Estado keynesiano", en R<sup>a</sup> *El Socialista*, número 196, p.: 50.

(11) *Por las razones que cita*: Altwater, Elmaro.: *op. cit.* p.: 6; y entre otros, Sánchez Ayuso, Manuel.: *Socialismo y crisis. Reflexiones para una alternativa*. Valencia. Fernando Torres, S.A.: 1980, pp. 131.

(12) Sánchez Ayuso, Manuel.: *op. cit.* p.: 129.

que permita un cierto incremento en los beneficios del capital privado. Y consecuentemente aumentando el número de trabajadores sin trabajo.

Dentro de esta dimensión económica del neoliberalismo, merece especial importancia el uso que se hace del Estado a nivel económico.

Como contrario al planteamiento de Keynes y su escuela, el neoliberalismo retira de entre las atribuciones del Estado la de gestionar la crisis, para que sea ésta la que en realidad la autogestione. Al Estado se le reconoce una función económica muy concreta, únicamente intervendrá para garantizar beneficios del sector privado y por ello se reducirá el gasto público que financiaba funciones sociales del Estado ("crisis del Estado del Bienestar").

Económicamente el Estado se convierte en un instrumento que a partir de su no intervención en la redistribución de rentas, sólo garantiza los beneficios del sector privado, en el mismo sentido que no intenta recuperar la demanda consumistas sino abaratar el coste del factor trabajo flexibilizando los salarios. El trabajador, ve disminuido su poder de consumo por una doble vía: individual, ante la reducción salarial y colectivamente, por cuanto que el Estado deja de prestar unos servicios sociales.

Política y socialmente el neoliberalismo garantiza el logro de la finalidad política-social de la crisis: la involución democrática y contrarrestar la fuerza del movimiento obrero y sindical.

El período de crisis económica, de la misma manera que representa una distensión para reordenar ciertas contradicciones económicas internas, constituye un momento apto para que, por medio de una reorganización antidemocrática del aparato estatal, el capital asegure y refuerce su ligazón al poder político.

En este sentido se intenta que con la crisis y por la crisis se recorte la fuerza social del movimiento obrero y sindical adquirido en etapas anteriores, evitando así que los mismos participen en la gestión de la crisis y que en la nueva etapa de prosperidad económica que seguirá a la situación actual, la presencia de los mismos sea fuerte organizativa y funcionalmente.

Esta doble finalidad que el Estado neoliberal tiene encomendada, coincide exactamente con los objetivos de la crisis económica, a los que anteriormente nos hemos referido. Ello ha obligado a reordenar el uso de todos los instrumentos económicos, políticos, jurídicos e ideológicos.

Así se ha pasado en la actualidad a: luchar prioritariamente contra la inflación a partir del abaratamiento de los salarios, incrementando organizada y controladamente el desempleo; otorgarle al Estado la función primordial de garantizar beneficios del sector privado (privado).

tización de beneficios), (13) recortando el presupuesto estatal para funciones sociales del Estado y además socializando pérdidas del sector privado; practicar una política de congelación salarial; legislar en el mundo laboral de tal manera que se evite conceder a las fuerzas sociales una auténtica participación de las organizaciones sindicales en la organización social y laboral y a la vez legislando con la finalidad de desactivar los instrumentos reivindicativos propios del movimiento obrero (sindicación, negociación colectiva, huelga, acción sindical, participación...) (14); presentar unos planes de reestructuración o reconversión industrial cuya única finalidad es la de garantizar el beneficio del capital privado posibilitando su movilidad sectorial.

Esta alternativa claramente rechazada por los movimientos sindicales europeos (15) representa en España un golpe más duro que en el resto de Estados europeos, porque el desmantelamiento social que pretende el neoliberalismo español actual se produce en un contexto de carencia originaria de equipamientos colectivos sociales (16) y el ataque sindical que comporta, se dirige contra unas organizaciones sindicales que han salido de la clandestinidad hace escasos años y a las que no se les ha devuelto el patrimonio sindical incautado durante la guerra civil, ni se les ha atribuido funciones institucionales.

### III. La alternativa democrática y solidaria: El movimiento obrero y sindical en la gestión de la crisis

Ni la alternativa nekeynesiana, ni mucho menos la alternativa neoliberal a la que se acojen actualmente las fuerzas conservadoras, constituyen alternativas a la crisis, válidas para las organizaciones sindicales democráticas.

La alternativa democrática y solidaria a la crisis debe ser una alternativa internacional y global en el sentido de serlo tanto económica, como política e ideológica. Y sin duda, el protagonista principal de la deseada alternativa democrática ha de ser el movimiento obrero organizado política y sindicalmente "como fuerza de resistencia a todo de-

(13) Navarro Vicente.: *Op. cit.* p.: 55.

(14) Al respecto ver, Villanor, José A.: "Legislación laboral española: ¿avance o retroceso?", *Rª Transición*, número 4, de enero de 1979, pp.: 20 a 24.

(15) Un acertado resumen de tal rechazo en: Weiss, Dimitri.: "Syndicats et crise économique", en *Revue Française des Affaires Sociales*, número de abril-julio de 1979, pp.: 65 a 79.

(16) Maravall, José María.: "Las razones económicas", en *Rª La Calle* número 150 de febrero de 1981.

terminismo económico o tecnológico" (17), sin que con ello se quiera restar importancia a los nuevos movimientos sociales; ni tampoco queremos esconder que "el movimiento obrero en sí mismo no dispone todavía de una alternativa democrática suficientemente sólida al funcionamiento, a la lógica, a los objetivos de estas grandes empresas multinacionales" (18), carencia ésta que no debe entenderse como defensa de ciertas corrientes escépticas actuales, que subestiman el papel de motor central que tiene atribuido para el logro de la transformación de la sociedad.

Cuestión primordial para el logro de tal alternativa democrática es, sino la unidad sindical orgánica, sí la unidad de acción en torno a los grandes planteamientos socio-laborales. Entendimiento entre las fuerzas sindicales y fuerzas de progreso a nivel internacional y más si cabe a nivel estatal.

La alternativa que ahora nos ocupa debería partir de un esfuerzo ideológico que basado en la formación e información de los trabajadores sea realmente capaz de explicar la necesidad de una transformación social, contrarestando el caparazón ideológico que arroja al sistema capitalista.

Económicamente el movimiento obrero, deberá no tan sólo cuidar de mantener el nivel de consumo adquirido, sino también intentar aumentarlo a nivel individual y a nivel colectivo (salario social). Para ello es necesario la creación de un frente social que se oponga a que la crisis se gestione reduciendo el poder adquisitivo, reduciendo el consumo y en definitiva flexibilizando los salarios.

El papel económico atribuido al Estado (sector público), durante la crisis es importantísimo. Una solución democrática de la crisis requiere un sector público que redistribuye rentas sociales a los trabajadores en forma de escuelas, viviendas, sanidad... etc., evitando toda disminución del gasto público dirigido a que impida tal función; y evitando que el papel económico del Estado sea únicamente el de garantizar el beneficio del sector privado, privatizando beneficios, y nacionalizando o socializando pérdidas del sector privado, práctica ésta muy usual en el modelo neoliberal.

Al respecto se ha dicho que "la empresa puede ser utilizada para aumentar la concurrencia en sectores monopolistas, para socializar los beneficios en una determinada actividad o para llevar a cabo, mismamente, actividades que no son rentables con criterios de beneficios so-

(17) Maire, Edmond.: "El anuncio de un declive inevitable", en *Rª El Socialista*, número 173 de octubre de 1980, p. 23.

(18) Idem. p.: 23.

ciales, tales como un desarrollo territorial, el mantenimiento de puestos de trabajo..." (19).

Así mismo sería necesario preveer el traspaso al sector público, en cualquiera de sus posibles maneras, de ciertos sectores de producción para que racionalizados y democratizados fuera posible que dicho sector público llegara a ser un instrumento al servicio de la mayoría, que junto con el uso de los instrumentos propios del capitalismo (... fiscalidad... financieras...) permitiera una gestión democrática de la crisis.

Consecuentemente sería necesario prestar suma importancia al tema de la planificación democrática, que en nada descide la supervivencia del mercado, sino que lo que busca es una difusión de los centros de poder de gestión de tal manera que las organizaciones sindicales tengan garantizadas su presencia (control democrático de la economía), para asimismo garantizar el reparto equitativo de las cargas que comporta la crisis, el asegurar una auténtica y solidaria competitividad en el trabajo.

Políticamente, la alternativa progresista debe cuidar de la democratización del aparato estatal que garantice la participación y control del Estado, del sector público y del sector privado por parte de las fuerzas sociales, siendo posible la creación de un contrapoder social-político-sindical.

Económica, ideológica y políticamente, la alternativa democrática se puede resumir en dos términos: "educación y participación" (20), o si se requiere reducir a tres: "democracia, trabajo y competitividad" (21).

Estos grandes rasgos definidores de la alternativa democrática y solidaria, necesitan de unos instrumentos prácticos para que sean realidad, es decir es necesario articularlos y formalizar una estrategia para la gestión de la crisis y una alternativa a la misma (22).

A fuerza de resumir, dicha estrategia debe contemplar y considerar las siguientes cuestiones:

1.— *Unidad sindical* orgánica o de acción y entendimiento con las restantes fuerzas sociales progresistas, articulando adecuadamente los diferentes intereses.

2.— No olvide que si *la crisis es internacional*, una alternativa a la misma ha de ser partiendo de un bloque social anticapitalista del mismo nivel.

(19) Boyer, Miguel, en su intervención en el Simposio sobre: "Estado y sector público en España", organizado por la Fundación Hogar del Empleado, cuyo resumen se recoge en la R<sup>a</sup> *El Socialista* número 196 de marzo de 1980, pp. 50 a 52.

(21) Maravall Gómez, Héctor.: "Crisis y democracia", en R<sup>a</sup> *Dirección y Progreso*, número extraordinario de 1980, p.: 154.

(22) Según, Sánchez Ayuso, Manuel.: *op. cit.* pp.: 132 a 145; Altvater Elmar.: *op. cit.* p.: 9; y Navarro Vicente.: *op. cit.* pp. 56 a 58.

3.— Plantear la *estrategia a nivel global*: alternativa económica, política e ideológica, por cuanto que éstas son las dimensiones del capitalismo en crisis. Principalmente con la presencia de organizaciones sindicales que no reivindiquen aspectos meramente economicistas.

4.— Necesidad de *reorganizar productiva y democráticamente el sector público* y ampliar su ámbito de actuación.

5.— Necesidad de una *planificación democrática* basada principalmente en la participación de las fuerzas sindicales y sociales en todos los centros públicos y privados de decisión económica y política (*Democracia económica y democracia política*). A las centrales sindicales se les debe atribuir verdaderas funciones institucionales.

6.— Logro de la *democracia industrial* partiendo del fortalecimiento de los sistemas de participación y control de los trabajadores en la industria en general y en las empresas en particular (*Democracia empresarial*), que sean una real alternativa a los supuestos modelos de participación de claro matiz integracionista.

7.— Necesidad de una *política defensiva y ofensiva* que garantice la continuidad de las ventajas económicas y sociales adquiridas por la clase trabajadora, principalmente en materia salarial y de estabilidad en el trabajo, prestando especial interés en la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y en el tema de las reconversiones o reestructuraciones empresariales o sectoriales, garantizando que las mismas se utilizan únicamente para aumentar la productividad y asegurar la presencia de puestos de trabajo y no en sentido de mantener los beneficios de capital privado...

Evitando en todo caso el clásico pacto social, que surgido bajo una promesa de planificación económica conjunta entre empresarios y trabajadores, y en otros supuestos con intervención del Gobierno, en realidad es un uso de la crisis como disciplina del movimiento sindical.

8.— Necesidad de un *marco jurídico-laboral democrático*, basado en el pleno reconocimiento de la libertad, acción sindical en la empresa y en ámbitos superiores, reconocimiento del derecho de huelga, de la negociación colectiva y de la participación de los trabajadores en la empresa o en esferas superiores.

#### IV. Notas de actualidad: Los sindicatos europeos ante la crisis

La gestión de la crisis y la alternativa a la misma ha venido constituyendo desde entrada la década de los años 70 un tema de debate central en todas las organizaciones sindicales europeas. (23).

Desde la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES), a par-

(23) Recordar el contenido de la cita bibliográfica número 15.

tir de su Congreso celebrado en Londres en 1976, inició conversaciones con la organización empresarial europea (UNICE) para el logro de una reducción de la jornada de trabajo y para garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo ante las incorporaciones tecnológicas en la industria.

Precisamente la CES convocó y logró el éxito de la denominada eu-ro-huelga del 5 de abril de 1978 y la semana de lucha del 23 al 29 de noviembre de 1979 en protesta de la gestión de la crisis llevada a cabo por las organizaciones empresariales (24). La propia CES tiene previsto durante la reunión de su Comité Ejecutivo del presente mes de abril de 1981, acordar un plan de movilización y acción articulada para la lucha contra la inflación y la política de empleo practicada por empresarios (25).

El sindicalismo inglés que ya se había planteado abiertamente la cuestión en su Congreso (Trade Union Congress) de 1973, emitió un Informe (Informe del Consejo General de la TUC) rechazando las medidas gubernamentales para controlar la inflación; informe, al que siguió un comunicado conjunto TUC-Partido Laborista sobre "la política Económica y Coste de la vida", en el mismo sentido de rechazo.

El precitado Informe ("Contrato social y negociación colectiva y Democracia industrial") reclamaba alternativamente: cambios en la estructura de la negociación colectiva: regulación paritaria del sector público; en igual sentido para el sector privado y una mayor participación de los trabajadores en la gestión a las empresas (26).

A partir de 1975, en plena época inflacionista, se inició en Inglaterra lo que se ha venido denominado la "política del contrato social" y que prácticamente se extendió hasta principios de 1979, como "propuestas hechas por el Gobierno a los Sindicatos en el marco de ese Contrato social, para que aceptaran voluntariamente restricciones salariales, en forma de topes por encima de los cuales no deberían elevarse. Se trata por lo tanto, de no distorsionar el marco institucional de la libre negociación colectiva voluntaria, prescindiendo de cualquier intento de acudir a la imposición de una política salarial por medios coercitivos" (27). La práctica del "contrato social" tuvo diferentes eta-

(24) Meroni, Giancarlo.: *Sindacati e crisi in Italia e in Europa*. Roma. Editrice Sindacale Italiana, 1979, especialmente en su capítulo sexto "I punti unificati per una strategia sindacale europea", pp.: 87 a 100; y Pérez Amorós, F. y Rojo Torrecilla E.: *Guía Sindical* '80. Barcelona. 1980. Centro Est. Sociales p. 261.

(25) Un resumen en francés en: *Syndicalisme (CFDT)* número 1851 de 5 de marzo de 1981, p.: 3.

(26) Congreso de los Sindicatos británicos.: *Contrato Social. Negociación colectiva y Democracia Industrial*. Versión castellana realizada por el Gabinete de Documentación de la Secretaría Técnica del Ministerio de Trabajo. Madrid, 1976.

(27) Pérez Amorós, F.; Almendros Morcillo, F.; y Rojo Torrecilla, E.: *Régimen sindical. Participación y regulación legal del despido en el Derecho europeo*. Barcelona. Ediciones de la Universidad de Barcelona, S.A., 1980. pp.: 30.

pas, una muy conflictiva durante 1977 a 1978 por cuanto que el Congreso de la TUC de 1977 no aceptó inicialmente el tema; a partir del verano de 1978, el Gobierno intentó practicar con los sindicatos una nueva política de "contrato social", intento no aceptado por la TUC, que además recriminaba al Gobierno su poca decisión en el tema de la reducción de la jornada de trabajo. Estos desacuerdos entre el Gobierno de la TUC, sin duda representaron unos motivos más que explicaron el fracaso laboralista en las elecciones y el ascenso electoral del Partido Conservador, hoy en el poder (28).

El desencanto actual del sindicalismo británico, en relación a la política económica y laboral del Gobierno Thatcher, alcanza actualmente cotas muy altas. La TUC ha presentado el 4 de febrero de 1981 un Plan alternativo económico y sindical ante el National Economic Development Council (29), que representa la continuación del Programa de lucha contra el desempleo elaborado por dicha organización sindical en agosto de 1980 (30).

El sindicalismo italiano siempre tan sensible a las crisis económicas, quizás porque siempre ha tenido planteada la existente entre el Norte y el Sur de Italia, tuvo que reorganizar sus objetivos marcados durante la época de prosperidad sindical de 1968-1971, con la crisis de 1973 y 1979. Pasan a ser objetivos prioritarios la defensa del puesto de trabajo, lucha contra el paro, mantener el poder adquisitivo de los salarios, lucha contra la inflación... etc.

Las discusiones del Plan trienal iniciadas en septiembre de 1978, resultó un fracaso en cuanto las partes no llegaron a un acuerdo. La dificultad en la negociación colectiva por las posturas muy duras mantenidas por el empresariado, es cuestión que ha venido planteando problemas al sindicalismo italiano de nuestros días en el tema de gestionar democráticamente la crisis.

Este tema se ha convertido en el central de los que tiene planteados el sindicalismo italiano hoy. Sirva de prueba de la anterior manifestación, la realización y el contenido del Seminario Internacional organizado por el IRESS en mayo de 1980, sobre la Democracia Industrial como alternativa a la actual crisis y el importante papel que tiene concedido el movimiento sindical en el logro de la misma (31).

Recientemente la Federación Unitaria de organizaciones sindicales

(28) Idem. p.: 31.

(29) Un resumen de dicho Plan en R<sup>a</sup> *Syndicalisme (CFDT)*, número 1851, de marzo de 1980, pp.: 4 y 5.

(30) *Action Programme on Unemployment*. Londres, 6 agosto de 1980.

(31) Vet. *Obiettivo Democrazia industriale*. Roma. Editrice Sindacale Italiana, 1980.; AA.VV.: *Crisi dello sviluppo e ruolo del sindacato*. Milano. Franco Angeli Editori, 1979; Trentin, Bruno. "Los sindicatos ante la crisis italiana", pp.: 116 a 130, en el libro *La izquierda ante la crisis económica mundial, op. cit.*; y el núm. 62/63 de *Rassegna sindacale. Quaderni*. "Sindacato e controllo dell'economia".

italiana ha desarrollado su Conferencia nacional (diciembre de 1980) en Roma, cuidando en especial el tema de la política de empleo en el contexto de la crisis, basada en una reorganización de los servicios públicos que cuidan del empleo, reconduciendo el control de la misma a los órganos de participación unitarios (Comisiones Regionales de Empleo), solicitando una reforma de la enseñanza profesional y demandando una renovación de ciertas instancias de participación a los trabajadores. Y más recientemente, la Federación Unitaria (CGIL-CISL—UIL), ha elaborado en marzo de 1981 su programa sobre "la política contractual en el marco de la política económica del sindicato" (32).

El sindicalismo alemán (RFA), lógicamente también ha sentido en sus propias estructuras los efectos de la crisis, aunque con menor intensidad. La gran expansión hasta 1967, se vio contrarrestada por la recesión a partir de 1973-1974, que preparó el inicio de tiempos conflictivos durante los primeros meses de 1978 (33), todo ello en el marco peculiar del sistema cogestionario (34).

El IV Congreso Extraordinario de la DGB celebrado del 12 al 14 de marzo de 1981 en Düsseldorf ha elaborado el 3<sup>er</sup> "Programa Fundamental" (Grundsatzprogramm) de la referida organización sindical. Dicho Programa representa la determinación de las líneas maestras políticas y económicas del ente sindical. Y lógicamente, después de la consulta del mismo, se puede afirmar que es un Programa elaborado en período de crisis y para la gestión de una crisis, y por ende el tema de la política del mercado de trabajo es una cuestión extensamente debatida y tratada. Partiendo de la reafirmación de la bondad del sistema cogestionario (Mitbestimmung) y de la crítica a las acciones gubernamentales y empresariales dirigidas a dervirtuarla, el Programa muestra un especial interés y preocupación por el tema del desempleo y determina la necesidad de que el desarrollo económico a lograr debe garantizar una mejora para la colectividad y que para que el reparto sea total, es necesario fortalecer el derecho a la información, formación y en definitiva de participación de los trabajadores en todas las esferas económicas de la República. (35)

El sindicalismo francés cambió totalmente su estrategia sindical por la influencia de la crisis a partir de 1978 de una manera muy clara. Así

(32) Ver dicho Programa en: R<sup>a</sup> *Rassegna Sindacale*, número 10 de 10-12 marzo 1981, pp.: Suplemento pp.: I a la XXIII. ("La política contractual en el marco de la política económica del sindicato").

(33) Pérez Amorós, F.; Almendros Morcillo, F.; y Rojo Torrecilla, E.: *op. cit.* p. 41.

(34) En el marco pesimista expuesto por, Zoll, Rainer.: "Los sindicatos ante la crisis en la República Federal de Alemania". En el libro *La izquierda ante la crisis económica mundial*, *op. cit.* pp.: 131 a 145.

(35) Un resumen en lengua italiano del referido Plan en *Conquista del lavoro*, número 12 de 23 de marzo de 1981, p.: 15.

se iniciaron las conversaciones entre la CFDT y la CGT con el gobierno en el otoño de 1978, con el objetivo de consensuar unas medidas económicas para paliar los efectos de la crisis y darle una salida. Dichas conversaciones no fructificaron, tanto por la dureza de un Gobierno fortalecido por la reciente victoria electoral frente a programas comunes de las izquierdas como por el claro enfrentamiento entre ambas centrales sindicales. Enfrentamiento, que más o menos abierto, permitió al Gobierno el mantenimiento de un programa económico claramente escorado hacia la derecha.

Posteriormente a la celebración del Congreso de la CGT en Grenoble de noviembre de 1978 y del Congreso de la CFDT, celebrado en Brest el mes de abril de 1979, se firmaron unos acuerdos de unidad de acción entre ambas centrales sindicales que inician una nueva estrategia sindical para la gestión de la crisis en Francia.

La postura socialista (CFDT) ante la crisis bien podría resumirse con la cita de su Secretario General (36), que basa la salida democrática a la crisis en los cuatro puntos siguientes: primero, "acción sobre las condiciones de trabajo" (control de la incorporación de la tecnología a la industria y los efectos producidos); segundo, "acción sobre la organización del trabajo" (democratización de la empresa); tercero, "acción sobre los útiles de trabajo" (medidas de seguridad e higiene); y cuarto, "acción sobre el producto del trabajo" (utilidad social del producto del trabajo y su influencia sobre el crecimiento), y en el mismo sentido el Plan de Política Económica presentado ante el Consejo Nacional Confederal de la CFDT en octubre de 1980, basado en: la intervención sindical en todas las esferas políticas-económicas; creación de puestos de trabajo socialmente útiles; reducción de la jornada de trabajo; reequilibrar económicamente las diferentes regiones francesas; planificación democrática que presupone la existencia de unos auténticos canales de información económica dirigida a los trabajadores y a las organizaciones sindicales para que sus decisiones puedan ser efectivas en los centros de poder (37).

El Plan elaborado por el Secretario del Centro Confederal de Estudios Económicos y Sociales de la CGT (38), puede ser un acertado resumen de la estrategia sindical de la CGT ante la crisis económica.

(36) Maire, Edmond.: "La transformación del trabajo, desafío fundamental", en R<sup>a</sup> *EL Socialista*, número 174 de octubre de 1980, p.: 21.

(37) Un resumen de dicho Plan, en R<sup>a</sup> *Syndicalisme*, número 1845, de enero de 1981, pp.: 5 y 6.

(38) Zarifian, Philippe.: "Réflexions sur le redéploiement industriel...", en R<sup>a</sup> *Le Peuple*, número 1092 de 16/30 de septiembre de 1980, pp.: 5 a 13.

## El sindicalismo español y la crisis económica

*Eduardo Rojo Torrecilla*

### 1. Introducción.

La legalización de las centrales sindicales de clase en abril de 1977, ya en plena crisis económica no sólo española sino también europea y mundial, ha impedido que las mismas conocieran un período de auge y expansión similar al que gozaron sus homónimas europeas durante la etapa de expansión económica de la década de los sesenta. En efecto, mientras que el "boom" económico de la post-guerra facilitaba el asentamiento y consolidación de las organizaciones sindicales europeas como piezas consustanciales de un sistema político basado en la democracia y el pluralismo social, el sindicalismo de clase en España se hallaba inmerso en el fragor de la lucha clandestina y/o paralegal contra un sistema político y económico que había encontrado su piedra filosofal en la idea de la "comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores", y que repudiaba las libertades existentes allende nuestras fronteras, por ir en contra de sus propios intereses (1). Ello ha marcado —está marcando—, sin duda, la estrategia del sindicalismo español en cuanto a su respuesta a la crisis económica y, por encima de veleidades ultrarrevolucionarias, le ha obligado a un importante esfuerzo de flexión para intentar lograr una salida progresista a la crisis y con el menor costo posible para los sectores más desfavorecidos.

El sindicalismo español ha debido encarar una situación marcada por el entrecruzamiento de varios fenómenos, cuales son:

a) En el marco internacional, el incremento sustancial de los precios

(1) Para este período vid. F. Almendros, E. Jiménez, F. Pérez y E. Rojo: "El sindicalismo de clase en España. 1939-1977". Ed. Península, Barcelona, 1978.

de las materias primas y del petróleo; el desarrollo de nuevos conflictos internacionales, motivados por la estrategia de las dos grandes superpotencias de consolidación de los bloques políticos existentes; la aparición de movimientos políticos de liberación, especialmente en África y Centro América, con su consiguiente impacto en el terreno de las relaciones económicas. (2)

b) En el ámbito nacional, la agudización progresiva, a partir de 1974, de pérdida de puestos de trabajo, ha ido acompañada del mantenimiento de unas tasas relativamente elevadas de inflación; es decir, se ha producido el fenómeno conocido con el nombre de "stagflation". A la crisis económica debe añadirse la lenta consolidación del sistema democrático español y la implantación —no sin dificultades— de los grupos políticos como fuerzas inherentes al mismo.

Todos estos acontecimientos han ido de la mano con la estructuración de una nueva división internacional del trabajo. De tal forma (3), en un primer grupo o anillo se encontrarían los países superdesarrollados, como Japón, USA y IARFA, en un segundo anillo periférico se encontrarían los países industrializados, entre ellos España; y finalmente, un tercer anillo comprendería a los países del tercer y cuarto mundo, países preindustrializados o en vías de desarrollo. Ello ha operado un corrimiento de sectores productivos, trasladándose los de mayor intensidad de mano de obra a los países en vías de desarrollo, debido a los bajos costos de producción, con las consiguientes repercusiones en el nivel de empleo de los países industrializados.

El moderno sindicalismo debe prestar atención a estos datos si desea analizar correctamente la situación. Más en concreto, el sindicalismo español ha debido ya encarar el tema de las reestructuraciones sectoriales (siderurgia, industria naval, textil) y deberá ser consciente de que el sindicalismo clásico industrial se va a ver sustancialmente alterado, no sólo por la reducción de población ocupada en el sector secundario, sino también por la aparición de un sindicalismo diferente en el que se producirá un cambio sustancial en la composición de la clase trabajadora, con predominio del sector de servicios e incremento de trabajadores en sectores hasta ahora poco sindicalizados como sanidad, enseñanza e información, a la par que un correlativo aumento de técnicos, cuadros y mandos intermedios en los centros de trabajo.

(2) De particular interés para el conocimiento de tales problemas, son las ponencias presentadas a las jornadas sobre *La izquierda ante la crisis económica mundial*, organizadas por la Fundación Pablo Iglesias, en mayo de 1980; y publicadas por la Ed. Pablo Iglesias, en mayo de 1980.

(3) Sigo en mi exposición la tesis desarrollada por Julio Segura en su conferencia sobre "Capitalismo y crisis económica", en la Escola Sindical I<sup>ra</sup> de Maig de CC.OO. del Baix Llobregat, el 23 de febrero de 1981.

## 2. La primacía política

La respuesta ante la crisis económica vino marcada a partir de 1977 por una actuación directa de los partidos políticos —los grupos que hacen política en sentido propio (4)—, mientras que su necesaria estructuración organizativa hacía jugar un papel subalterno a las centrales sindicales —los sujetos que tienen fuerza política—. Habría que criticar en este punto a los sucesivos gobiernos por su nulo interés en potenciar un sindicalismo democrático y potente, que pudiera ser interlocutor eficaz a la hora de abordar los problemas del desempleo, crisis y creación de puestos de trabajo; ahora bien, no es menos cierto que el excesivo ideologismo de nuestras centrales —no liberadas aún de formas de actuación semiclandestina, lógicas frente a un sistema político represivo y donde no tenían cabida las más elementales libertades—, concentradas en la macropolítica, impediría el que las mismas abordasen de forma racional y coherente los grandes problemas económicos.

El debate parlamentario de importantes leyes laborales, y el enfrentamiento entre los distintos grupos políticos sobre sus modelos de respuesta a la crisis —modelos a los que no eran ajenos las concepciones ideológicas de las centrales sindicales cercanas a los mismos— durante 1979, impediría abordar una respuesta conjunta a la crisis (5). Las centrales sindicales más importantes —CC.OO., U.G.T. y U.S.O— aparecerían así, al menos formalmente, diferenciadas llegado el momento de elaborar una respuesta y un plan de actuación ante la crisis económica.

## 3. Análisis de las estrategias sindicales.

A lo largo de numerosos documentos y estudios, los tres grandes sindicatos españoles han intentando abordar el tema de la crisis económica y, más concretamente, la respuesta que se le deba dar a la misma. Resulta necesario expurgar en aquellos documentos que constituyen la espina dorsal de la política económica de cada una de ellas. Es obvio que la valoración que de tales documentos se haga será diferente en razón de los condicionamientos ideológicos del que los estudie, pero no es menos cierto que un análisis de como se produce el intento de acomodo del sindicalismo español ante la crisis ha de partir

(4) Cfr. P. Lucas: "Las fuerzas sindicales y la constitución", en *Boletín Informativo n.º 3 del Departamento de Derecho Político de la UNED*, Madrid, primavera de 1979, pág. 75.

(5) En especial, vid "El Estatuto de los Trabajadores" (*Trabajos Parlamentarios*). Servicio de Publicaciones de las Cortes Generales, Madrid, 1980. II Tomos.

de sus propios textos. En mi opinión, el fiel reflejo de las posiciones defendidas por CC.OO., U.G.T. y U.S.O., se encuentran, respectivamente en el "Proyecto de Plan de Solidaridad Nacional contra el Paro y la crisis" —presentado oficialmente el mes de febrero de 1981—, las ponencias sobre "Política sindical" y sobre "Tecnología y empleo" presentadas al XXXII Congreso ugetista celebrado el mes de abril de 1980, y la "Resolución Sindical" aprobada en el Congreso Confederal Extraordinario de la USO, celebrado en septiembre del mismo año. A ellos nos vamos a referir a continuación.

### 3.1. La alternativa de Comisiones Obreras.

Su estrategia preferente ha pasado, hasta 1981 al menos, por lograr una negociación a cuatro bandas, con presencia de los partidos políticos en la mesa de negociaciones, si bien durante este año se ha visto una aceptación paulatina de la negociación gobierno-centrales sindicales —organizaciones empresariales únicamente, motivada con toda probabilidad por el semifracaso, o, si se quiere, la escasa capacidad para imponer sus planteamientos a las restantes fuerzas políticas y sindicales.

Parte su análisis, al igual en cierta medida que el de U.G.T. y U.S.O., de que nos encontramos ante una grave crisis económica nacional e internacional y de que, en definitiva, "el problema del paro tiene tal envergadura que ninguna clase, ningún sector de la sociedad aislado o separado puede generar los recursos necesarios para hacer frente al paro y a la crisis". (6)

La respuesta de Comisiones es realmente interesante, porque se observa una postura constructiva, de dar salida a los problemas, y no meramente resistencialista como frecuentemente había ocurrido en épocas anteriores. Ello queda claro al abordar el tratamiento de las reestructuraciones sectoriales, indicando que las mismas "no deberían basarse sólo en la fuerza sindical del sector para seguir tal y como está (lo que significa generación futura de desempleo y derroche de recursos), sino también en la generación alternativa de puestos de trabajo (bien sea en la zona geográfica, o potenciando ramas rentables dentro del mismo sector global)" (7), dicho en otras palabras: se puede perder puestos de trabajo en un sector en decadencia, pero se deben ganar o crear otros en sectores en expansión. Y es claro, indica el documento que "... esto exige esfuerzo de planificación estatal, de inversiones selectivas y de orientación hacia el sector privado". (8)

(6) C.S. de CC.OO.: "Proyecto de Plan de Solidaridad contra el paro y la crisis", Madrid, febrero 1981, pág. I.

(7) *ibid.* pág. IX.

(8) *ibid.*

Elaborado durante cerca de dos años, no hay duda de que su objetivo de "situar el paro como el problema central del país y de los trabajadores" es plenamente válido, al menos en el momento presente. Y ello es obvio que no implica un abandono de objetivos a más largo plazo, cual es un cambio radical en el modelo de desarrollo; pero, en la valoración que hacen los redactores del plan, "(éste) puede ser un primer paso para lograr mayores cotas de control social de la economía y una mejor relación de fuerzas que permita sentar las bases para abordar esas necesarias transformaciones estructurales y conseguir soluciones en profundidad" (9). Falta saber si Comisiones, afectada por una disminución del número de delegados de empresa y por una importante erosión del número de afiliados, será capaz de hacer llegar su mensaje y de sensibilizar a todo el colectivo laboral y a todos los sectores políticos y sociales que tienen en sus manos el adoptar medidas oportunas para intentar dar respuesta a la crisis; sensibilización, es claro, en cuanto a sus planteamientos, que no en cuanto al problema del paro en sí, que es asumido por todos los grupos como el principal problema con que se enfrenta hoy España y del que depende su definitiva consolidación y asentamiento en la democracia.

### 3.2. La estrategia ugetista

La alternativa socialista, en línea con proyectos actualmente existentes en otros países europeos, así como con los grandes ejes de actuación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), pasa esencialmente por una negociación global centrales sindicales-organizaciones empresariales, a la que acompañaría colateralmente una aportación indirecta del gobierno (potenciando la inversión pública y actuando selectivamente sobre sectores potencialmente creadores de nuevos puestos de trabajo), que encontraría su plasmación en la fijación o determinación de los objetivos presupuestarios.

Las resoluciones aprobadas en el XXXII Congreso ordinario, no pueden considerarse sino como el fiel reflejo de una política que tuvo sus inicios en los acuerdos bilaterales con la cúpula patronal, la CEOE, en julio de 1979, y que culminarían con la firma del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) en enero de 1980, que supondría según los dirigentes ugetistas "... superar la práctica sindical de contestación de la clandestinidad" (10), y en una óptica global económica "preservar la

(9) *ibid.*, pág. II.

(10) Ponencia sobre "Política sindical", XXXII Congreso ordinario de UGT, Madrid, abril de 1980, pág. 2 del texto mimeografiado.

primacía de los intereses de la clase trabajadora en su conjunto, o globales, sobre los particulares de un sector determinado". (11)

En la misma línea de sus homónimos europeos de orientación socialista y socialdemócrata —y que, personalmente, entiendo que conecta en bastantes puntos con las corrientes sindicales eurocomunistas—, la U.G.T. se plantea abordar el problema del paro, "sin perder de vista el socialismo como única vía y solución a los problemas de la clase trabajadora", mediante la defensa "... no sólo de la capacidad adquisitiva de los salarios sino a través de otras acciones que permitan una mejor redistribución de la renta..." (12). La misma perspectiva se observa más claramente en la estrategia socialista respecto al tema de la introducción de la nueva tecnología y de sus repercusiones sobre el empleo. Haciendo hincapié en que "los fenómenos económicos y tecnológicos no responden a leyes naturales e inevitables, sino que están influenciados por las relaciones de fuerza en el plano político y económico", la U.G.T. potencia, entre otras medidas "la elaboración de acuerdos globales para la conservación del empleo" y que "se exija de los poderes públicos una estrategia selectiva de crecimiento cualitativo, capaz de garantizar el desarrollo de servicios e infraestructura social (enseñanza, sanidad, urbanismo, medio ambiente), única manera de compensar la destrucción de empleos generada por los incrementos de producción y nuevas tecnologías". (13)

Se trata de una política económico-sindical, en suma, que trata de abordar desde una óptica solidaria el grave problema de crisis económica latente hoy en España. La no existencia de un gobierno socialista, que pueda jugar ese papel colateral eficaz asignado en la estrategia ugetista, es el punto más grave de posible quiebra de la misma. Los sectores conservadores políticos y sociales tienen una concepción diferente de la crisis y de los problemas económicos, y para ellos el mantenimiento de una tasa estable de desempleo —por debajo de un nivel que pudiera afectar a la propia credibilidad democrática del sistema— es un elemento de presión importante para atemperar, moderar y encauzar las reivindicaciones sindicales, por muy responsables que sean las mismas. Si para muestra vale un botón, véanse los intentos gubernamentales de reducir las presiones salariales para 1982 por debajo de los dos dígitos, como contrapartida obligada de una mayor inversión pública y creación de nuevos puestos de trabajo, así como las peticiones empresariales de una flexibilidad prácticamente total del mercado de trabajo.

(11) Cfr. S. Roldán: "Mesa redonda sobre crisis y alternativa de izquierda en España". Madrid, Ed. Pablo Iglesias, 1980, pág. 155.

(12) Ponencia sobre "Política sindical", *op. cit.* pág. 10.

(13) Ponencia sobre "Tecnología y empleo", XXXII Congreso ordinario de UGT. Madrid, 1980. 6 del texto mimeografiado

### 3.3. La resolución sindical del Congreso extraordinario de USO

No es éste el lugar ni momento apropiado para analizar la atormentada vida de la Unión Sindical Obrera durante los últimos años, con su secuela de escisiones-congreso-nuevas escisiones-nuevo congreso extraordinario, ni para tratar de buscarle un punto de referencia político, a imagen y semejanza de los existentes para las otras dos centrales sindicales. Lo cierto es que la USO se ha reafirmado tras las últimas elecciones sindicales de 1980, obteniendo más de 14.000 delegados, y que si no aceptada institucionalmente en el mismo nivel de importancia que CC.OO. y U.G.T., sí al menos su estrategia económica y sindical de respuesta a la crisis debe ser estudiada con atención, por los elementos positivos que pueda aportar.

Como sindicato que hace de la autonomía uno de sus principios fundamentales, es obvio que una negociación tipo AMI no podía sino ser de su agrado, tras las críticas que habían realizado a los pactos de la Moncloa, en cuanto que los mismos "... depararon una coyuntura de negociación colectiva especialmente nefasta para el sindicalismo, ya que muchos se preguntaban el para qué de los sindicatos, si todo había sido negociado y firmado por los partidos". Por ello, la USO —no participante en la mesa de negociaciones por puras razones y criterios de hegemonía sindical de CC.OO. y U.G.T.— valoró positivamente el AMI y lo suscribió "... teniendo en cuenta que en el se recogían aspectos sustanciales de la política reivindicativa de la USO, y que (el AMI) establecía un precedente positivo en la perspectiva de consolidar un marco de relaciones laborales basado en la autonomía y en el protagonismo de las partes". (14)

La lucha contra el paro pasa a ser, así mismo, objetivo primordial de trabajo, dado que el más de millón y medio de trabajadores no ocupados supone "unos niveles de paro insostenibles para la clase trabajadora y para la sociedad en su conjunto". En la búsqueda de soluciones —y en ello U.S.O. no se diferencia de las restantes centrales, al menos en cuanto a tratamiento y enfoque global del tema se refiere—, cree en cuanto a tratamiento y enfoque global del tema se refiere—, cree que se debe buscar la potenciación de la inversión productiva "... con una selectivación de los objetivos de esa política inversionista en función de la creación de puestos de trabajo" (15). Ello requiere la adopción de medidas estructurales y la necesidad de lograr "un compromiso solidario de las fuerzas sociales, políticas y económicas, que vertebran la sociedad española como agentes naturales de dicha alternativa negociada a la crisis económica y el paro" (16).

(15) *ibid.*

(16) *ibid.* pág. 6.

A la búsqueda de ese compromiso solidario —terminología lo suficientemente imprecisa para que cada grupo y fuerza política o social se pueda sentir representada— dedica la U.S.O. en la actualidad su mayor empeño, si bien no hay que olvidar la tremenda resistencia que encuentra, en especial desde el bloque político-sindical socialista, en el momento de tener algún protagonismo en la negociación.

### Reflexión final

Del sumario tratamiento de las estrategias del sindicalismo de clase español ante la crisis económica, creemos que puede extraerse la idea de que todas ellas —en mayor o menor intensidad— persiguen el objetivo de que las fuerzas sociales, e indirectamente los gobiernos, miren hacia adelante, empujen hacia el progreso y no sean fuerzas meramente estáticas, conservadoras de lo ya existente o que piensen en el retorno a fórmulas ya periclitadas. Ello pasa, en mi opinión, por la adopción de una serie de decisiones y medidas que, a modo de conclusión del presente artículo, serían:

a) reconocimiento pleno institucional de las organizaciones sindicales y empresariales. Soporte moral y material por parte del Estado.

b) incremento de las inversiones públicas, con el objetivo de crear empleo estable, principalmente en servicios e infraestructuras de carácter social (transportes, viviendas...).

c) mejora de la competitividad de nuestros productos, lo que supone lograr una mayor productividad —teniendo en cuenta el juego interconexiónado de factores humanos, tecnológicos y financieros— y adecuación a la nueva división internacional del trabajo.

d) adopción de medidas puntuales tendentes a descongestionar el mercado de trabajo (reparto del trabajo disponible, ampliación de la edad escolar y correlativa mejora del sistema educativo, reducción progresiva de la edad de jubilación).



## La crisis de representatividad de los sindicatos de clase (\*)

Marino Regini

(\*) *Relazione al Convegno dell' Instituto Gramsci su: "Governabilità democratica e crisi della rappresentanza"*, F. Angeli. (Se publica con la autorización expresa del autor).

### 1. Las transformaciones de los sindicatos de clase europeos y el caso italiano

En muchos países de la Europa central y septentrional hemos asistido en la postguerra (especialmente en los períodos en los que los partidos obreros han estado en el Gobierno) a una común transformación de los sindicatos de clase (1). Numerosos observadores de las relaciones industriales subrayan como central, en esta transformación, la tendencia al compromiso de los sindicatos con el sistema político. Algunos de ellos, volviendo a tener en cuenta la previsión formulada hace muchos años por Franz Neumann hablan, además, de tendencias hacia la "incorporación de los sindicatos en el Estado" (2).

(1) Empleo aquí el término "sindicato de clase" sin ninguna connotación valorativa, sino tan sólo para distinguirlo de otro tipo de sindicatos, que son conocidos como "asociativos". El primero, al contrario de los segundos, busca sistemáticamente representar grupos sociales más amplios que sus afiliados en sentido estrecho. Para una discusión de los dos tipos de sindicatos y de sus respectivas estrategias, ver A. Pizzorno, "Fra azione di classe e sistemi corporativi", en *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, Annali Feltrinelli, Milano, 1976; y G. Esping-Andersen —Marino Regini, "Trade Union Strategies and Social Policy in Italy and Sweden", en J. Hayward (ed.), *Trade Unions and Politics in Western Europe*, F. Cass, London, 1980.

(2) Cfr. W. Müller-Jentsch, "Il rapporto fra Stato e sindacati", en L. Basso (a cura di), *Stato e crisi delle istituzioni*, Mazzotta, Milano, 1978.

Los principales indicadores de dicha tendencia serían el alto reconocimiento institucional de los sindicatos, la delegación de funciones públicas en ellos, la concesión, por parte del Estado, del monopolio de la representación de los trabajadores. Empleando una expresión de Claus Offe (3), se podría decir que se ha producido, de hecho ó de derecho, una "atribución de status político" a los sindicatos. A cambio de esta modificación en sus status, los sindicatos habrían sido inducidos a ofrecer una relativa moderación salarial (si bien las políticas de rentas de los años 60 han fracasado formalmente, en todos los países nord- y centro-europeos, los sindicatos, de hecho han subempleado su poder de mercado, hecho surgido de la adopción de políticas keynesianas) y su participación subalterna en la gestión de la política económica. Las tendencias descritas estarían por otro lado, en el origen de la creciente burocratización de las organizaciones sindicales y del notable centralismo en su estructura y en su actividad.

Deseando sintetizar estas transformaciones, se podría considerar el siguiente elenco de características, respecto de las que Schmitter (4) extrae la idea de una tendencia común a todas las organizaciones de los intereses: centralización, burocratización, cooptación, oligárquica, profesionalización de los representantes y empleo de expertos, elevada agregación de las demandas, reconocimiento oficial de su status, interdependencia respecto del poder público, cálculo a largo plazo de los objetivos deseados.

Según la opinión de los críticos de estas "tendencias neocorporativas" en el capitalismo avanzado, las transformaciones —a las que me he referido de forma bastante sintetizada y general— en la estructura y en las funciones de los sindicatos de clase cambian, no obstante, la naturaleza de su relación con las bases y provocan, inevitablemente un distanciamiento respecto de los intereses de los trabajadores y la oposición (activa o pasiva) de éstos (5). Por tanto, es fácil para quien describe con detalle la evolución (ó la involución, dado que tales descripciones son, con frecuencia, denuncias implícitas) de los sindicatos de clase, individualizar las características y los orígenes de su actual crisis de representatividad. Esta se podría reducir o resumir como una creciente dicotomía entre los intereses de las bases obreras y los de las organizaciones sindicales y que puede expresarse como contestación res-

(3) Cfr. C. Offe, "The Attribution of Political Status to Interest Groups", en S. Berger (ed.), *Interest Groups in Western Europe*, Cambridge U. Press, New York (en prensa).

(4) P. Schmitter, *Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America*, dactilografiado, 1978 (en prensa).

(5) La obra que emplea mejores argumentos sobre los temas de la contradictoriedad intrínseca de las tendencias neocorporativas es el de C. Sabel, *The Internal Politics of Trade Unions*, dactilografiado, 1978 (en prensa).

pecto de los jefes por parte de las bases ó, sencillamente, como un aumento de la apatía y de la desconfianza, pero cuyos orígenes habrían que investigar en las transformaciones señaladas anteriormente.

No es posible discutir aquí en qué medida las tendencias citadas se corresponden, realmente, con la realidad de los países en estudio. Por el contrario, intentaré mostrar cómo el problema de la crisis de representatividad se plantea, no obstante, en términos bastante más complejos de lo que sugieren los críticos de las tendencias neocorporativas.

Antes de afrontar este tema, es oportuno formular algunas matizaciones respecto al modo en que se plantea la situación italiana respecto de las tendencias indicadas.

Ante todo, hay que señalar que el proceso de compromiso de los sindicatos con el Estado que se ha producido en nuestro país en los últimos años, ha tenido lugar bajo un signo bastante diferente. Dicho proceso ha tenido lugar, de hecho, bajo el empuje y, en parte, bajo el control del sindicato; ha sido más el éxito de las conquistas sindicales que de concesiones ó iniciativas de los Gobiernos.

Una vez roto el aislamiento político de los años 50, el reconocimiento institucional y el monopolio de la representatividad han sido conquistados, de hecho, por el sindicato, empleando la capacidad de movilización de la base, antes de recibir el refrendo, definitivamente, del Estatuto de los trabajadores. De mismo modo, la inserción de los sindicatos en las instituciones de gestión de la política social y del trabajo (INPS, comisiones para la movilidad laboral, etc. y su participación de hecho (consecuente con la praxis de consultas seguida por los Gobiernos) en la formulación de la política económica, han sido también, más el éxito de una tendencia a actuar como sujetos políticos que, paulatinamente, se reducían los espacios de negociaciones con las empresas, que no de un objetivo de incorporación buscado por el Estado.

Si las relaciones entre sindicatos y Estado se han aproximado también en Italia, al modelo concertativo que prevalece en los países del Norte y Centro de Europa, las diferencias siguen siendo, hoy día, bastante notables (6). En primer lugar, la institucionalización de dichas relaciones es baja; los sindicatos conservan, por tanto, plena autonomía y están muy lejos de haberse transformado en "órganos anómalos del Estado". Además, no han aceptado una visión sectorial y subalterna de su participación en la formulación de la política económica: la misma sigue ligada a objetivos de transformación y a una estrategia

(6) Para un análisis de las relaciones entre Sindicatos y Estado en Italia, cfr. M. Regini, "Stato e sindacati nel sistema economico", *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1979, n.º 1, y las actas del Convegno della Fondazione Feltrinelli sobre "Sindacato e Stato capitalistico" (a cura di M. Regini e T. Treu), en *Quaderni* n.º 10, 1980.

general. Por último, si bien los sindicatos italianos no han sido imunes a los procesos de burocratización y de centralización, la persistente vitalidad de las estructuras descentralizadas de la actividad sindical (los Consejos de fábrica y la contratación empresarial) han constituido hasta el momento un freno válido y un elemento de permanente tensión.

## 2. La crisis de la relación de representatividad

Una vez subrayadas estas indudables diferencias, no obstante, hay que reconocer que, también en Italia, los sindicatos están atravesando una crisis de representatividad; es necesario, por tanto, aclarar de qué modos se manifieste y en qué medida se halla, realmente, ligada a las tendencias antes citadas.

Para analizar esta crisis, conviene recordar, ante todo, que la relación de representación de los intereses trae consigo el problema fundamental de la *transmisión de la petición* (7) de los representados a quien se halla en la posición de tomar decisiones que inciden sobre dichos intereses (es decir —en el caso de los sindicatos— en las otras partes: empresas e instituciones públicas). El proceso de transmisión de la petición constituye un problema para todos los representantes (en este caso, para todas las organizaciones sindicales), dado que, en dicho proceso, la petición de la base, inevitablemente, viene seleccionada, mediada y, por tanto, modificada: una crisis de representatividad está, por ello, potencialmente, siempre presente, bajo la forma de reacciones de los representantes ante las modificaciones sufridas por sus peticiones o bajo la forma de la incapacidad de los representantes para superar las dificultades inherentes a este proceso.

Este problema, no obstante, es superable, normalmente si recurre, al menos, a una de estas tres condiciones: a) si los representantes limitan las modificaciones de las peticiones específicas y explícitas de la base, al mínimo indispensable (para que no superpongan a las mismas objetivos más generales e intereses propios); b) si pueden disponer de instrumentos eficaces de control sobre la base (o, también, de instrumentos para mantener, no obstante, un elevado grado de adhesión); c) si logran obtener resultados que, aún siendo distintos respecto de las peticiones específicas y explícitas de los representados, satisfagan, pese a todo, de forma notable otras exigencias potenciales u objetivos generalmente considerados como importantes.

(7) Para un análisis del proceso de transmisión de la petición por parte de los partidos políticos, cfr. A. Pizzorno, *I soggetti del pluralismo*, Il Mulino, Bologna, 1980, pp. 11-49.

Los análisis que unen la crisis de representatividad de los sindicatos con las tendencias descritas en el párrafo 1., concentran, en realidad, su atención exclusivamente sobre la pérdida de fuerza de la primera condición. Centralización y burocratización de las organizaciones sindicales, su compromiso con el Estado y el desempeño de funciones semipúblicas, traen consigo, de hecho —se dice— un excesivo alejamiento de las peticiones de la base, cuando no una substitución por intereses propios de los representantes. Los trabajadores reaccionarían, pese a ello —antes ó después— a la desviación de sus peticiones y se pondría de manifiesto la crisis siempre latente de la relación de representatividad.

Las tesis que intentaré ilustrar o describir en las páginas siguientes es, que, al contrario que los sindicatos asociativos y tradeunionistas (cfr. nota 1), los sindicatos de clase deben llevar a cabo, *siempre*, una *profunda* modificación de las peticiones específicas y explícitas de su base, incluso cuando su estructura y sus funciones no sufren transformaciones tan notables como las descritas en el párrafo 1; pero que ello no les expone necesariamente a una crisis de representatividad. En lo referente a los sindicatos italianos, en particular, sería difícil explicar la actual crisis de su relación con los trabajadores como simple efecto de las transformaciones sufridas en su estructura y en sus funciones, si es cierto (como he indicado al final del párrafo 1) que otros sindicatos han ido mucho más allá en este proceso, sin sufrir por ello una crisis más grave. Si la primera de las tres condiciones indicadas, por tanto, no se da nunca, aunque sea en diversa medida, en los sindicatos de clase, una crisis de representatividad les sacude en cambio cuando *tampoco las otras dos condiciones* se dan.

Para discutir dicha tesis y aclarar de qué modos se manifiesta hoy la crisis de representatividad de los sindicatos en Italia, conviene subdividir el proceso de transmisión de la petición de la base en los distintos pasos en los que se articula analíticamente. Dicho proceso trae consigo: la individualización, interpretación y recogida de peticiones, su agregación, mediación con las de otros grupos sociales potencialmente aliados y la inserción en la estrategia de largo alcance de la organización de la representación; su negociación con la otra parte, para lograr resultados favorables. ¿En cuáles de estos pasos se manifiesta, hoy, la crisis del sindicato italiano y por qué?

### 2.1. La capacidad para individualizar y "dar voz" a las peticiones de la base

La individualización, interpretación y recogida de peticiones de la base trae consigo, inevitablemente, algún tipo de selección y modifi-

cación de las mismas. Pese a ello, es posible reducir dicho fenómeno a proporciones mínimas si la estructura de representación está muy ramificada y, por tanto, son frecuentes los contactos con los trabajadores, si los canales institucionales de comunicación entre la organización sindical no se hallan bloqueados y si existen procedimientos eficaces de verificación de la voluntad de la base.

Creo que se puede decir que, en su conjunto, los sindicatos italianos satisfacen hoy dichas condiciones mejor que muchos otros sindicatos europeos. La red de delegados y de Consejos de fábrica se halla tan extendida (8) que elimina la posibilidad de que partes importantes de la clase trabajadora no logren hacer llegar sus peticiones a sus propios representantes. La situación actual es, desde este punto de vista, muy distinta a la de los años 50 y 60, cuando les era difícil, a los miembros de la Comisión interior de las grandes fábricas (pocos, muy ideologizados y obstaculizados por parte de la directiva empresarial) mantenerse en contacto con la compleja realidad de las peticiones de una clase obrera heterogénea y sometida a rápidas transformaciones.

Por otro lado, el hecho de que los Consejos estén reconocidos, a todos los efectos, por los sindicatos como sus órganos en la empresa, hace que los flujos de comunicación dentro de la organización sean, institucionalmente, intensos y, con ello, hacen posible el conocimiento de las peticiones surgidas de la base. Si bien la situación italiana es hoy distinta no sólo de la época de las Comisiones Internas sino también de aquellos países en los que la representación laboral es dualista (institucionalmente ó de hecho; en dichos países, el órgano de representación en la empresa no es un órgano del sindicato (como ocurre con los *Betriebsräte* germanos y los *shop stewards* ingleses) y, por tanto, no comunica las peticiones de la base mediante canales institucionales internos.

Por último, si bien los procedimientos de verificación de la voluntad de la base se hallen escasamente formalizados en Italia y planteen un serio problema de democracia interna (9), no se puede decir por ello que no existan: no obstante, el acentuado ritualismo y la participación en descenso, las asambleas siguen siendo siempre ocasiones importantes en las que diversos grupos de trabajadores pueden exponer sus peticiones a los propios representantes.

(8) Según cálculos aproximados, el número de los Consejos de fábrica ha pasado de 8.101 en 1972 a 32.000 en 1978; el de delegados, de 82.923 en 1972 a 32.000 en 1978; el de delegados, de 82.923 en 1972 a 210.000 en 1978 (cfr. *Quaderni di Rassegna sindacale*, n.º 51, y *La Repubblica* 28-XI-78).

(9) Sobre este punto véase entre otros el interesante debate en *Mondoperaio* n.º 9, septiembre 1979: "A dieci anni dall'autunno caldo".

## 2.2. La modificación de las peticiones para agregarlas y los riesgos de su ampliación a "intereses generales"

Una vez individualizadas y recogidas, pese a todo, las peticiones de unos grupos de trabajadores se coordinan con las de otros grupos. El resumen de las peticiones es una operación necesaria para cada sindicato. Pero, mientras los sindicatos asociativos y tradeunionistas se limitan a coordinar peticiones de grupos relativamente semejantes entre sí (trabajadores de la misma empresa ó sector, ó también, pertenecientes al mismo oficio, en el caso de la *craft unions*), para los sindicatos de clase y que actúan en el mercado político, dicho proceso es bastante más complejo.

Ya la orientación hacia la clase en su conjunto, en vez de grupos concretos de trabajadores hace más difíciles las necesarias mediaciones entre las peticiones. Incluso cuando plantea reivindicaciones en el plano descentralizado de una empresa concreta, un sindicato de clase estaría, tendencialmente atento a su compatibilidad con los intereses de los trabajadores de otras empresas y regiones, de los parados y demás puntos de interés. Por otro lado, dado que actúa también en el "mercado político" y no sólo en el de la contratación con las empresas (10), buscará el modo de articular las peticiones con las de grupos sociales distintos a los de clase obrera, pero que son aliados potenciales de la misma (pensionistas, diversas categorías de transformación, un sindicato de clase tenderá a insertar —ó hacer compatibles— las peticiones a corto plazo planteadas por la base, en una estrategia a largo plazo, bastante más de lo que no deba hacer un sindicato orientado a maximizar, no obstante, los intereses de los propios representados.

Por estas causas, los sindicatos de clase llevan a cabo, *siempre* una profunda modificación de las peticiones concretas de sus bases. Y, por ello, en esta fase del proceso de transmisión de la petición, es donde surge la posibilidad de una crisis de representatividad, la cual se manifiesta, precisamente, como dificultad para reunir las peticiones de la base, para articularlas con las de otros grupos sociales, para insertarlas en un programa coherente y a largo plazo.

Diversos indicadores nos muestran que se trata de una dificultad creciente: entre éstos, el principal es, sin duda, la explosión del particularismo reivindicativo, la sectorialización del conflicto, la lógica de la imitación y de la emulación que caracterizan, ya, distintos sistemas de relaciones industriales, entre ellos el italiano.

(10) Para estos conceptos, cfr. A. Pizzorno, "Scambio politica e identità collettiva nel conflitto di classe", en: C. Crouch e A. Pizzorno, *Conflitti in Europa*, Etas, Milano, 1977.

Bien es verdad que se puede sostener (como hacen algunos) que dichos fenómenos están en relación con los cambios producidos en la composición sociocultural de la clase obrera, los cuales fragmentan los intereses al mismo tiempo que provocan un aumento de la expectativa y de la capacidad para seguirlos de forma organizada. Pero a esta tesis se puede plantear las mismas objeciones que otros (11) han formulado a la teoría de la creciente ingobernabilidad de las sociedades democráticas debida a la "sobrecarga de peticiones" planteadas a los Gobiernos. Es decir, que los cambios en las características y de la capacidad de organización autónoma de los representados (ó de los gobernantes) no son suficientes para explicar la crisis; es oportuno, también, explicar por qué los representados (ó los gobernados) no saben hallar respuestas adecuadas a estos cambios. ¿Por qué, en particular, los sindicatos muestran una menor capacidad para llevar a cabo una mediación y un resumen de la petición eficaz y aceptable de su base?

En la mayoría de los países europeos, esta disminuída capacidad está, probablemente, en relación con los vínculos impuestos a la estrategia reivindicativa de los sindicatos a cambio de su reconocimiento y de la delegación en los mismos de funciones públicas. El principal vínculo que los sindicatos deben aceptar es la subordinación de su actividad cotidiana a un pretendido *interés general* (12). Lo que los Gobiernos les piden es que se comporten como "social partners responsables", que reconozcan la interdependencia de sus intereses con los demás actores económicos públicos y privados y que acepten, por tanto, basar su acción en la consecución de objetivos compartidos, en vez de la maximación de intereses particulares. Cuando los sindicatos aceptan estas prescripciones, se produce una *dilatación* de su función de mediación entre las peticiones de los trabajadores y las de otros grupos sociales, que va más allá de la agregación de las peticiones llevadas a cabo, normalmente, por cada sindicato de clase.

Dicho de otro modo, si bien un sindicato de clase modificada siempre la petición de la base para articularla con la de grupos potencialmente aliados de la clase obrera, las modificaciones necesarias para hacerla compatible con el "interés general" (en donde el sindicato debe inspirarse para ser admitido a participar en las decisiones políticas), son de naturaleza y entidad muy diferentes. Una cosa es aceptar, por ejemplo, una cierta moderación salarial en una fábrica a cambio del mantenimiento de determinados puestos de trabajo en otra fábrica perteneciente al mismo grupo empresarial. Y otra distinta es aceptar dicha moderación para contribuir a un "interés general", como, por

(11) Cfr. P. Schmitter, *op. cit.*

(12) Este aspecto aparece particularmente claro en *Konzertierte Aktion*. Cfr. C. Offe, *op. cit.* y C. Lehbruch, "Liberal Corporatism and Party Government", *Comparative Political Studies*, aprile 1977.

ejemplo, una disminución de la tasa de inflación, especialmente si los sindicatos deben aceptar la conformidad a dicho interés como una prescripción gubernamental a la que se condiciona su participación en la formulación de la política económica.

En contraste con los países de la Europa centro-septentrional, en Italia los Gobiernos no ha estado en grado de imponer a los sindicatos vínculos y prescripciones de este tipo. Se puede decir, no obstante, que los sindicatos italianos han desarrollado, autónomamente una estrategia que va dirigida a privilegiar los "intereses generales" del país y que les ha llevado, en algunos casos, a adoptar comportamientos parecidos a los de los demás sindicatos europeos. Haciendo mención de su origen de clase y, por ello, a la exigencia de no representar tan sólo los intereses de los trabajadores con empleo (además de promover el desarrollo económico, que no está suficientemente garantizado por una burguesía débil), el sindicato italiano de "particulares" en "generales". Objetivos como las reformas sociales, primero, y después la ocupación, las inversiones y el desarrollo del Mezzogiorno y, por último, la productividad de las empresas y del sistema económico, han sido las etapas de un intento de asumir aquel papel de "representante de intereses generales de la colectividad", que, según el esquema clásico, debía ser llevado a cabo por los partidos políticos. (13)

No hay duda de que este proceso responde a exigencias objetivas y difícilmente superables por parte de las organizaciones sindicales, y que demuestra su voluntad de plantear su propia estrategia a largo plazo. Pese a ello, está claro que, de este modo, el proceso de mediación de la petición de la base se alarga mucho más allá de las mediaciones normalmente necesarias para resumir y hacer negociables las peticiones y, por tanto, halla fuerte resistencia incluso en una base acostumbrada a profundas modificaciones de su propia petición.

El particularismo reivindicativo no es, por tanto, a mi parecer, el rechazo de cualquier tipo de mediación y de agregación de las peticiones y de su inserción en una estrategia a largo plazo, que cada sindicato siempre ha realizado. Es, por el contrario, el rechazo de un alargamiento de este momento de transmisión de la petición, capaz de sustraer la acción de los sindicatos de la lógica de representación de la clase en su conjunto a una de representación de intereses todavía más generales, de la colectividad en su conjunto.

(13) Cuyos partidos, en su lugar, como sabemos, con frecuencia "no presentan únicamente peticiones generales, referidas al "bien común", si no, por el contrario, en mayor o menor medida y en ciertos períodos incluso de modo excluyente, petición referidas al "bien de algunos" (A. Pizzorno, *Il soggetto... op. cit.*, pág. 17).

### 2.3. La crisis de los instrumentos de control sobre la base

Este desplazamiento de la lógica de representatividad que los sindicatos italianos han llevado a cabo en los años 70 explica, a mi parecer, por qué el particularismo reivindicativo ha explotado entre nosotros en los últimos años, mientras era un fenómeno casi desconocido anteriormente. Basta con leer las páginas de Accornero (14) y de otros protagonistas para ver como la CGIL llevó a cabo, en los años 50 una modificación de las peticiones de la base, al menos, tan profunda: no tan sólo porque entonces estaba menos entrenada y preparada para individualizar las peticiones de grupos distintos de trabajadores (de ello surge la autocrítica de la segunda parte de los años 50) sino también porque era particularmente fuerte la exigencia de insertarlas en una estrategia a largo plazo para una organización a la que se planteaban problemas de supervivencia en un ambiente hostil (15). E incluso el particularismo reivindicativo y la carrera salarial eran, en aquel entonces, bastantes limitados, cuando no desconocidos.

Bien es verdad que la diferente situación actual puede, en parte, reconducirse hacia el relativamente mayor (respecto de los años 50) poder adquisitivo de los trabajadores del área garantizada, y hacia la lógica de imitación que se ha extendido por todas las categorías después de los éxitos logrados por la movilización obrera de los años 1968-1972. Pero ello no basta para explicar las diferencias entre los dos períodos.

En realidad, pese a las derrotas en la FIAT y en las demás fábricas en las que estaba sometida a la represión patronal, la CGIL, en los años 50 logró evitar una más grave crisis de representatividad debido a que poseía un poderoso instrumento de control sobre la base: la capacidad de proporcionar una ideología que favorecía una identificación de los trabajadores con la organización y con su proyecto (16). Este tipo de identificación es, en cierta medida, *independientemente de la mayor o menor satisfacción de las peticiones de la base* ó, incluso, impide que lleguen a los representantes peticiones concretas, dado que se establece con éstos una relación de delegación general basada en la confianza. "... Cuanto más sometida está al refrendo ideológico, tanto más tien-

(14) A. Accornero, *Cinque anni 50 in fabbrica*. De Donato, Bari, 1973.

(15) Sobre la lógica de acción de la CGIL en aquellos años, siguen siendo fundamentales los análisis de A. Pizzorno, ahora recogidos en *I Soggetti... op. cit.*, Pág. 99-190.

(16) En adelante, me referiré a este instrumento de control, también como capacidad para proporcionar "incentivos de identidad". Este concepto está tomado de la tipología propuesta por P. Lange, "La teoria degli incentivi e l'analisi dei partiti politici" in *Rassegna Italiana di Sociologia*, XVIII/4, octubre-diciembre 1977, que se refiere a la teoría de los incentivos desarrollada por Clark-Wilson, Wilson y Scheneider.

de a ser abstracta la petición planteada, dado que la ideología quita fuerza al reconocimiento de la petición y de su verificación. Cuando (por el contrario) deja de actuar la síntesis ideológica, el trabajo de resumen y coordinación de la petición se hace mucho más difícil y tienden a prevalecer los particularismos" (17).

Ha sido, por tanto, la capacidad de proporcionar "incentivos de identidad", es decir, un sentido de identificación mediante la ideología, la que ha permitido a la CGIL, en los años 50, una amplia interpretación y resumen de las peticiones; de hecho, la ideología actuaba como instrumento de control y de prevención de posibles crisis de representatividad.

Pero —éste es el punto— esta capacidad se hallaba ligada estrechamente a una lógica de acción de clase: la ideología podía actuar debido a que los objetivos perseguidos por el sindicato y los intereses potenciales que representaba se mostraban concordes con ella. Cuando, por el contrario, los objetivos se amplían hasta el extremo de coincidir con los de la colectividad en su conjunto, inevitablemente, junto al concepto del interés general adquiere legitimidad entre los trabajadores el del interés particular. En un período de laicización generalizada de la sociedad civil como el que vivimos, dicho proceso conduce a una profunda crisis del control basado en la adhesión ideológica, es decir, en la identificación con la organización y con su proyecto.

Naturalmente, los sindicatos asociativos, que no están orientados a toda la clase, nunca han poseído este instrumento de control y prevención. Pero, dejando a un lado la menor necesidad para ellos de modificar las peticiones de la base, al no tener que resumir y mediarlas con las de otros grupos de trabajadores, estos sindicatos han desarrollado otro instrumento de control, el de los "incentivos selectivos" (18): beneficios particulares sólo para sus afiliados y sanciones para la no adhesión. Al reservar algunos derechos (e incluso limitando la aplicación del contrato colectivo) sólo para sus afiliados y al promover una serie de servicios exclusivos para ellos, algunos sindicatos tienden, de este modo, a transformarse en simples agencias de servicios para sus propios miembros. Si las organizaciones de los intereses se convierten cada vez más en agencias de servicios y cada vez menos en un centro de aspiraciones políticas ó de identidad personal, las exigencias de participación, solidaridad, etc. se dirigen hacia otros movimientos y organizaciones y se desarrolla, por tanto, una adhesión puramente instrumental a los sindicatos (como ya señalaban Goldthorpe y Lockwood en

(17) A. Pizzorno, *I Soggetti... op. cit.* pág. 39.

(18) Para el concepto de "incentivos selectivos" cfr. M. Olson, *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge, Mass 1965, pág. 51 y *passim*.

(19) Cfr. en particular la introducción a J. Goldthorpe y otros, *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge University Press, London, 1969.

su investigación sobre la clase obrera inglesa (19)). Como cualquier otra agencia de servicios, dichos sindicatos son considerados por los trabajadores como algo ajenos a ellos y la adhesión ó no a los mismos es, tan sólo, el resultado de un cálculo aproximativo del tipo costes-beneficios. Las peticiones de la base pueden ser modificadas por la organización sindical sin que se produzca una crisis de representatividad, en tanto y hasta que los beneficios generales de la adhesión son superiores a los costes.

Incluso los sindicatos de clase han ido por la senda de los incentivos selectivos, para intentar contrarrestar la decadencia de los incentivos de identidad. Hasta en Italia tenemos ejemplos de este tipo de control sobre la adhesión de la base, incluso sin existir ningún tipo de "closed shop" ó de sanciones explícitas a la no adhesión. Si los servicios sociales son, por lo general, un incentivo para la inscripción, algunos sindicatos en particular —como las federaciones de jornaleros— "reclutan sus propios afiliados hace ya tiempo sobre bases administrativas ó asistenciales más que de lucha... El momento principal, sino el único, de contacto entre organizaciones sindicales y jornaleros se ha reducido al cumplimiento de las prácticas asistenciales..." (20), como la petición de indemnización por paro agrícola.

En su conjunto, pese a todo, los sindicatos italianos manifiestan fuertes resistencias a recorrer hasta el final esta senda. Aparecen, de hecho claros los riesgos que las misma trae consigo: burocratización del sindicato y clara disminución de su capacidad de movilización de los trabajadores basada en objetivos que afectan a toda la clase obrera. Precisamente la percepción de tales riesgos empuja, probablemente, a algunos dirigentes sindicales volver atrás en vez de avanzar por este camino. Así hay que ver la reciente propuesta de Scheda para verificar periódicamente la intención de los afiliados para renovar su afiliación: se busca el ligar la decisión de afiliarse con un acto de identificación con la organización representativa en vez de con una rutina burocrática que favorece el enajenamiento de los afiliados.

Los dos instrumentos tradicionales de control sobre la base se muestran, por tanto, ampliamente inutilizables por parte de los sindicatos italianos en el período actual. La crisis de los "incentivos de identidad" y la incertidumbre ó las resistencias a recorrer este camino de los "incentivos selectivos", les exponen al riesgo de perder el control sobre los trabajadores, justamente mientras la dilatación de la petición provoca oposición y agitación en la base.

(20) E. Revneri, *La catena migratoria*. Il Mulino, Bologna, 1979, pág. 302.

#### 2.4. La crisis de resultados que compensen la no satisfacción de la petición de la base

Los procesos precedentes son, en mi opinión, ampliamente inevitables. Ante la crisis y la no practicabilidad de los instrumentos de control sobre la base, los sindicatos pueden hacer poca cosa. Y dar largas al proceso de resumen y de mediación de la peticiones difícilmente se puede evitar por parte de un sindicato que quiera mantener, incluso en un período de profunda crisis económica, el poder adquirido, bien en la fábrica, bien en el mercado político. Si tal sindicato se interroga sobre las consecuencias de su propia acción en el caso de que decidiera formularla bajo un modelo puramente reivindicativo, que no modifique las peticiones de la base y no tenga presentes los intereses más generales, tiende, de hecho, a llegar a esta conclusión (pese a que importantes minorías dentro del sindicato, sean de otro parecer): que tal elección lo debilitaría, porque empeoraría la crisis económica y, por tanto, su poder de mercado y pondría en tela de juicio sus alianzas y, con ello, su poder político.

Si respecto a estos procesos, los sindicatos difícilmente darán marcha atrás ¿es, por tanto, inevitable que se produzca en su seno o aumente una crisis de representatividad? Ya he indicado anteriormente como, en mi opinión esta crisis se produce tan sólo si deja de tener relevancia una tercera condición: la capacidad del sindicato para obtener de la negociación con la otra parte interesada (pública y privada) resultados que, aún siendo distintos respecto de las peticiones concretas y explícitas de la base, satisfagan pese a todo, de modo relevante, otras exigencias potenciales u objetivos generalmente considerados como importantes.

Al modificar las peticiones de los trabajadores para acercarlas a los, así llamados "intereses generales", los sindicatos aceptan implícitamente ó proponen un *trade-off*, un intercambio entre la renuncia a ciertos beneficios y el logro de otros. El ejemplo más claro, en la situación italiana (pero también en la de otros países europeos) ha sido la práctica de una cierta moderación salarial a cambio de un pretendido aumento de las inversiones y del nivel de empleo.

Se puede sostener que lo que está haciendo explotar hoy una crisis de representatividad no es tanto la comprensión de las demandas salariales de la base que esta tendencia ha traído consigo como la falta de resultados relativos a las inversiones y al empleo, que habrían podido compensar la no satisfacción de las peticiones concretas. El *trade-off* se muestra entonces inaceptable por parte de los trabajadores, y de dudosa utilidad para los sindicatos mismos, no porque se exigen sacrificios sino porque no se logra obtener lo que se esperaba a cambio de tales sacrificios.

El problema de los resultados del intercambio político es delicado, dado que existe siempre un *gap* temporal entre las ventajas a corto plazo a las que se debe renunciar y el tipo de ventajas que se pueden obtener a cambio. Estos maduran, de hecho, sólo a largo plazo y, por ello, son inciertos (21). Pero en la experiencia de aquellos sindicatos europeos que, en los años 50 y 60 han aceptado políticas de "concertación" de su propia acción con los Gobiernos y con las empresas, dicho *gap* temporal ha podido ser satisfecho con la confianza que los sindicatos tenían en la buena fe de la otra parte y en la posibilidad de lograr, realmente, resultados favorables a largo plazo. Dicha confianza ha permitido a los mismos superar una postura puramente reivindicativa o garante, basada en la rigidez en el empleo de la fuerza de trabajo. El mecanismo de *trade-off* (ó de pacto social) ha podido funcionar, de este modo, en la mayor parte de los años 50 y 60. Los beneficios derivados para los trabajadores en este tiempo, bien en términos de aumento de los salarios reales, bien en los pleno empleo, bien en los de política social, han impido —hasta los años 70— que se produjeran crisis relevantes en la relación de representatividad, pese a la profunda modificación de la petición de base llevada a cabo por los sindicatos de dichos países.

La confianza, por otro lado, no dependía, es verdad, de un mayor benevolencia u optimismo de dichos sindicatos, sino de la existencia, en tales países, de una serie de condiciones que se consideraban como garantía del *trade-off*. En primer lugar, la experiencia misma de un constante crecimiento económica —considera entonces imparable— parecía garantizar la perpetuación de una situación de pleno empleo y de una redistribución de los frutos de la acumulación. En segundo lugar, la previsible de los *trends* u objetivos a largo plazo —dada la casi falta de inflación—, era una condición indispensable para poder calcular las ventajas a largo plazo. Por último la presencia durante largo tiempo del partido de la clase obrera en el Gobierno ó en coalición gubernamental, constituía la garantía política para que los "intereses generales" no coincidiesen simplemente con los de la clase dominante y que incluso a los sindicatos les fueran asegurados aquellos resultados positivos implícitos en el *trade-off*.

Es fácil ver como una ó más de dichas condiciones han perdido fuerza en los años 70. Por ello, el *trade-off* comienza a producir menos ventajas para los trabajadores y la "crisis de resultados" expone a las organizaciones sindicales a la insatisfacción o a la revuelta de la base. Es sólo entonces cuando la modificación de las peticiones explícitas, que siempre se había llevado a cabo, provoca una crisis de representatividad.

Es, pese a todo, ver, cómo la tercera condición (el partido obrero en el Gobierno) en Italia nunca se ha dado (o como las otras dos atraviesan una crisis más profunda que en otros países). No tan sólo porque siempre ha faltado, en Italia, una parte pública capaz de garantizar políticamente al sindicato resultados favorables en el largo período; ha faltado, además, con frecuencia, una parte creíble *tout court*, es decir, capaz de lograr sus objetivos mismos declarados. A cambio de su disponibilidad para conciliar las peticiones concretas de la base con los "intereses generales", no se han dado, por tanto, —ni podían darse— a los sindicatos más que escasas recompensas. Bien pocos han sido, de hecho, los resultados que pudiesen, al menos, mostrar a los trabajadores la aceptabilidad del *trade-off*.

Pero si los dos primeros procesos que están en el origen de la crisis de representatividad — la dilatación de las peticiones concretas hacia intereses generales y la crisis del control sobre la base — son, como ha sido dicho, ampliamente inevitables, los sindicatos no pueden referirse, todavía, más que a resultados indirectos para reconstruir su relación con los trabajadores. Las crecientes demandas de *control sobre las decisiones empresariales y sobre la política económica* pueden verse como búsqueda de una garantía directa (al no existir condiciones que permitan la confianza en la otra parte interesada) que, de su adhesión a políticas de concretación, verán surgir, en el largo período, resultados favorables a los trabajadores, capaces, por tanto, de impedir una crisis de representatividad.

Los sindicatos de clase europeos se están moviendo, todavía tímidamente, por este camino. A los habituados a una acción fundamental reivindicativa —como los sindicatos italianos, ingleses y franceses— se les hace difícil aceptar que la articulación de las peticiones particulares con los intereses generales sea algo más que el resultado de decisiones autónomas y no vinculantes; que brota de la adhesión a una relación "concertiva" en vez de tipo "contestario" (22).

Por otro lado, una demanda de concertación basada no tan sólo en la simple confianza en los éxitos a largo plazo, sino también en *podere de control* como garantía de dichos éxitos, se muestra, quizá, demasiado radical para los sindicatos de los países socialdemócratas que actúan ya en un sistema concertativo. En un ambiente económico y político ya hostil, tal exigencia de garantías llevaría, de hecho, a los sindicatos mucho más allá del arreglo neocorporativo tradicional, en el que su participación en la toma de decisiones sobre política económica

(22) Para el empleo de estos conceptos, vid. C. Crouch, "The Conditions for Trade-Union Wage Restraint", in L. Lindberg y C. Maier (eds.), *The Politics and Sociology of Global Inflation* (en prensa).

(21) Cfr. A. Pizzorno, "Scambio político..." *op. cit.*

es sectorial y subalterna (23). Por ejemplo, simples derechos de información por parte del Gobierno no pueden, es verdad, constituir una garantía suficiente, especialmente cuando la crisis de representatividad se hace más aguda. La garantía de resultados en el largo período de tiempo puede darse tan sólo por la conquista de poderes de control real sobre las decisiones fundamentales en la empresa y en la política económica (en primer lugar, sobre las decisiones respecto a la inversión; lo que significa poderes de control sobre la actuación efectiva de tales decisiones y elecciones, de modo que produzcan las consecuencias deseadas y no otras).

### 3. Conclusiones

Los sindicatos italianos se muestran por el momento titubeantes, más que divididos, respecto a la respuesta que hay que dar a la crisis de representatividad que les sacude. Prolongar dicha situación de incertidumbre no puede más que agravarla y al mismo tiempo producir las condiciones económicas y políticas para su derrota frontal. Dejando a un lado tal eventualidad, las posibles salidas parecen, en teoría, ser tres.

La primera es la neocorporativa. A años de distancia, la solución italiana recalcaría la de los países socialdemócratas europeos, sin las condiciones que han hecho posible un relativo éxito. Al no poder lograr ventajas relevantes para los trabajadores, esta solución traería consigo una crisis de representatividad muy profunda; sería, quizá, posible sólo al precio de una transformación radical de la naturaleza del sindicato en organización burocrática, que recurre a incentivos selectivos para obtener este mínimo de adhesión de la base que necesita.

La segunda salida es la de un retorno del sindicato a una postura reivindicativa, a su "oficio", como se dice con frecuencia. Lo que le permitiría no hacerse cargo de los "intereses generales" de la colectividad, ni verse envuelto en políticas concertativas y transmitir, por tanto, con pocas modificaciones, la petición de la base. Es verdad que dicha línea permitiría reconstruir la relación con los trabajadores; por lo demás, ésta parece ser la única solución que los críticos de las tendencias neocorporativas ven a la crisis de representatividad. Pero es una línea que se muestra, quizá, como no practicable por más tiempo en esta fase histórica de la economía y de las relaciones políticas.

La tercera salida posible, la de la conquista de verdaderos poderes de control es, por tanto, la única que, a largo plazo, pueda evitar, bien una derrota política del sindicato, bien una crisis de representatividad.

Está claro, no obstante, que ello trae consigo —como, por lo demás, la segunda salida— un acentuamiento del choque social y político y no su reducción. Trae consigo, asimismo, una gran capacidad de innovación, de experimentación de soluciones, de revisión de las propias concepciones ideológicas por parte de todos los actores económicos y políticos.



## Crisis económica y relaciones de trabajo

*Oriol Homs*

En el período de crisis por el que atraviesan, desde hace años, las sociedades industrializadas se están produciendo toda una serie de cambios en las relaciones entre trabajadores y empresarios entorno al proceso de trabajo lo suficientemente profundos como para preguntarse por su significado y hasta qué punto puede hablarse ya de un cambio en el modelo que configuraban el conjunto de estas relaciones. Modelo que se gestó entre las dos guerras mundiales y se desarrolló a partir de la segunda.

Estos cambios abarcan todo el ámbito de las relaciones de trabajo: paro estructural, desarrollo de contratos a tiempo parcial, empleo temporal, subcontratación, tendencias a la descualificación de la fuerza de trabajo, plurivalencia y polivalencia, movilidad de la plantilla dentro de la empresa, estancamiento del ascenso y promoción en el interior de la empresa, disminución del salario real, intervención progresiva del Estado en las condiciones de trabajo, bloqueo de la negociación colectiva, reestructuración de la organización taylorista del trabajo, prácticas antisindicales por parte de la patronal, etc.

La amplitud de estos cambios contrasta con la poca o escasa conciencia que de ello tiene el conjunto de los trabajadores, con las dificultades de las organizaciones sindicales en hacerles frente y la confusión con la que se los trata por parte de los análisis sobre la crisis.

En primer lugar son más bien escasos los estudios sobre la crisis que tengan en cuenta el campo de las relaciones de trabajo. El dominio de la economía como perspectiva de análisis ha desarrollado una concepción de la crisis puramente económica, explicable por mecanismos técnico-económicos, en los cuales, como mínimo para parte de la teoría económica, no aparece el carácter social de la producción (1) y por tan-

(1) Sobre la negación del carácter social de la economía por parte de la teoría neoclásica ver J.M. Vergara. "Fuerza de trabajo y trabajo". *Revista Mensual/Monthly Review*: Febrero 1981 Vol. 4-5, pág. 7-14.

to la necesidad de abordar las relaciones de trabajo. Ello no quiere decir que no aparezcan puntos de contacto con lo social. Como explica Vegara "no se trata de introducir en el análisis teórico consideraciones benéfico-sociales... se trata de captar que el proceso de producción en el capitalismo (industrial para ser más precisos) no puede comprenderse como simple relación cuantitativa entre unos inputs y unos determinados outputs". De hecho estas consideraciones benéfico-sociales se introducen por ejemplo al tocar el problema del paro como consecuencia de la crisis.

En segundo lugar, en consonancia con lo dicho, las relaciones de trabajo no aparecen como relaciones sociales sino que se presentan sumergidas en el concepto "trabajo", y cuando este es tratado se le considera bajo un criterio técnico-económico, como factor de producción, del cual, por razones técnicas, se argumenta la necesidad para hacer frente a la crisis de conseguir la reducción de su coste.

En tercer lugar en la utilización del concepto "trabajo" opera otra confusión entre trabajo en sentido estricto y fuerza de trabajo (2). Es decir la diferenciación necesaria entre la fuerza de trabajo que se presenta en el mercado y que es adquirida por el capital a través de una relación contractual y la utilización por parte del empresario de esa fuerza en la realización de un trabajo concreto. La confusión actúa en el sentido de hacer pasar la fuerza de trabajo por "trabajo" y olvidar el trabajo en sentido estricto, es decir todo aquello que afecta al modo y a las condiciones en que se realiza la producción. Ello conduce, por una parte a reducir las relaciones de trabajo a través del concepto "trabajo" a las relaciones que se establecen en el momento de la contratación, a lo sumo extendiéndolas a los temas que se regulan en dicha contratación, esencialmente horario de trabajo y salario, y por otra parte cuando se trata la cuestión del empleo en los análisis de la crisis, dicha confusión facilita también la reducción a su aspecto contractual, tanto en su aspecto positivo como negativo. Es decir se opone empleo y paro en abstracto como problema número uno. En este punto la perspectiva dominante es la jurídica, debido a la institucionalización legal existente en esta relación.

En cuarto lugar, se presenta la crisis como la causa de los cambios que se proponen en las relaciones de trabajo. Toda explicación se recluye al interior de la crisis, como momento excepcional de desajuste de unos equilibrios técnico-económicos, como fenómeno inevitable, como "deus ex-machina" que lo justificaría todo. De esa manera la crisis justifica unas medidas que en realidad tienen un alcance mayor y que en ningún momento pueden solámente circunscribirse a

(2) J. M. Vegara *Op. cit.*, pág. 12

ella. La crisis como ha apuntado Savater (3) actúa como mistificación de la realidad.

Toda esta serie de confusiones y reducciones imponen un marco estrecho y mistificador al análisis que hace difícil una comprensión global de todos los fenómenos que tienen lugar y que determina unas alternativas encaminadas a la subordinación de las relaciones de trabajo a las exigencias de la gestión y salida de la crisis que plantea el capital.

Sin embargo, la práctica patronal plantea las relaciones de trabajo en otro terreno que desborda el marco del análisis económico-jurídico, aunque lo siga utilizando como esquema de explicación y justificación de su actuación en este terreno. La manifestación por parte de la patronal de la necesidad de un cambio que resituara la disciplina, la jerarquía, el poder en la empresa, el prestigio del empresario, etc... implican de hecho el reconocimiento no explícito del carácter social de la producción concebida como lugar de enfrentamiento y consenso entre distintos grupos sociales con relaciones de fuerza diferentes. No es de extrañar, pues, que en los análisis patronales de la crisis emerja en un lenguaje más militante la influencia de la cotidianidad de las relaciones de trabajo de las que el empresario es una parte.

Algo parecido en sentido contrario ocurre entre los análisis y las prácticas de las fuerzas sindicales sobre las relaciones de trabajo en la crisis.

En primer término hay que resaltar la tardía reacción de los sindicatos ante la crisis (4). En un primer momento los sindicatos consideran la crisis como una de tantas crisis del desarrollo capitalista, quizás de mayor amplitud y gravedad y en ese sentido avanzan alternativas clásicas que habían ido desarrollando en los años anteriores frente a los problemas creados por la inflación. Los sindicatos empiezan a reaccionar a comprender el carácter orgánico y estructural de la crisis cuando prácticamente todos sus elementos ya están sobre el terreno y cuando ya se ha concretado una política de gestión de la crisis por parte de la patronal y por lo tanto ya se ha impuesto por la fuerza de los hechos el marco de la crisis.

La pesadez de los sindicatos en afrontar la crisis no es nueva. Algo parecido ocurrió en la última gran crisis de los años 30. En general el movimiento obrero tardó también en reaccionar, prácticamente hasta 193 y lo hizo lentamente con actitudes defensivas respecto a los avances sociales conseguidos en los años anteriores y con movilizaciones parciales. Evidentemente el ascenso del fascismo en estos mismos años

(3) Savater. "El mito de la crisis (Una superstición sociológica)". *El Viejo Topo* n.º 49. Octubre 1980. Barcelona pág. 18-24.

(4) V. J. Estivill, A. Martín, en este mismo número pág. 7.

desplazó los objetivos de este cambio de actitud sindical (5).

Algunos factores a distintos niveles pueden explicar esta actitud:

a) La inercia de los esquemas de la acción sindical del período anterior en el que las reformas y reivindicaciones sociales se obtenían con la presión sindical en una situación de ciclo expansivo de la economía. Los análisis económicos respecto a la evolución del modo de producción se adaptaron a esta situación, con lo cual se convirtieron en ineficaces al cambiar el marco económico.

b) Los cambios que se han desarrollado en las relaciones de trabajo antes de la crisis y los que esta ha añadido suponen una necesaria reorganización de las estructuras sindicales, con lo que puede suponer de conflictivo para el "stato quo" sindical. No solamente se produce una "crisis de adaptación" a la nueva situación, sino que implica un cuestionamiento de algunos principios de base de las estrategias políticas y sindicales del movimiento obrero y un replanteamiento global de la concepción del modo de producción capitalista y de su evolución. El fracaso de la teorización de la Revolución Científico-Técnica, la segmentación del mercado de trabajo y de la clase obrera, la reducción del mercado de trabajo, la paralización de la movilidad vertical en el interior de la empresa, los procesos de descualificación de la fuerza de trabajo, etc... son cuestiones que obligan a un replanteamiento de la organización y acción sindical.

c) La debilidad del análisis y de la investigación en materia de relaciones de trabajo, dificulta también la comprensión de los fenómenos que se producen. En nuestro país la ausencia casi total de investigación hace que se desconozcan la especificidad con que estos procesos se producen, no porque sean diferentes de los que ocurren en otros países y que empiezan a ser conocidos, sino porque el lugar que ocupa el Estado Español en la división internacional del modo de producción capitalista y las características de las relaciones sociales que tuvieron lugar durante la dictadura franquista hacen necesario conocer la forma concreta que toman aquí.

d) Por último también influyen razones de política sindical. La poca autonomía sindical respecto a los intereses políticos del período de la "reforma política" hace enormemente difícil, en un momento de crisis, intentar plantear una alternativa sindical que no sea la simple aceptación de las consecuencias de la misma, sin plantear un planteamiento de transformación social.

(5) Sobre la actitud obrera y sindical en la gran crisis de los años 30 ver la interesante síntesis de D. Demarco: J. Dhondt y D. Fauvel-Rouif. "Mouvements ouvriers et dépression économique de 1929-1939. Étude comparée", en *International Review of Social History* 1959 Vol. III. Actas del "Colloque International à l'université de Strasbourg" organizado por la Commission International d'Histoire des Mouvements Sociaux edes Structures Sociales.

En segundo lugar a pesar de que a nivel del análisis va introduciéndose una visión estructural de la crisis y de la globalidad de los cambios en las relaciones de trabajo (8), los sindicatos se enfrentan con una gran dificultad en plasmar estos análisis en prácticas alternativas. La inmediatez de las reivindicaciones, la necesidad de dar respuestas rápidas a las propuestas patronales en las mesas de negociación, la influencia del discurso dominante sobre el conjunto de los trabajadores a través de los estereotipos divulgados por los medios de comunicación y la poca capacidad de análisis y estudio autónomo de las fuerzas sindicales seguramente ayudan a entender el porque de esa subordinación de las prácticas sindicales a los esquemas patronales pero sin embargo no la justifican.

De esta forma los sindicatos se hallan prisioneros del paro, de los aumentos salariales y de la productividad, planteados de tal manera que difícilmente pueden escapar a la disyuntiva de aceptar las exigencias patronales o su resistencia voluntarista que acaba la mayor parte de las veces en la aceptación de los hechos consumados.

El luchar contra el paro exigiendo más puestos de trabajo sin tener en cuenta que el paro responde a un proceso de reestructuración capitalista no sólo del proceso de producción (empresas en crisis) sino también del proceso de trabajo, especialmente por la introducción de nuevas tecnologías, y por lo tanto sin presentar alternativas a ese nivel; o defender incrementos del salario real sin comprender que "el salario puede mantenerse e incluso aumentar al mismo tiempo que la situación social de la clase obrera puede empeorar y su fuerza de trabajo desvalorizarse" (7); o negociar la productividad sin entender que los aumentos de la productividad son la clave de la reestructuración y tienen una doble vertiente de impulsar la sumisión del proceso de trabajo a las necesidades del capital; es perderse en los árboles sin ver el bosque. Con ello no quisiera minimizar esos graves problemas, pues como se verá más adelante juegan también un papel importante en la reestructuración capitalista, sino tan solo plantearlos en un marco en el que adquieren una significación más compleja.

Nos encontramos pues con una no correspondencia entre los análisis y las prácticas de las fuerzas sindicales y la patronales. Por una parte el análisis patronal tiende a velar la realidad de la crisis y en cambio por parte de los sindicatos se avanza hacia una mayor comprensión de dicha realidad. Por otra parte, la práctica de la patronal demuestra con toda crudeza los programas de reestructuración capitalista y sin embar-

(6) Un ejemplo puntual puede ser la ponencia de Acción Sindical ante la crisis presentada en el II Congreso de la Unión Sindical de Madrid de Comisiones Obreras. Octubre 1980.

(7) Editorial de la Revista *Mensual/ Monthly Review* dedicada al proceso de trabajo y capitalismo. Febrero 1981 vol. 4-5

go las prácticas sindicales quedan atrapadas en la confusión del discurso dominante.

De hecho el viraje en la estrategia de los sindicatos europeos a partir de 1976-77 (8) basada en un intento de redefinir la correlación entre las relaciones de trabajo y la crisis, no ha llegado aún a plasmarse en nuestro país, que se mantiene aún en una política defensiva y genérica ante la crisis.

### El carácter social y orgánico de la crisis

La economía capitalista como todo sistema económico se basa en un modo de organizar la producción, que no es reducible a unas relaciones técnicas entre los distintos elementos que participan en él. El sistema productivo "combina los procesos de acumulación y de valorización del capital con el proceso de trabajo", en el sentido de someter el proceso de trabajo a las exigencias del doble movimiento del capital. El carácter social del capital, entendido como relación, y por tanto de los procesos de acumulación y valorización del mismo son lo suficientemente claros como para insistir en ello, pero quizás sea conveniente entretenerse en precisar también el carácter social del proceso de trabajo. Carácter que se desprende por el "lugar central que ocupa tanto en lo que se refiere al sistema productivo como en lo que se refiere al movimiento del capital, estrechamente ligado a ambos. El sistema productivo y el movimiento del capital están deliberadamente dirigidos, orientados hacia el proceso de trabajo, auténtico "corazón" de la economía (9). Y también por las relaciones sociales que hacen posible la existencia de un determinado proceso de trabajo. Sin las relaciones de subordinación y dominio en el proceso de trabajo capitalista, este no existiría. Así pues aunque el sistema productivo mediatice con unos mecanismos aparentemente técnicos el proceso de trabajo y los movimientos del capital, en realidad hace referencia a unas relaciones de tipo social que los enmarca, les da sentido y los predetermina.

En consonancia con esta premisa podemos destacar también el carácter social de la crisis. "El origen de la crisis debe buscarse en el desarrollo de las contradicciones del proceso de reproducción (proceso de valoración y proceso de reproducción real) expresión del desarrollo de las contradicciones del proceso de producción inmediato" (10) que

(8) Ver. J. Estivill y A. Martín *Op. cit.*

(9) Ch. Palloix. El proceso de trabajo del fordismo al neofordismo. *El Cárabo. Revista de Ciencias Sociales* n.º 13-14 Madrid pág. 125.

(10) Ch. Palloix. *Procès de production et crise du capitalisme*. Presses Universitaires de Grenoble. Francois Maspero 1977 pág. 222. Hay traducción en castellano en Ed. Blume

han tenido lugar en el período de ciclo expansivo anterior y en la incapacidad del capital para ordenar y hacer frente a esas contradicciones. Esta incapacidad, como afirma Palloix, no es de tipo técnico sino de tipo político-social fruto de la situación actual de las relaciones entre las clases sociales y que se traducen en una caída de la eficacia y de la rentabilidad del capital en las formaciones sociales capitalistas avanzadas.

Recaltar el carácter social de la crisis no implica afirmar que la crisis es una invención del capital, sino que las medidas que se proponen de tipo técnico-económico no son más que mediaciones en la búsqueda de la forma de recuperar la capacidad de acrecentar la tasa de explotación de la única manera que le es posible al capital, es decir incrementando la sumisión del proceso de trabajo a las necesidades del movimiento del capital para reproducir y consolidar las capas capitalistas hegemónicas como clases dominantes.

Al ser inseparable esta crisis del proceso de reproducción real en relación a las exigencias de la valorización del capital cabe considerarla como crisis orgánica del capitalismo (10).

Este enfoque nos lleva a tres consideraciones que nos interesan para el estudio de las relaciones de trabajo: Una. Si la crisis no es explicable por sí sola, ni como fruto de acontecimientos esporádicos y puntuales, sino como consecuencia de un desarrollo contradictorio anterior, el análisis de la crisis deberá dirigirse hacia el conocimiento de esas contradicciones, y por lo tanto algunos fenómenos que se observan actualmente no encuentran su explicación en el momento de crisis sino en los procesos que se han desarrollado en toda una etapa. Por ejemplo, la estructura del paro, los procesos de descualificación de la fuerza de trabajo, los movimientos de la división del trabajo, etc... La crisis no justificaría estos fenómenos, si acaso actuaría como precipitador o generalizador de los mismos. En nuestro país esa confusión ha sido propiciada por el retraso con el que se han introducido los estudios sobre estos fenómenos, que ha coincidido con la crisis. Pero los primeros trabajos de Palloix, de Freyssenet, de Marglin, *El Manifiesto*, etc... por sólo nombrar algunos, son anteriores al estallido de la crisis.

Dos. Si se trata de una crisis orgánica que afecta al proceso de reproducción quiere decir que los mecanismos que se han seguido hasta el momento han perdido eficacia o que han generado tales contradicciones que hoy es difícil armonizar. De lo cual se deduce que la crisis implica una reestructuración del proceso de producción y del proceso de trabajo. Reestructuración que abarca la reorganización de los sectores y de las ramas industriales de la producción y que también descende a la combinación de los elementos presentes en el proceso de trabajo: el trabajo en sentido estricto, y no solamente la fuerza de trabajo sino

(11) Ch. Palloix. *Op. cit.* pág. 224.

también su uso; los objetos del trabajo, es decir las materias primas y los medios de trabajo, las máquinas y la tecnología, afectando todo ello no solo al grado de explotación de la fuerza de trabajo sino también a la forma de esa explotación.

Tres. El carácter social de la crisis y de las relaciones de trabajo obligan a tener en cuenta por una parte los procesos necesarios de consolidación y reforzamiento de las relaciones de dominio para que el capital pueda conducir a buen fin la reestructuración del proceso de trabajo y en contraposición las resistencias que frente a esa situación puedan desarrollarse, y por otra situar en su lugar las propuestas técnicas de gestión y salida a la crisis.

Desde esa perspectiva aparece pues, la globalidad de las transformaciones que se están produciendo en el campo de las relaciones de trabajo, en las que seguramente nada va a quedar en su sitio.

En este sentido la reducción estructural del empleo sería pues, una variable más pero no la única, aunque no por ello la menos importante. No sólo por las consecuencias sociales que implica la reducción de la fuerza de trabajo empleada, sino por las condiciones que crea para facilitar la reestructuración. Por una parte debilita la capacidad negociadora de la fuerza de trabajo en el mercado y el miedo al paro surte su eficacia como freno en los conflictos de trabajo y por otra parte es la forma de imponer la nueva política de relaciones de trabajo sin tener que realizar un ataque frontal contra las organizaciones sindicales y obreras. En época de no crisis los cambios en la organización y en las condiciones de trabajo, en la descualificación de la fuerza de trabajo, etc. deben enfrentarse a una fuerza de trabajo empleada y organizada, con lo cual esos procesos aparecen de forma más directa y clara y en consecuencia más conflictiva. Ello explicaría los conflictos que por estos motivos se han producido en los años anteriores a la crisis en toda Europa. Sin embargo en la actualidad la forma de desarrollar estos procesos es a través del paro, al sustituir una mano de obra con unas condiciones de trabajo, con una cualificación determinada y en un proceso organizativo del trabajo, por otra mano de obra con otras condiciones, con otra cualificación y con otra organización o en el peor de los casos no sustituyéndola de forma que la mano de obra que queda es ya el resultado de un proceso de descualificación y transformación de la organización y de las condiciones de trabajo (12).

Este carácter ofuscador del paro también se repite en la medida que el paro como "no trabajo" y se compara con el "trabajo" como dos realidades homogéneas, generales y abstractas, cuando en realidad ni el paro ni el empleo es homogéneo ni puede presentarse de forma abs-

(12) Ver los casos señalados en el artículo de O. Mickler. "Racionalización y descualificación del trabajo. El caso de la industria alemana". *Sociología del Trabajo* n.º 2 Oct. Enero 1980. Madrid-Barcelona pág. 115-128.

tracta. Si analizáramos la composición del paro encontraríamos una gran diferenciación entre trabajadores jóvenes, trabajadoras, trabajadores en edad avanzada, trabajadores de pequeñas empresas, trabajadores de diferentes tipos de cualificación, de zonas diferentes, etc. que nos indicaría por donde están yendo los procesos de desestabilización de la clase obrera (13). Ni tampoco el empleo es "trabajo" reducido a una relación contractual. De hecho no existiría el "empleo" sino usos determinados y concretos de la fuerza de trabajo. Con lo cual el paro actuaría como una gran pantalla que encubriría la magnitud y globalidad de la reestructuración capitalista.

Las medidas que propone el empresario para transformar las relaciones de trabajo justificadas por la situación de crisis en realidad son medidas tendentes a adaptar y someter a la fuerza de trabajo a la reestructuración capitalista del proceso de trabajo y de producción. Olvidar esta realidad puede significar para el movimiento obrero el que dentro de unos años detrás de la reivindicación de más puestos de trabajo y mayor salario se encuentre con un proceso de trabajo reorganizado que le impondrá unas relaciones de trabajo en las que no habrá intervenido y que significarán una degradación de su situación social.

### Cambio en el modelo de relaciones de trabajo

Después de haber visto que la actual crisis desemboca necesariamente en una transformación de las relaciones de trabajo creo que podemos responder afirmativamente a la pregunta que planteaba al principio de este artículo, y por lo tanto concluir que estamos asistiendo al final de todo un período de las relaciones de trabajo, que quizás sería interesante convertir en objeto de estudio como tal, para detectar con mayor precisión su homogeneidad y estructura.

Final de etapa que ha empezado con el desmoronamiento de la institucionalización jurídica anterior con la progresiva promulgación de nuevas leyes laborales y que cabría completar con los cambios no institucionalizados de las prácticas patronales y sindicales y del Estado en sus políticas laborales.

Uno de los aspectos más estudiados de esa transición, seguramente por su importancia pero también por motivos de los que he señalado más arriba es la transformación de las formas de "empleo", especialmente en su vertiente contractual. Así se ha estudiado la evo-

(13) Ver B. Coriat "Diferenciación y segmentación de la fuerza de trabajo en las industrias de proceso". *Sociología del Trabajo* n.º 2. Oct.-Enero 1980. Madrid-Barcelona. pág. 85-114.

lución que está sufriendo el contrato de trabajo, la aparición de nuevos tipos de contratos, como el contrato de trabajo de duración determinada, o a tiempo parcial, o los contratos en prácticas para jóvenes estudiantes, el desarrollo del trabajo negro, la subcontratación de mano de obra, etc. (14).

En algunos de esos trabajos se ha utilizado el concepto de "modelo de empleo" para designar el conjunto de características del empleo anterior en contraposición a otro modelo que se estaría forjando, o el concepto de paradigma, de mayor actualidad (15). Creo que la aplicación de estos conceptos sería más acertada si se aplicara al conjunto de las relaciones de trabajo siguiendo con la idea de utilizar el período como objeto global y unitario de estudio. Sin embargo habría que hacer algunas precisiones para aplicar este enfoque, especialmente en el caso del Estado Español:

—La idea de modelo, a pesar de los problemas que plantea la construcción de "modelos", creo que puede ser interesante para definir las características básicas del conjunto de prácticas, instituciones, constantes que se han mantenido durante el período y para hacer abstracción de los principios fundamentales que lo han estructurado y que permiten un marco de interpretación y comparación. Evitando sin embargo la construcción de un modelo cerrado, circunscrito a las relaciones de trabajo separándolas de su contexto, más preocupado por su propia coherencia interna que por su función explicativa de los procesos y fenómenos ocurridos.

—Evitar la idealización del período anterior confundiendo el marco interpretativo con la descripción de la realidad.

—Al igual que no debe confundirse el modelo interpretativo con la imagen que se ha presentado o las aspiraciones que se han cultivado a cerca de las relaciones de trabajo en el período posterior a la guerra civil en España. Por ejemplo hay que andar con precaución al aplicar en el Estado Español los elementos que utiliza Puel para definir el "paradigma del empleo": la seguridad de la relación salarial, empleo

(14) Ver entre otros "Mercado de Trabajo y relaciones de producción". *Sociología del Trabajo* n.º 3/4. Madrid-Barcelona. 1980.

C. Cassasus. "Les syndicats et l'emploi". *Centre de Recherches en Sciences Sociales du Travail*. Université Paris-Sud Paris 1980. 80 pág.

Freedman. "Emploi: faits et reflexions. B.I.T.". Genève 1980, recopilación de artículos aparecidos sobre este tema en la *Revista Internacional del Trabajo*, publicada por la OIT.

G. Lyon-Caen "L'ébranlement par la crise économique du régime juridique de l'emploi". *Centre de Recherches de Droit Social*. Université Paris I. Commissariat Général du Plan. "Emploi et système productive. Séminaire Emploi". *La documentation Française*. París.

(15) Ver H. Puel. "La paradigme de l'emploi" en VV.AA. *Travail, salaire et emploi*. Presse Universitaire de Lyon. 1979.

estable y con posibilidades de movilidad vertical, empleo de jornada completa, principal fuente de ingresos, empleo con un solo empresario, especificidad del lugar de trabajo. Estos elementos habría que contrastarlos con el subempleo generalizado en amplias zonas rurales y del sur del Estado, la fragilidad endémica del empleo en esas zonas, la extensión generalizada del pluriempleo, la importancia de los contratos de prueba más allá de 15 días o sin formalizar en el sector de la construcción, el desarrollo del trabajo a domicilio, etc. En este sentido habría que diferenciar el "paradigma del empleo" y el modelo de interpretación que lo incluiría, pero que también debería asumir la crítica del papel ideológico que desempeña el paradigma. Es decir en el caso del "paradigma del empleo" entendido como "conjunto de prácticas de empresas, de sindicatos y de los Estados... de manera que sin haberse definido, el concepto de empleo hace referencia a un cierto número de características muy precisas que constituyen el empleo normal, ejemplar, típico" (16), habría funcionado más como aspiración de los trabajadores, como atractivo integrador por parte del sistema productivo y como objetivo formal reconocido por la legislación, incluso en algunos de sus aspectos en la constitución, que como realidad generalizable al conjunto de los trabajadores. La crítica al paradigma no se debe tanto por que no se cumpla en un 100%, ya que toda abstracción nunca coincide con toda la complejidad de la realidad, sino porque una característica básica del modelo de relaciones de trabajo en ese período es justamente la no existencia de un modo único de empleo y la necesidad de esa diferenciación. A partir del momento que el mantenimiento del paradigma no es funcional respecto a la nueva situación, entra en crisis como tal.

Por otra parte sin querer entrar en la descripción de los elementos fundamentales del modelo de relaciones de trabajo del Estado Español en el espacio de este artículo, creo interesante resaltar las circunstancias en las que está desapareciendo el antiguo modelo porque señala una de las especificidades del momento de transición. Es decir se está produciendo un doble salto, sin apoyos intermedios, pasando directamente de unas relaciones de trabajo franquistas a unas relaciones de trabajo en la crisis, justificado por la necesidad de democratizar y situar a nivel europeo las relaciones de trabajo que se institucionalizaron bajo la dictadura, debido a la influencia que sobre ella ejercía la forma política del estado, limitando la capacidad de acción y organización de los trabajadores e imponiendo a los empresarios unas cargas y unas rigideces que dificultaban el desarrollo económico de la empresa. De esa forma la "democracia y Europa" han sido los conceptos-fuerza que han permitido disfrazar la destrucción del modelo anterior, diluir las

(16) H. Puel *Op. cit.* pág. 136.

resistencias al cambio e imponer una reelaboración generalizada del marco institucional de las relaciones de trabajo en plena crisis que ha conllevado una negociación a la baja y en unas condiciones difíciles, de tal manera, que examinando el contenido de las últimas leyes laborales aprobadas en el Parlamento español no creo que sea un interrogante propagandístico el preguntarse por el avance o retroceso de la legislación laboral española (17). La utilización que ha realizado la patronal de la coyuntura política le ha permitido evitar el enfrentamiento global con sindicatos y trabajadores, contrariamente a lo que ocurría en los últimos años del franquismo.

A otro nivel la europeización de las relaciones de trabajo en el Estado Español ha significado la anulación de muchos mecanismos de resistencia y solidaridad del grupo obrero costosamente elaborados en el período anterior. Mecanismos como el absentismo, la productividad, la opacidad del grupo obrero por la dureza de las relaciones de trabajo bajo el franquismo que dificultaban la penetración de la dominación patronal en la fábrica y en el taller, etc., analizados desde una perspectiva antropológica permitirían conocer la red de relaciones internas al grupo obrero típicas de este período.

No es claro hasta que punto las fuerzas sindicales han sido conscientes del importante papel que esa red jugaba en la organización y cohesión obrera y de la ruptura que se ha producido a ese nivel durante la reforma política. Hoy el movimiento obrero se encuentra con que debe reelaborar unos nuevos mecanismos de solidaridad en unas nuevas instituciones como son los sindicatos, de los que no tiene una tradición de en un momento en que están actuando a fondo los factores de "desestabilización obrera" que impone la reestructuración del proceso de producción y de trabajo capitalistas.

Oriol Homs



(17) Título de un artículo aparecido en la revista *Transición* de J. A. Villamor en el cual se compara la legislación actual con la franquista. J. A. Villamor. "Legislación laboral española, avance o retroceso?". *Transición* n.º 4. Enero 1979. Barcelona, pág. 20-24. Ver también F. Celada. "Los empresarios ya tienen su estatuto". *Transición* N.º 18 Marzo 1980 pág. 25-29 y M. Ludovid. "El estatuto contra los trabajadores". *Transición* n.º 12 Septiembre 1979, pág. 4-7.

## Bibliografía escogida: Crisis económica y sindicalismo

Jodi Estivill  
Antonio Martín Artiles

En esta bibliografía se recogen libros, artículos y números monográficos de revistas cuyo objeto central es el estudio del impacto de la crisis económica sobre la acción sindical, así como las respuestas de las organizaciones sindicales en forma de acuerdos globales con otras instituciones y los nuevos contenidos en la negociación contractual derivados de los cambios operados en el seno del sistema.

De ahí que no figuren en la presente lista documentos de análisis económico sobre las causas de la crisis o bien cuestiones específicas de la problemática sindical.

En cuanto al marco, la documentación reseñada se sitúa en el área de los países de la CEE, con especial referencia a las experiencias de Italia, Francia, Alemania Occidental y Gran Bretaña, y algunas alusiones a Suecia. Ocasionalmente se trata también el caso de Estados Unidos.

— AA.VV.: *La izquierda ante la crisis económica mundial*. Ed. Pablo Iglesias. Madrid, 1980.

Texto de 186 páginas que recoge las jornadas organizadas por la Funda-

ción Pablo Iglesias durante los días 19-24 de mayo de 1980. Intervinieron Giovanni Arrighi, J. Attali, E. Baron, F. Claudín, A. Granou, S. Holland, S.C. Kolm, E. Mandel, J.M. Maravall, J. Muñoz, L. Paramio, S. Roïdan, J. Segura, B. Trentin y Rainer Zoll. Totalmente recomendable su lectura en la medida que aporta diferentes interpretaciones de la crisis, así como alternativas.

— AA.VV.: *Il sindacato italiano fra economia e politica*. Rev. *Prospettiva Sindacale*, n.º 29. Settembre 1978. Milan.

Es un número monográfico de 164 páginas realizado a base de artículos de varios autores donde merece reseñar los artículos de Guido Baglioni: *La democrazia industriale fra strategia sindacale e primato della politica*, y el de L. Caselli sobre la acción sindical y los datos "objetivos" de la economía. Asimismo contiene tres documentos sobre el estudio de la reducción del horario de trabajo.

— AA.VV.: *La CFDT et la crise du syndicalisme*. Rev. *Esprit*, n.º 4. Paris, Abril 1980.

También se trata de un número mo-

nográfico interesante de 160 páginas que contiene artículos de diversos autores que hacen referencia tanto a las señas de identidad de la CFDT como a los efectos de la crisis sobre el sindicato. En especial al tema de la territorialización de la lucha sindical a causa del desempleo.

— AA.VV.: *Travailler produire... bof le syndicalisme alors*. Rev. *Dialectique*, n.º 28. París, 1979.

Otro número monográfico de 128 páginas que contiene artículos de Bruno Trentin sobre la situación sindical italiana; de Jean-Louis Moynot sobre la evolución del movimiento sindical francés, otro de N. Sartorius sobre la necesidad del sindicalismo de nuevo tipo que pretende desarrollar CC.OO. y por último uno de Ulrich Briefs sobre el sindicalismo en la época de la informática, con una valoración de la cogestión en Alemania.

— AA.VV.: *Sindacato e crisi. Rassegna Sindacale Quaderni*, n.º 58. Editrice Sindacale italiana. Gennaio-Febrario, 1976. Roma.

Revista de la CGIL. Contiene un debate sobre la estrategia unitaria para salir de la crisis. En dicha "tavola rotonda" intervinieron dirigentes sindicales como L. Lama, M. D'Antonio M. Didó y G. Mazzocchi. Además trae varios artículos sobre la crisis y los sindicatos en Europa, la autonomía obrera y la nueva objetividad capitalista en la crisis económica, la reestructuración industrial y el desempleo, etc.

— AA.VV.: *Sindacato e controllo dell'economia. Rassegna sindacale Quaderni*, n.º 62-63. Editrice Sindacale Italiana. Settembre-Dicembre, 1976.

Contiene dos artículos teóricos sobre el control de las inversiones y la participación a cargo de M. Didó y S. D'Alberto. Cuatro artículos sobre experiencias concretas en los sectores metalmeccánico y en la agricultura. Así como el confrontamiento en los

poderes públicos y, a nivel territorial, el caso de la realidad piemontesa.

— AMENDOLA, G.; BERLINGUER, E.; CHIAROMONTE, G.: *El movimiento obrero ante la crisis*. Rev. *Argumentos*, n.º 4. Marzo 1980.

Contiene tres artículos. El primero sobre el "caso FIAT"; el segundo sobre la iniciativa del movimiento político y sindical en la reforma de las estructuras y el tercero sobre las contrapartidas del plan de austeridad italiano.

— BILOUS, A.; DARBON, F.: *Vous avez dit "bas-salaires?"*. Rev. *CFDT. Aujourd'hui*, n.º 42. Mars-Avril, 1980.

Artículo de 25 páginas confeccionado a base de fichas temáticas: Niveles y contenidos de las negociaciones. La escala móvil, salarios directos y coste salarial, estadísticas y estudios. Le sigue una segunda parte con un resumen de las reivindicaciones prioritarias en un contexto de crisis.

— BLASSEL, H.: *Faudrait-il casser les machines?*. Rev. *CFDT. Aujourd'hui*, n.º 43. n.º Special. Mai-Juin 1980. París.

Trata de la aplicación de nuevas tecnologías de base como la microelectrónica y la informática al proceso productivo lo que da lugar a un impulso ampliado de nuevas tecnologías en los distintos sectores.

En contrapunto plantea la acción sindical ofensiva para controlar los efectos sobre el empleo que produce la introducción salvaje de tecnología.

— BOSQUET, Michel: *La edad de oro del paro*. Rev. *Transición*, n.º 5. Barcelona, febrero 1979.

Hace una descripción de los efectos de la introducción de nuevas tecnologías en algunos sectores como relojería, prensa y automóvil. Describe un panorama sombrío para la década de los 80. Plantea preguntas como ¿conducirá la tercera revolución industrial a la sociedad del paro o a la sociedad de tiempo libre? ¿Conseguirá liberar

al ser humano de los trabajos mutiladores, o lo mutilará aún más, reduciéndolos a la inactividad forzosa?

— CACACE, N.; FREY, L.; MORESE, R.: *Lavorare meno per lavorare tutti*. Edizione Lavoro. Roma, 1978 (328 páginas).

Trabajar menos para trabajar todos es un slogan lanzado por la CISL, el sindicato autónomo italiano. Este libro consta de tres partes. La primera a cargo de R. Morese con un estudio sobre el horario de trabajo en la estrategia de renovación contractual. El segundo es de L. Frey sobre la gestión del tiempo de trabajo y el tercero es de Cacace sobre las dificultades para sostener la democracia en un contexto de desempleo. Asimismo trae tres Documentos sobre condiciones de trabajo y reivindicaciones en la industria del automóvil, aeronáutica y naval en la CEE.

— CASASSUS, C. y ERBES—SEGUIN, S.: *L'intervention judiciaire et emploi: le cas de textile*. París. Documentation Française, 1979.

Estudio sobre diez empresas del sector textil con expedientes de crisis o reducción de plantilla en Francia. Una exposición de esta investigación también está expuesta en el artículo publicado por Sabine Erbes-Seguín en el número 3/4 de la Revista Sociología del Trabajo bajo el título "*El empleo como objeto de negociación y conflicto en las relaciones sociales de trabajo*". Trata de las formas de resolución institucional de los problemas del desempleo: el recurso al aparato legislativo ha dado lugar a la aparición de regulaciones de la legislación y acuerdos paritarios que confluyen y se complementan.

— CASASSUS, Cecilia: *Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo*. Rev. *Sociología del Trabajo* n.º 3/4 1980. Ed. Quémada.

Sobre el concepto de segmentación que 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.

— CASASSUS, C. y CLARK, J.: *Una alternativa al paro, el contraplan de producción de los trabajadores de Lucas Aerospace*. *Sociologie du Travail*, n.º 4. París, 1978.

Las numerosas luchas activas por el empleo ponen en tela de juicio la gestión de las empresas y tienden a demostrar que existen otras soluciones de los despidos o del cierre puro y simple. El caso de Lucas Aerospace, empresa británica de material aeronáutico, es un ejemplo de salida de la crisis mediante diversificación de la producción.

— CATY, G.F.: *La CEE frente a la tercera revolución industrial*. Rev. *Comunidad Europea*, n.º 171, Octubre 1980.

Consta de dos partes: 1) Europa en la tormenta: sobre los efectos del incremento de los precios del petróleo que da lugar indirectamente a nuevas direcciones del comercio internacional. Estrategia desarrollada por las multinacionales y que incide sobre el empleo y la acción sindical. 2) Los peligros que comporta la tercera revolución industrial sobre la estructura del empleo.

— CFDT: *La crise*. Ed. CFDT Montholon-Service. París, 1976.

Es un libro de 160 páginas en el que se analiza las causas económica, políticas y sociales de la crisis, las características del caso francés, y la respuesta sindical con nuevas formas de lucha que se deben encontrar.

— CFDT: *Los límites del proceso (los trabajadores frente al cambio tecnológico)*. Ed. Blume. Madrid.

Es el resultado de un coloquio celebrado en París en 1976 sobre los efectos de la nueva generación tecnológica en cinco sectores: electrónica, informática y automática nuclear, investigación espacial y química. Las consecuencias que producen son: 1) una descualificación masiva del saber

poderes públicos y, a nivel territorial, el caso de la realidad piemontesa.

- AMENDOLA, G.; BERLINGUER, E.; CHIAROMONTE, G.: El movimiento obrero ante la crisis. Rev. Argumentos, n.º 4. Marzo 1980.

Contiene tres artículos. El primero sobre el "caso FIAT"; el segundo sobre la iniciativa del movimiento político y sindical en la reforma de las estructuras y el tercero sobre las contrapartidas del plan de austeridad italiano.

- BILOUS, A.; DARBON, F.: Vous avez dit "bas-salaires?". Rev. CFDT. Aujourd'hui, n.º 42. Mars-Avril, 1980.

Artículo de 25 páginas confeccionado a base de fichas temáticas: Niveles y contenidos de las negociaciones. La escala móvil, salarios directos y coste salarial, estadísticas y estudios. Le sigue una segunda parte con un resumen de las reivindicaciones prioritarias en un contexto de crisis.

- BLASSEL, H.: Faudrait-il casser les machines?. Rev. CFDT. Aujourd'hui, n.º 43. n.º Special. Mai-Juin 1980. París.

Trata de la aplicación de nuevas tecnologías de base como la microelectrónica y la informática al proceso productivo lo que da lugar a un impulso ampliado de nuevas tecnologías en los distintos sectores.

En contrapunto plantea la acción sindical ofensiva para controlar los efectos sobre el empleo que produce la introducción salvaje de tecnología.

- BOUQUET, Michel: La edad de oro. Rev. Transición, n.º 5. Febrero 1979.

Trata de los efectos de las nuevas tecnologías como reloj de la década de los ochenta.

al ser humano de los trabajos mutiladores, o lo mutilará aún más, reduciéndolos a la inactividad forzosa?.

- CACACE, N.; FREY, L.; MORESE, R.: Lavorare meno per lavorare tutti. Edizione Lavoro. Roma, 1978 (328 páginas).

Trabajar menos para trabajar todos es un slogan lanzado por la CISL, el sindicato autónomo italiano. Este libro consta de tres partes. La primera a cargo de R. Morese con un estudio sobre el horario de trabajo en la estrategia de renovación contractual. El segundo es de L. Frey sobre la gestión del tiempo de trabajo y el tercero es de Cacace sobre las dificultades para sostener la democracia en un contexto de desempleo. Asimismo trae tres Documentos sobre condiciones de trabajo y reivindicaciones en la industria del automóvil, aeronáutica y naval en la CEE.

- CASASSUS, C. y ERBES—SEGUIN, S.: L'intervention judiciaire et emploi: le cas de textile. París. Documentation Française, 1979.

Estudio sobre diez empresas del sector textil con expedientes de crisis o reducción de plantilla en Francia. Una exposición de esta investigación también está expuesta en el artículo publicado por Sabine Erbes-Seguín en el número 3/4 de la Revista Sociología del Trabajo bajo el título "El empleo como objeto de negociación y conflicto en las relaciones sociales de trabajo". Trata de las formas de resolución institucional de los problemas del desempleo: el recurso al aparato legislativo ha dado lugar a la aparición de regulaciones de la legislación y acuerdos paritarios que confluyen y se complementan.

- CASASSUS, Cecilia: Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. Rev. Sociología del Trabajo n.º 3/4 1980. Ed. Queimada.

Sobre el concepto de segmentación que 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.

- CASASSUS, C. y CLARK, J.: Una alternativa al paro, el contraplan de producción de los trabajadores de Lucas Aerospace. Sociologie du Travail, n.º 4. París, 1978.

Las numerosas luchas activas por el empleo ponen en tela de juicio la gestión de las empresas y tienden a demostrar que existen otras soluciones de los despidos o del cierre puro y simple. El caso de Lucas Aerospace, empresa británica de material aeronáutico, es un ejemplo de salida de la crisis mediante diversificación de la producción.

- CATY, G.F.: La CEE frente a la tercera revolución industrial. Rev. Comunidad Europea, n.º 171, Octubre 1980.

Consta de dos partes: 1) Europa en la tormenta: sobre los efectos del incremento de los precios del petróleo que da lugar indirectamente a nuevas direcciones del comercio internacional. Estrategia desarrollada por las multinacionales y que incide sobre el empleo y la acción sindical. 2) Los peligros que comporta la tercera revolución industrial sobre la estructura del empleo.

- CFDT: La crise. Ed. CFDT Montholon-Service. París, 1976.

Es un libro de 160 páginas en el que se analiza las causas económica, políticas y sociales de la crisis, las características del caso francés, y la respuesta sindical con nuevas formas de lucha que se deben encontrar.

- CFDT: Los límites del proceso (los trabajadores frente al cambio tecnológico). Ed. Blume. Madrid.

Es el resultado de un coloquio celebrado en París en 1976 sobre los efectos de la nueva generación tecnológica en cinco sectores: electrónica, informática y automática nuclear, investigación espacial y química. Las consecuencias que producen son: 1) una descualificación masiva del saber

obrero, 2) incremento del trabajo por turnos dado el elevado coste de las nuevas máquinas que hacen imposible detener los procesos de producción, 3) las nuevas técnicas acarream malas condiciones de trabajo por la tensión que supone estar constantemente al servicio de la máquina, 4) la electrónica y la informática incrementan el poder de control de la patronal, 5) la automatización de los procesos productivos aísla individualmente a los trabajadores y hace más difícil la decisión personal de incorporarse o no a una acción colectiva. El trabajador solitario debe tomar su decisión, lo cual es difícil y acrecienta los riesgos de represión.

— CIOSL: Manual de la CIOSL sobre política de Empleo. Bruselas, 1979.

Consiste en una serie de comunicaciones presentadas por los sindicatos DGB de Alemania, TUC de GBR y LO de Suecia sobre la estrategia para luchar contra el desempleo y recomponer la acción sindical golpeada por la crisis.

— CMT: Condiciones de vida. Condiciones de Trabajo. Ed. Confederación Mundial del Trabajo. Bruselas.

Octubre 1980.

Son dos tomos que recogen los debates desarrollados en Bélgica por tres comisiones: condiciones de trabajo, condiciones de vida y multinacionales. El peso del trabajo recae sobre la situación de los países del Tercer Mundo y la explotación a que son sometidos por parte de las grandes corporaciones transnacionales. Recoge propuestas de acción sindical conjunta frente a las firmas transnacionales: intercambio información entre los sindicatos, crear un centro de documentación inter-sindical, etc.

— DEBOVZY, Marianne: Los sindicatos americanos a la invasión tecnológica. Rev. Transición, n.º 29. Febrero 1981.

Este artículo también ha sido publicado en la revista CFDT Aujourd'hui, n.º 24. Août 1980. Trata de la res-

puesta de los sindicatos norteamericanos frente a la tecnología y concretamente la negociación de los trabajadores de FORD frente a la introducción de maquinaria que eliminaba puestos de trabajo.

— DUNLOP, John T.: Sistema de relaciones industriales. Ed. Península, Barcelona, 1978 (359 páginas).

El modelo tripolar subyacente en las relaciones de trabajo de la mayoría de países capitalistas avanzados es descrito por el autor, en esta obra ya clásica. Aunque formulada a fines de los años cincuenta en los USA., tiene significación para la actualidad, en la medida en que este sistema se acomoda a la lógica dominante y va a ser impulsado por el estado y la patronal, como una de las fórmulas de salida de la crisis a través de la negociación entre los tres actores de la escena social.

— ELLINGHAM, Margaret: Le multinazionali e la crisi. Collectivo Editoriale Calusca. Milano. (107 pág.).

Es una obra que analiza el papel de las multinacionales frente al Estado, en la economía y las dificultades que supone una lucha sindical frente a la estructura de la sociedad multinacional.

— ERBES—SEGUIN, Sabine: Evolución de las condiciones socio-económicas la acción colectiva. El caso francés. Ed. M.º de Industria y Energía con la cooperación y el patrocinio de la OCDE. Madrid, 9 Mayo 1980.

Sugestiva comunicación expuesta en el Simposium internacional sobre la política industrial en la década de los 80. Es interesante por que recoge los cambios de estrategia y nuevos contenidos cara a la negociación colectiva en un momento que la dinámica salarial tiende a ser atrapada por el creciente desempleo.

— FSM: Estrategia sindical contra el desempleo. 21ª sesión del Buró FSM. Berlín 20-22 Noviembre 1979.

Señala que la causa de la crisis se debe en especial a las multinacionales y

su movilidad, por lo que es necesario desarrollar una política sindical de control de las multinacionales a todos los niveles. También describe la erosión de la crisis económica en Europa.

— FREYSSENET, J.: La estrategia de reestructuración del empleo de los grandes grupos industriales. Separata IREP, Grenoble, 1979.

La reestructuración industrial, piensa el autor, se desarrolla en dos fases sucesivas. La primera hacia una concentración más financiera que industrial y la segunda hacia una creciente contracción de cada uno de los grandes grupos sobre líneas de producción que corresponden a "almenas" industriales y a un reparto internacional de las producciones. La estrategia de estos grupos multinacionales da lugar a un cambio en la división internacional del trabajo... ¿guarda ésta alguna similitud con la división del trabajo desarrollada en el interior de la fábrica?

— GERMIDIS, Dimitros A.: Estrategia sindical e inflación. Ed. Nova Terra. Barcelona, 1973.

En sus 255 páginas plantea una tipología de la acción sindical y discute los efectos posibles de los incrementos salariales sobre la inflación. Discusión que no ha perdido actualidad.

— GORZ, André: Ecología y política. Ed. El Viejo Topo. Barcelona, 1980.

Recoge en el capítulo 4 "Movimiento obrero y calidad de vida" los planteamientos de algunos sindicatos como la CFDT y la CISL, que comienzan a incorporar en las plataformas reivindicativas nuevos contenidos para sacar e impulsar el papel de la negociación colectiva circunscrito por lo general a temas de salarios.

— HOMS, Oriol; SANCHEZ, J.E.: Descualificación y sobrecualificación de la fuerza de trabajo: presentación de un debate. Rev. Sociología del Trabajo, n.º 2. 1980.

Es una reflexión sobre la cualificación del trabajo para un grupo reducido y

la descualificación creciente para los operarios. Este proceso guarda similitud con el fenómeno que se da en la división internacional del trabajo.

— ISE: L'economie Europeenne, 1980-85 orientations pour une planification du plein emploi. Ed. G. Köpke ISE—CES Bruxelles, 1980.

Realiza, este documento un estudio del desempleo por países y por sectores. Las diferentes políticas de empleo adoptadas por los gobiernos. Las principales reivindicaciones planteadas por los sindicatos en el ámbito de la CEE y la convergencia existente para lograr la reducción de la semana laboral a 35 horas.

— ISE: La reduction du temps du travail en Europe Occidentale. Ed. G. Köpke ISE—CES, Bruxelles, 1980.

Se trata de dos volúmenes en los cuales se hace referencia a las consecuencias económicas y sociales que supondría la realización de una de las reivindicaciones unitarias del sindicalismo europeo: la reducción de la semana laboral a 35 horas.

— ISE: The impact of microelectronics on employment in Western Europe in the 1980's. Ed. G. Köpke. ISE—CES. Bruxelles, 1980.

Es un estudio sobre los efectos en el empleo que producirá la aplicación de la microelectrónica en diferentes sectores: agricultura y pesca, minería, industrias de ciclo continuo, manufactura, prensa, telecomunicaciones, informática, seguros y banca.

ISE: Collective bargaining in Western Europe 1978-1979 and prospects for 1980. Ed. G. Köpke. ISE—CES. Bruxelles, 1980.

Trata del contenido de las negociaciones en el período indicado y referido a los países de la CEE. El trabajo se desglosa por diferentes temas: salarios, horario de trabajo, formación, salud, democracia industrial, niveles de las negociaciones y duración de los acuerdos.

— LAMA, Luciano: Sindacato nella crisi

Italiana. Editori Riuniti. Roma, 1977 (301 pág.).

El autor, secretario general de la CGIL analiza la crisis y sus consecuencias sobre los sindicatos y comenta las líneas maestras de dicha organización.

- MANDEL, Ernest: *La crisis: 1974-1980*. Ed. Era (serie popular) México, 1980 (302 páginas).

Si bien buena parte del libro está dedicada al diagnóstico de la crisis, el capítulo 28 analiza la respuesta y repercusiones del movimiento obrero y sindical ante dicha situación.

- MOMIGLIANO, Franco: *Sindicatos, progreso técnico, planificación económica*. Ediciones 62. Barcelona 1969 (350 páginas).

Es un estudio exhaustivo sobre la evolución del papel del sindicalismo en Europa durante la década de los sesenta interesante para constatar con las circunstancias actuales.

- PIORE, Michel, J.: *Current developments in labor relations in the United States, France and Italy: Lessons for strategy and analysis*. Ed. Ministerio de Industria y Energía con la colaboración de la OCDE. Madrid, 1980.

Comunicación presentada en el Simposium Internacional de Política Industrial para la década de los 80. El tema básico que trata es la asociación entre el incremento de poder y el control de los trabajadores ejercido en el puesto de trabajo y como ello pone en cuestión parte de la estrategia sindical tradicional.

- REGINI, Mario: *Labour unions, industrial actions and politics: the Italian case*. Ed. M<sup>o</sup> Industria y Energía con la colaboración de la OCDE. Madrid, 1980.

Los trabajadores italianos desarrollaron en el período 68-72 un proceso de luchas que condujo a modificaciones en la estructura sindical y en el contenido de las plataformas. En este período de sindicalización masiva crece en especial la CISL, aunque

también la CGIL y la UIL. Fruto de ello es también la aparición de una tendencia unitaria que cristaliza en una federación única de trabajadores metalúrgicos: la FLM.

- ROLANT, Michel: *Politiques Industrielles?*. Rev. CFDT Aujourd'hui, n.º 43. Spécial mai-juin 1980.

Es en primer lugar un análisis de las reivindicaciones desde la perspectiva de la autonomía colectiva, lo que permite intervenir al sindicato en todas las áreas y niveles, así como en la elaboración de la política industrial. La segunda parte consiste en una serie de fichas sobre experiencias sindicales en empresas en crisis.

- ROSANVALLON, Pierre: *Crise du capitalisme et stratégies syndicales en Europe*. CFDT Aujourd'hui, n.º 27. Sep. Cot. 1977.

Es un artículo interesante de 17 páginas. La primera parte está realizada en forma de fichas y hace referencia a las políticas globales acordadas por gobiernos y/o patronales con las organizaciones sindicales en Suecia, Alemania, Italia y Gran Bretaña. La segunda parte está dedicada a las estrategias sindicales y alternativas políticas.

- SALVATI, M. y BROSIO, G.: *El auge de las Políticas de Mercado: Las Relaciones Industriales europeas en los años 70*. Rev. Sociología del Trabajo, n.º 3/4. Madrid, 1980.

Señala puntos de interés en el desarrollo de lo que se conoce como sistema de relaciones industriales, sobre todo del creciente papel del Estado en momentos de crisis y desempleo. Así como la puesta en cuestión de los instrumentos y acuerdos macroeconómicos negociados por los actores: sindicatos, Estado y patronal.

- TRENTIN, Bruno: *Syndicalisme italien dans la crise: vers une stratégie alternative*. CFDT Aujourd'hui n.º 26. París. Jul-Aug. 1977.

Comenta con agudeza la política de austeridad y la estrategia sindical y nuevas formas de organización social,

así como los planteamientos de la intervención sindical que tienen por objeto el cambio estructural. Trentin fue secretario general de la FLM Italiana.

- TREU, Tiziano: *Le syndicalisme, ses luttres, ses succès, son problème*. Rev. Esprit n.º 11. París. Noviembre 1976.

Sobre el crecimiento de la acción sindical autónoma en el período de luchas 68-72 y las nuevas formas de acción derivadas de la sindicalización de la contestación. Fenómeno típicamente italiano que ha permitido una alta tasa de sindicalización: en torno al 60% de la población ocupada.

- VARESI, A: *I diritto allo studio nella contrattazione e nella legislazione*. Prospettiva Sindacale. VI/17. Milano, Junio 1975.

Los trabajadores italianos tienen 150 horas de permiso retribuidas para su

formación después de numerosas luchas de los sindicatos para obtener este tipo de mejoras. Las cuales se iniciaron en los años 50 en torno a las negociaciones del sector textil y continuaron en la metalurgia en los años 68/69.

- WEISS, Dimitri: *Syndicats et crise économique*. Revue Française des Affaires Sociales, n.º 2. París, 1979.

Sobre la dinámica de reconversión y reestructuración originada por la crisis acarreada por el incremento de los precios de las materias primas y del petróleo. El golpe de la crisis incide sobre los sindicatos, de ahí una amplia cita al "recentrage syndical" de la CFDT "A la reestructuración del capital le corresponde una reestructuración de la intervención sindical que sirve para responder a la problemática de crisis".



### Criterios de validez en los métodos de investigación sobre condiciones de trabajo

*Juan José Castillo y Carlos Prieto*

Las condiciones de trabajo son un viejo tema de las ciencias sociales del trabajo. Con altibajos, su presencia es continua desde los comienzos mismos de cualquier reflexión sobre el capitalismo, la empresa, los trabajadores o el trabajo industrial como tal. En esta larga historia, quizás se puedan destacar dos períodos especialmente intensivos. El primero de ellos es el que va desde el fin de la Primera Guerra Mundial a la Crisis de los años Treinta; el segundo lo estamos viviendo actualmente y tuvo su comienzo hace unos quince años.

Tanta investigación sobre el tema no ha resuelto aún algunos problemas fundamentales; uno de ellos es el que aquí nos ocupa: *¿Cuál es exactamente el objeto de conocimiento cuando se investigan las condiciones de trabajo y, consiguientemente, cuál es el método adecuado de aproximación cognoscitiva al mismo?*

## 1. Las condiciones de trabajo y sus métodos de investigación.

En el caso de las investigaciones en condiciones de trabajo, como en cualquier otro proceso científico de investigación, el problema de la metodología se halla ligado al problema de la particularidad del objeto de investigación. Las características del objeto determinan las características de los pasos que hay que dar para su conocimiento. Sólo, por lo tanto, sabiendo qué son las condiciones de trabajo, sabremos que métodos pueden ser los adecuados para desentrañar su contenido. La problemática de los métodos se convierte antes que nada, en la problemática de la definición de las condiciones de trabajo.

¿Qué son, por lo tanto, las condiciones de trabajo?

Podemos empezar por reproducir la definición que algunos autores dan del concepto:

F. Guelaud y otros (1975):

“Entendemos por condiciones de trabajo el contenido de trabajo (en sentido amplio) y las repercusiones que puede tener sobre la salud y la vida personal y social de los asalariados” (p. 1).

Vasilachis de Gialdino, I. y otros (1979):

“Son condiciones de trabajo aquellos factores que hacen al ambiente físico y social del trabajo y a los aspectos del contenido de trabajo que actúan sobre la salud del trabajador (considerando ésta en su sentido integral) y que inciden sobre las facultades intelectuales y potencialidades creativas del sujeto” (p. 11).

Si hemos elegido estas dos (entre cientos) es por que pueden llevarnos hacia la definición que con-

Guelaud, F. u otros.

—*Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise.*

París, Armand Colin, 1975 (2ª. ed.)

Vasilachis de Gialdino; Novick, M.; Forni Floreal H.

—*La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo.*

Buenos Aires, CEIL, marzo 1979.

sideramos más correcta. Para F. Guelaud y otros, en esta definición las condiciones de trabajo no son más que el “contenido de trabajo”. Para los segundos, además del contenido; lo son “aquellos factores que hacen el ambiente físico y social del trabajo”. Para unos y otros, además de señalar el contenido y/o el entorno del trabajo, hacen referencia al trabajador como sujeto paciente de las condiciones de trabajo. Esta referencia al sujeto no es accidental. Es más: es el punto esencial en toda definición de las condiciones de trabajo. Como escribe B. Tort (1974, p. 24) “Los únicos criterios pertinentes producidos por la investigación científica para evaluar las condiciones de trabajo son aquéllos que expresan los efectos de las condiciones de trabajo en el hombre”. Para comprenderlo no habría que limitarse a releerse las miles de definiciones elaboradas; hay que recurrir, más bien, a la definición implicada en todas las investigaciones.

Si se habla de las condiciones de trabajo, no es por darse una materia más de estudio; sino para hablar de sus efectos reales o posibles en quienes realizan su actividad de trabajo bajo las mismas. Efectos que son siempre calificados o calificables de positivos o negativos, y que serán los que permitan calificar a las condiciones de trabajo positivas o negativas. “Los criterios que permiten conocer el estado de las condiciones de trabajo (...) no pueden ser buscados más que en el hombre mismo que trabaja” (Tort, B., 1974, p. 15).

Lo esencial en la definición de las condiciones de trabajo no estará en señalar con precisión los elementos o las dimensiones que los constituyan, sino en subrayar la perspectiva relacional: Condiciones de trabajo son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en los hombres que trabajan.

Una vez establecido este elemento esencial de la definición, puede llegarse a concretar el contenido

Tort, B.

—*Bilan de l'apport de la recherche scientifique à l'amélioration des conditions de travail.*

París, Laboratoire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie, CNAM, Rappert n.º 47, 1974.

de "todo aquello que es y gira en torno al trabajo". El contenido dependerá de la definición que se dé de los "hombres que trabajan". Si "los hombres que trabajan" no son, desde el punto de vista del trabajo, más que una realidad fisiológica, el contenido de las condiciones de trabajo serán aquellos elementos que incidan en ésta (seguridad, higiene, carga física, etc.). Si son, además, entes psíquicos, habrá también condiciones de trabajo psíquicas. Si, además, son seres sociales, etc.

Pero no sólo las diversas dimensiones de las condiciones de trabajo vendrán definidas desde la definición que se dé del "hombre que trabaja", sino que su grado de importancia y significación vendrá dado por la importancia y el significado que se dé en el hombre que trabaja a los diversos aspectos que le constituyen.

Ahora bien, si las condiciones de trabajo se definen en función de su incidencia positiva o negativa en los sujetos, una conclusión es clara: todo conocimiento de las condiciones de trabajo es *necesariamente un conocimiento evaluador de las mismas*. El resultado de cualquier investigación no será exclusivamente el de señalar *cuáles* son las condiciones de trabajo (y sus dimensiones), sino también, y siempre, *cómo* son.

Y aquí es donde se plantea el problema del método. ¿Qué procedimiento o procedimientos de investigación es capaz de aportar un conocimiento evaluador de las condiciones de trabajo? ¿Cómo establecer sus dimensiones y apreciar su grado de incidencia positiva o negativa en los sujetos afectados?

A primera vista, al menos, no parece haber más que dos caminos. O son los propios trabajadores quienes establecen la valoración y, en este caso, el método ha de adecuarse a la recogida y análisis de ésta: métodos subjetivos. O son los propios investigadores quienes, dado el nivel de conocimientos existentes, definen y valoran: métodos objetivos.

En la primera categoría de métodos se considera, pues, que la valoración ha de ser hecha por los propios individuos que trabajan y que, por lo tan-

to, sólo puede establecerse preguntándose a ellos (vía encuesta de opinión por cuestionario individualizado). Dicha opción es la elegida, por ejemplo, por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el cual lleva a cabo un programa de estudio de "las condiciones de empleo" de los trabajadores americanos según este procedimiento y que ha dado lugar a varias encuestas (Staines y Quinn, 1979). En esta encuesta las condiciones de trabajo son buenas, regulares o malas, según la juzguen los propios *entrevistados*. Según esto, en último término, dichas condiciones vienen medidas por el grado de satisfacción o insatisfacción manifestado. Los criterios de análisis y valoración toman como base la *subjetividad* y el método correspondiente es definible como *subjetivo*.

La segunda opción prescinde de cualquier tipo de valoraciones subjetivas para centrarse en las medidas objetivas. O, para ser más precisos, se sustituye la valoración de los propios individuos afectados, por la valoración, científicamente probada, del propio estudioso. Si se conocen los efectos nocivos (físicos, psíquicos, sociales) del trabajo por turno, no por el hecho de que los trabajadores por turnos puedan manifestarse satisfechos del mismo, dejará éste de ser menos nocivo.

No son pocos los autores y organismos que defienden o simplemente utilizan este segundo procedimiento de medida y valoración de las condiciones de trabajo. Así el Laboratorio de Economía y Sociología del trabajo en Aix-en-Provence (Francia) (Guelaud et al. 1975, 1978). Sus métodos de análisis y valoración se definen como *objetivos* al tomar como base la *objetividad* de la observación directa.

Parece, sin embargo, que ni los métodos apoyados en la subjetividad ni los apoyados en una pretendida objetividad son adecuados para desarrollar un conocimiento válido de las condiciones de trabajo. Los primeros porque tienden a ser meros

Staines, C.; Quinn, R.  
— "American worker evaluate the quality of their jobs."  
in *Monthly Labor Review*, vol. 102, N.º 1, January 1979 pp.  
3-12

reproductores de la ideología y situación de condiciones de trabajo dominantes (1). Los segundos porque llevan directamente a una consideración tecnocrática de los que pretenden analizar y valorar objetivamente (no hay ninguna razón para decretar como válida una valoración de las condiciones de trabajo basada en los "conocimientos científicos" existentes frente a una valoración realizada por los propios sujetos de las mismas).

## 2. Criterios de validez para los métodos de investigación en condiciones de trabajo: La subjetividad objetivada.

Ahora bien, si ni los métodos objetivos ni los subjetivos parecen válidos para alcanzar un conocimiento y valoración adecuados de las condiciones del trabajo, sólo queda una posibilidad: plantear el problema en otros términos o si se prefiere, situarlo en una perspectiva que no recuerde para nada el mecanismo que destilan las formulaciones anteriores: en una perspectiva dialéctica. La alternativa en este nuevo camino ya no será objetividad o subjetividad, sino objetividad subjetivada o subjetividad objetivada. Objetividad subjetivada: objetividad asumida y reformulada por los propios trabajadores. Subjetividad objetivada: subjetividad de los trabajadores alimentada por los conocimientos objetivos. Entre ambas, dado el carácter especial del conocimiento en condiciones de trabajo, sólo parece científicamente válida la alternativa de la subjetividad objetivada; por una razón muy simple: el elemento dominante en la dialéctica entre subjetividad-objetividad sólo puede ser el primero dado que son los sujetos de las condiciones de trabajo los únicos actores sociales capaces de hacer la última valoración real y actuar en consecuencia. Es la opción que aquí se toma y que pasamos a desarrollar.

(1) Para una crítica de estos métodos, véase J.J. Castillo y C. Prieto, (1981, a) y M. Durand y Y. Harff, 1977, pp. 30-33. Con relación a los métodos objetivos ver M. Graziosi (1979).

El planteamiento de una concepción del conocimiento de las condiciones de trabajo basada en el criterio fundamental de subjetividad objetivada y que nos llevará a mostrar la necesaria científica de seguir un procedimiento subjetivo objetivado, es el último eslabón de toda una serie de pasos previos (todos ellos trabados). Es necesario exponerlos para mostrar la coherencia del planteamiento final.

### A. (2) Mejora frente a productivismo

Hemos dicho ya que el conocimiento de las condiciones de trabajo es un conocimiento evaluador, que el resultado de toda investigación consiste en delimitar sus diversas dimensiones y calificarlas de positivas o negativas, darles una nota (como se hace, por ejemplo, expresamente en el método propuesto por la RNUR y en el propuesto por el L.E.S.T.).

Esta tarea puede verse realizada en varios contextos inmediatos. Y en todos ellos, en principio, el objetivo será el mismo: llegar a evaluar las condiciones de trabajo. No parece, sin embargo, que en todos ellos se pueda lograr. ¿A qué contexto nos referimos? .

El primero de ellos es un contexto estrictamente productivista. Ante todo y sobre todo se trata de mejorar la productividad; mas se observa que dicha mejora pasa o puede pasar por una modificación de las condiciones de trabajo de un modo derivado. Una vez solucionado el problema de la productividad, dejará de haber problema y estudio de las condiciones de trabajo. La inmensa mayoría de las investigaciones tienen este origen y, a poco que ampliamos el contenido del concepto de "investigación en condiciones de trabajo", podemos sostener que la llamada psicología del trabajo tiene su origen en este tipo de tareas: no olvidemos que E. Mayo y su equipo de la Western

(2) En el texto que sigue nos hemos inspirado directamente en B. Tort (1974).

Electric a finales de los años 20 hablaban ya de condiciones de trabajo (E. Mayo, 1972).

El segundo es un contexto en el que se busca, *a la vez*, un incremento de la productividad (incremento en calidad y cantidad) y una mejora en las condiciones de trabajo. En él podemos situar todos los estudios en condiciones de trabajo que, partiendo del concepto "sistema hombre-máquina" lo que se analiza es el estado cualitativo del mismo con el objeto de "optimizar sus salidas": es decir, lograr, *a un mismo tiempo*, el mayor rendimiento la máquina y el mayor nivel posible de mejora de las condiciones de trabajo. Un ejemplo típico de este tipo de formulación lo encontramos en M. de Montmollin (1967, en particular pp. 1 y ss., 179 y ss. y 223 y ss.). Prácticamente todo el desarrollo de la ergonomía se dirige, más o menos, por esta senda.

En tercer lugar, aunque no se trate en realidad más que de una sub-especie del contexto anterior, nos encontramos con los estudios que se dan como objetivo el conocimiento y la mejora de las condiciones de trabajo, pero, como dice la *Association Francaise de Normalisation* (1979, p. 119), "teniendo en cuenta la eficiencia tecnológica y económica" o, según escriben los *Services des Conditions de Travail de la RNUR* "teniendo en cuenta los contenidos técnicos y económicos" (1976).

Los contextos segundo y tercero responden a una orientación, dentro del amplio y ambiguo campo de la ergonomía, más bien europea. "El movimiento europeo que adopta el nombre de ergonomía se distingue esencialmente de los trabajos americanos de la Human Engineering por la

---

Association Francaise de Normalisation

— "Conception des Systèmes de travail. Principes ergonomiques à respecter. Norme expérimentale X 35-001 (sep. 1977)" Norme expérimentale X 35-001 (sep. 1977).

in *Le Travail Humain*, 1/1979, pp. 119-128

Mayo, E.

— *Problemas humanos de una civilización industrial*.

Buenos Aires, Nueva Visión, 1972.

Montmollin, M. de

— *Les systèmes hommes-machines*

París, P.U.F., 1967.

adopción de un doble criterio: el de productividad (criterio americano) y el de carga de trabajo, el de resultados y el de coste físico y mental" (A. Wisner, 1979, p. 134).

Existe, por último, un cuarto contexto: en él se estudian y analizan las condiciones de trabajo desde el exclusivo punto de vista de su calidad y en la única perspectiva de su mejora. Toda otra consideración, directa o indirecta, queda al margen. Un ejemplo de estudios de este tipo son aquellos a los que hacen referencia C. Teiger y otros (1980): "La mayoría de los temas (de investigación pedidos por los sindicatos franceses) tratan sobre las relaciones de causa a efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores" (p.4).

Podría pensarse que el contexto no hace a la validez y a los resultados de las investigaciones, que lo único que importa es que se estudien las condiciones de trabajo como tales, ténganse o no en cuenta a un mismo tiempo otros criterios. Semejante afirmación responde, sin embargo, a una concepción idealista de los procesos de investigación: la perspectiva (lo que aquí hemos llamado contexto) determina el campo de visión y la apreciación del objeto. Quien busca preferentemente o concomitantemente la productividad junto con el conocimiento de las condiciones de trabajo, ve indefectiblemente, quiéralo o no, limitada su área de observación y sus criterios de evaluación. Si por ejemplo, la "carga mental" ha llegado tarde a formar parte de las dimensiones de las condiciones de trabajo es porque, desde las perspectiva productivista desde la que se las consideraba inicialmente, en el trabajo manual simple, no había más que esfuerzo físico. En una de las "grilles" de evalua-

---

Wisner, A.

— Contenido de tareas y carga de trabajo. en *Sociología del Trabajo*, 1/1979, 129-160 pp.

Teiger, C.; Laille, A.; Dessars, D.; Toutain, R.

— *Participación des Syndicats a la recherche et la formation en Ergonomie*.

París, Laboratoire de Physiologie du Travail — Ergonomie du CNAM. 1980, monografiado.

ción a que se refiere B. Vandevyver (1978) cuyo propósito es "lograr una visión global de las condiciones de trabajo de una unidad de trabajo y proporcionar elementos utilizables por los servicios de métodos" (p. 85, subrayado por nosotros) no aparece la carga mental por ningún lado, sin lo cual no es nada fácil "lograr una visión global". La dimensionalización de las condiciones de trabajo que L. Gallino y otros (1976): ergonomía, complejidad, autonomía y control, es inimaginable si por algún lado hubieran tenido presentes los aspectos tecnológicos y económicos.

Sólo un contexto en el que se halle presente en exclusiva la consideración de las condiciones de trabajo bajo la perspectiva única de su mejora será posible alcanzar el conocimiento científico que de ellas se busca. Sólo aquel no ofrece ninguna limitación a éste. "Si los costes de las mejoras de las condiciones de trabajo pueden, por su consideración, ser un obstáculo a éstas o, al contrario, (...) favorecerlas, no es menos cierto que el cálculo de estos costos no es de ninguna utilidad para el diagnóstico del que deben ser objeto las condiciones de trabajo (B. Tort, 1974, p. 18).

La problemática de la relación entre condiciones de trabajo y tecnología y economía no se reduce a lo que acabamos de exponer. Nosotros sólo la hemos considerado, y con mucha brevedad, desde el punto de vista de los criterios epistemológicos que el carácter específico del conocimiento de las condiciones de trabajo impone respetar. En lo que toca a los demás componentes de la misma, resumámoslos recogiendo unas palabras del autor que acabamos de citar: La relación entre tecnología y economía y condiciones de trabajo "se sitúa en campo distinto (al del conocimiento de las condiciones de trabajo): en el de las relaciones entre las fuerzas sociales concernidas" (p. 23).

Vandevyver, B.

— "Constitution et utilisation de grilles d'évaluation des CT. en *Le Travail Humain*, 1/1978, p. 1-100

Gallino, Luciano; Bebelissera, A.; Cerri, P.

— "Per una valutazione analitica della qualità del lavoro". in *Quaderni di Sociologia*, N.º 2-3, 1976, pp. 297-332.

Si el conocimiento-evaluador de las condiciones de trabajo ha de tener como perspectiva única su mejora, se nos muestra como necesario inmediatamente el segundo criterio de validez.

## B. Globalidad en situación real.

Globalidad en el sentido de que sólo puede darse un conocimiento de las condiciones de trabajo reales si se tienen en cuenta todas sus dimensiones.

¿Por qué el conocimiento científico de las condiciones de trabajo no puede ser tal más que si se estudia el conjunto de todas ellas y no puede serlo si se toman en consideración sólo alguna o algunas? Porque aunque se ignoran aún las formas precisas de interacción entre las diversas dimensiones (de ahí que, por ejemplo, F. Guelaud y otros - 1975- en su guía de análisis de las condiciones de trabajo obrero hayan dejado expresamente de lado todo intento de calcular un número índice que fuera, de algún modo, el resumen del conjunto de todas las medidas), sí se sabe con certeza que esta interacción existe. No son raras las situaciones de trabajo altamente penosas y en las que, sin embargo, ninguno de los niveles de penosidad de todas y cada una de las dimensiones supera los niveles medios. A este propósito, en las 1<sup>as</sup> Jornadas de Sociología de la Asociación Castellana de Sociología, el experto en salud, trabajo y medio ambiente, R. Saiegh, en el curso de su ponencia sobre "Criterios de información en salud de la población trabajadora" expuso el caso de un estudio en condiciones de trabajo llevado a cabo en unas minas de Argentina: la elevada tasa de mortalidad entre los mineros no se debía a ninguna dimensión particular de sus condiciones de trabajo, sino a la acción conjunta de todas ellas.

Pero el conocimiento científico de las condiciones de trabajo en la perspectiva única de su mejora, no requiere únicamente una consideración global de las mismas, sino también una consideración *en situación real*. Ello por dos razones fundamen-

tales: a) No pueden darse nunca por supuestas y conocidas las condiciones de trabajo desde un conocimiento formal de los puestos de trabajo (conocimiento que puede obtenerse a partir de información que los diversos servicios de una empresa disponen). La actividad real de los trabajadores en sus puestos de trabajo no coincide nunca con la actividad formalmente decidida y organizada por los servicios de producción y por los servicios de métodos. Los trabajadores terminan siempre por modificar la forma de realizar las diversas operaciones que constituyen sus tareas, hasta en aquéllas más repetitivas y con un tiempo de ciclo más breve (véase, por ejemplo, P. Dubois y otros, 1976).

Esta forma de ver la actividad de trabajo rompe completamente con la concepción tradicional taylorista. "La organización del trabajo, al postular la estabilidad de los elementos técnicos y de los elementos humanos, deja suponer que las modalidades de realización de una determinada tarea son suficientemente parecidas de un operador a otro y bastante estables en un mismo operador por el hecho de haber sido descompuestas, programadas, prescritas. De hecho, los análisis del trabajo en situación real revelan todos ellos, comprendidos los trabajos parcializados y repetitivos, una gran variabilidad de los modos operatorios de los trabajadores" (J. Christol y otros, 1979, p. 211). b) La carga real del trabajo no es la carga en términos de "contraintes" (exigencias del puesto), sino en términos de "astreintes", es decir, las exigencias del puesto tal y como son asumidas por cada trabajador. De modo que la carga teóricamente común de dos puestos de trabajo aparentemente iguales, será distinta según las características físicas, psíquicas y aún sociales de los trabaja-

---

Dubois, P.; Durand, C.; Chave, D.; Le Maître G.  
—*L'autonomie ouvrière dans les industries de serie.*  
París, C.N.R.S. Université Paris VII, 1976

Christol, J.  
—"Transformation des CT. Peut-on agir? Comment?"  
en *Journées d'Etudes des Services Sociaux de l'Association Nationale des Assistants de Service Sociale*, 15 Mayo, 1979, Nancy.

dores que los ocupan. Obviamente esta carga real sólo puede conocerse si es estudiada en "situación real".

El estudio de las condiciones de trabajo en situación real a fin de evaluar la carga real de trabajo es especialmente importante en nuestros días por el hecho de que, según B. Tort (1974) "muchas de las experiencias realizadas con vistas a una transformación del contenido del trabajo o de los métodos de organización, no parecen reducir notablemente —*en todo caso no necesariamente*— la carga de trabajo (p. 48). Un ejemplo concreto de este fenómeno es el estudio de S. Craipeau y otros (1978) sobre el enriquecimiento de tareas en un taller de acondicionamiento de jabones: los autores mostraron que dicho enriquecimiento de tareas decidido por la empresa había tenido consecuencia un claro aumento de la carga de trabajo.

El análisis global en situación real requiere lógicamente el poder disponer de cuantos elementos de información sobre los puestos, los operadores de los mismos y de sus relaciones puedan obtenerse. En esta tarea, para lograrla, será precisa una atenta observación directa de todos los aspectos de esta tríada. Sin embargo, por minuciosa que sea dicha observación nunca será capaz de recoger la información necesaria sin que los propios trabajadores aporten cuanto sepan al respecto. La participación de los trabajadores aparece así como necesaria. Pero dicha participación ha de ir más allá; y empezar más acá.

### C. La participación de los trabajadores

El estudio de las condiciones de trabajo en situación real exige un primer grado de participación de los trabajadores que consiste en que éstos acepten con libertad e interés que dicho estudio se lleve a cabo. De otro modo, será imposible cual-

---

Craipeau, S.; Montmollin, M. de; Potier, S.  
—"Enrichissement des taches ou restructuration des taches? Le cas d'un atelier de conditionnement."  
en *Le Travail Humain*, tomo 41, n.º 1/1978, pp. 33-41

quier observación correcta de la actividad del operario. "Los operarios desconfían de toda observación que les recuerde el cronometraje tan a menudo explotado en detrimento suyo" (Leplat, J. y Cuny, X., 1978, p. 84). Y ya que sabe que las operaciones y los tiempos medidos por los cronometradores rara vez tienen algo que ver con las operaciones y los tiempos habituales del trabajador cronometrado... La aquiescencia del trabajador para ser observado no se logrará, por otro lado, con métodos paternalistas. El trabajador tiene que dejar de sentirse realmente en el proceso de investigación "como un simple 'instrumento', sin saber, sin experiencia, sin ideas, sin iniciativa, sin real responsabilidad personal"; de otro modo su resistencia será como mínimo "pasiva" y hasta probablemente "activa" (J. Christol, 1979, p. 5).

No se trata, además, simplemente de que el trabajador deje de sentirse puro instrumento sin iniciativa. Porque, según hemos señalado más arriba a pesar de la tradición taylorista, en la realidad el operario no lleva a cabo su actividad como "puro instrumento sin iniciativa". Y si éste es un elemento activo en el proceso de trabajo y su actividad forma parte de las condiciones de trabajo, la información que él puede aportar acerca de todos los componentes de la misma es indispensable a la investigación. De ahí que B. Vandevyver (1978), por ejemplo, escriba que "la recogida de las opiniones (de los trabajadores) orienta hacia las medidas más pertinentes, y permite (...) poner en evidencia las diferencias entre la organización prevista y la organización real" (p. 82).

Por último, en este campo de la información necesaria para hacer posible el análisis, se precisará la intervención de los trabajadores en lo referente a los efectos de sus condiciones de trabajo. Ninguna técnica de recogida de datos "objetiva" puede sustituirla. ¿Cómo saber de otro modo si el trabajador tiene dolores de riñón, cefaleas, etc.?

En conclusión, la participación de los trabajado-

Leplat, J.: Cuny X.  
—*Psicología del trabajo*.  
Madrid. Pablo del Río. 1978.

res en la investigación de las condiciones de trabajo es estrictamente imprescindible en razón de la propia cientificidad de la investigación. Sin ella no hay posibilidades de *constituir el objeto mismo de estudio*, tanto por razones subjetivas como objetivas; el investigador no alcanzaría a hacerse con una serie de datos que sólo aquéllos poseen y que, por lo tanto, son los únicos capaces de proporcionar.

En aquel tipo de información accesible por medio de la observación directa la participación obrera, sin ser en principio estrictamente imprescindible, puede cumplir funciones profundamente útiles a la investigación; orientar en la recogida de datos más significativos y hacer evitar los errores (Teiger, y otros, 1980, p. 6).

Una última forma de participación nos va a abrir el camino al último punto: se trata de su interpretación de los datos. En este sentido, los trabajadores, conocedores prácticos de todo el espacio inmediato en que lleva a cabo su actividad laboral, no sólo pueden contribuir en determinación de las líneas interpretativas, sino también ser un elemento esencial en la validación de los resultados: "una de las validaciones de los resultados se obtiene por el hecho de que los trabajadores reencuentran en la descripción organizada (...) que hagan los investigadores de su situación, el conjunto de lo que ellos, a su manera, saben y sienten" (Teiger, C. y otros, 1980, p. 6).

Esta cuestión de la validación lleva lejos. Porque lo mismo que los trabajadores pueden validar los resultados de una investigación, también pueden invalidarla. Ahora bien, la validación o invalidación obrera de los resultados de una investigación tiene unas implicaciones muy importantes para toda investigación.

1ª) Que el mejor modo de alcanzar unos resultados validables es que la participación obrera se dé en todos los pasos de investigación (lo cual no hace más que volver a confirmar lo anterior). Y

2ª) La validación obrera transforma a los operarios en un *sujeto activo* de la investigación en el sentido estricto de la palabra: al ser ellos los confirmadores o infirmadores de los resultados, son

ellos los últimos y definitivos *portadores del conocimiento-evaluador*. Con lo cual empalmamos con la tesis clave de todo este artículo: la de la dialéctica entre subjetividad y objetividad.

#### D. La subjetividad objetivada

Hasta ahora, en este último epígrafe hemos venido suponiendo que el sujeto de la investigación era el investigador y que el papel de los trabajadores necesario, para la propia investigación, era el de participar. Ahora no están las cosas tan claras. Porque si el resultado de toda investigación en condiciones de trabajo es un conocimiento-evaluador de las mismas y en la evaluación final han de entrar en juego los trabajadores, un aspecto esencial del papel del investigador parece diluirse. Lo más que hace el investigador es aportar una propuesta de evaluación que ha de recibir aún el sello de su confirmación. Lo cual parece convertir su actividad en una actividad investigadora provisional y delegada. Provisional porque la actividad del investigador no acaba en él; delegada porque para que sus resultados puedan ser válidos ha de actuar por cuenta de los últimos evaluadores. De otro modo, el investigador no sólo se convertiría en el tecnócrata de turno (sería él quien decidiera los valores y criterios con los que juzgar unas condiciones de trabajo que no son las suyas), sino que, además, puede ver inmediatamente negadas y contestadas sus conclusiones.

Provisionalidad y delegación que no niegan en modo alguno su seriedad, sino que, simplemente, le da un significado distinto al que tiene cualquier otro tipo de investigación científica. Porque la intervención investigadora en condiciones de trabajo sigue siendo (aunque en este contexto) estrictamente necesaria: dada la división social de los saberes actualmente existentes, los trabajadores no son capaces de desarrollar por su cuenta exclusiva ningún tipo de intervención científica en este terreno; no sólo por la gran complejidad del análisis de las condiciones de trabajo en todos sus aspectos y dimensiones, sino porque metidos, material e

ideológicamente, en la máquina productiva, no llegan (no pueden llegar) por sí mismos a detectar determinadas nocividades. Aun a partir de sus propios valores, no es nada raro que "el buen sentido" oculte más que manifieste; de ahí que De Montmollin (1967) pueda escribir con todo rigor: "En la mayoría de los casos las experiencias (ergonómicas) han invalidado las previsiones basadas en el sentido común" (p. 50).

Según todo esto, pues, los trabajadores, sujetos de las condiciones de trabajo, constituyen el actor principal y definitivo en los estudios de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, la intervención de los expertos es necesaria; ellos son los encargados de elaborar y formalizar los conocimientos que el sujeto principal no puede lograr. El investigador es así el objetivador de la subjetividad obrera; pero su objetivación se halla sometida a la evaluación final del sujeto principal. Nos hallamos ante la *subjetividad objetivada*.

No puede oponerse a este tipo de reflexión los razonamientos de los "objetivistas" en el campo de los indicadores sociales o del análisis de la calidad de vida. El recurso a la objetividad en este tipo de trabajo se apoya en la inexistencia de un sujeto claro de la calidad de vida: el sujeto de la calidad de vida es toda la sociedad con todos sus miembros y actores sociales; un sujeto así es un sujeto diluido, y hasta contradictorio. No sucede lo mismo en el terreno de las condiciones de trabajo. Aquí el sujeto es preciso: son los trabajadores de una sección, de una empresa, de una rama y, en último término, el conjunto de los trabajadores asalariados. La subjetividad de la que hablamos es su subjetividad; una subjetividad precisa y perfectamente activa.

Concluamos diciendo existen en la práctica investigaciones sobre condiciones de trabajo que repiten a nuestro modo de ver, plenamente los criterios aquí expuestos. Destaquemos, entre los existentes, la llevada a cabo, aunque desde perspectiva distinta, por el L.E.S.T. (Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail) de Aix-en-Provence (Francia) y por el movimiento obrero ita-

liano en base a "cuestionarios de grupo" y al principio de la "validación consensual" (3).

Madrid, marzo de 1981



### **ERGONOMIA, la humanización del trabajo, a vueltas con el 7° de caballería.**

*Y mandaron al 7° de Caballería. Traje azul sobre briosos corceles. Les habían dicho: "Son salvajes y no tienen cultura. Hay que imponer la civilización". Y ellos, servidores leales, fueron. Murieron con las botas puestas. Los indios eran buenos guerreros. Fueron los comerciantes quienes, más tarde con su whisky, ahogaron la cultura india.*

Patrocinado por el Ministerio de Trabajo español y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, se realizó un Seminario itinerante sobre "Humanización del Trabajo (Ergonomía)" en Madrid, —del 27 a 29 de enero—, Barcelona, —2 y 3 de febrero—, y Valencia, —5 y 6 de febrero—. Abierto al público en general, fue impartido por W.L. Batt, consejero de Ciencias Sociales de la Oficina de Política Interior de EE.UU., R. Katzell, profesor de Psicología en la Universidad de

## Noticias

New York, I. Golden, experto en Asuntos Laborales Internacionales del Ministerio de Trabajo de EE. UU. y M. Bidlack, Director de Calidad y Medio Ambiente de la General Motors de Zaragoza.

Si bien el mundo ha cambiado, las organizaciones industriales siguen ancladas en sistemas derivados de la Revolución Industrial, afirmaron los ponentes. Hay que cambiarlas ya que los trabajadores, dado su mayor nivel educativo, su mayor nivel de vida y de mayor movilidad social, tienden a ser más independientes y menos obedientes. No aceptan el autoritarismo y manifiestan que el trabajo es monótono, aburrido, y, a veces, se niegan abiertamente a realizarlo.

Abandonemos el modelo X, adoptemos el modelo Y. Sirvanos de la Ergonomía que nos permite diseñar unas condiciones de trabajo, y un trabajo en sí, compatibles con la naturaleza humana.

Y tras preguntarse que hacían ellos, expertos norteamericanos, en España, proclamaron que la finalidad del Seminario era dar nuevos conceptos para lograr que las organizaciones sean más humanas y más eficaces, o sea, vean incrementados sus rendimientos.

La motivación para el cambio no debe ser exclusivamente la economía, el aumento de la producción, dijeron. Hay que valorar otras razones; por ejemplo: las psicológicas, —los trabajadores están menos angustiados—, las sociales, —se evitan accidentes—, las políticas, —se mejora la sociedad disminuyendo la sensación de hostilidad y conflictividad—, las familiares...

A partir de aquí empezaron a desarrollar los tan esperados nuevos conceptos y el ánimo del público, compuesto al menos en Barcelona básicamente por empresarios y técnicos de empresa, técnicos de la Administración y algunos representantes de sindicatos, en un total de unos doscientos asistentes, comenzó a decaer. La nueva ciencia, la Ergonomía, quedó reducida a una superficial exposición sobre enriquecimiento de tareas y participación del personal.

Desde la mesa, los ponentes preguntaron: "¿Cuántos de Uds. han oído alguna vez hablar de las experiencias de Hawthorne?". La extraña pronunciación del traductor simultáneo y el pensar en alguna recientísima experiencia, hizo levantar pocas manos, pero al oír hablar de la Western Electric Company, hubieran sido legión. Después ya a pocas preguntas se volvieron a levantar. "¿Cuántos de Uds. saben o han oído hablar de horarios flexibles?". Planeaba por la sala un sentimiento de humillación.

Se habló del enriquecimiento de puestos de trabajo y la experiencia de los grupos autónomos de montaje. En el apartado participación, se comentaron los comités empresa-sindicatos para el aumento de la productividad, el

"Plan Scanlon" y los "círculos de control de calidad" o "círculos de calidad", ya que algunas empresas son reacias a la palabra control, indicaron.

El nivel de las intervenciones no pueden calificarse de profundo. Véase la definición dada de "Círculos de control de calidad": "Son grupos de obreros, —de ocho a catorce—, que junto con su capataz se reúnen una hora a la semana, —pagada por la empresa, por supuesto— para hablar de sus problemas". Aquí acabó. A través de posteriores preguntas se logró determinar que estas reuniones giraban entorno a los problemas laborales del grupo, y no los familiares o sexuales, y que no tenían en absoluto capacidad decisoria, sino que sus conclusiones se elevaban en forma de sugerencias a la Dirección de la empresa. Más de uno se preguntó entonces porqué tanto problema con la palabra control en la calificación del grupo.

El interés volvió a crecer cuando se anunciaron estrategias y modelos para el cambio en las empresas. Pero al desarrollarse éstas, cayó en picado. En síntesis, los expertos norteamericanos dijeron: primero hay que detectar los problemas y aceptar su presencia, discutirlos con los interesados o afectados, realizar, a partir de las charlas u otros elementos informativos, un diagnóstico, y ponerse manos a la obra a partir de una experiencia-piloto sujeta a control y posteriores revisiones. Las comunicaciones ascendentes y descendentes son importantísimas.

El grado de incomunicación había llegado al límite. ¿Cómo,

se preguntaba más de uno, decirles a estos expertos que España no es América, y que ni tan solo América es la América que nos están pintando?

Aquí también leemos y sabemos que enriquecer las tareas empieza después de la 2ª Guerra Mundial, y se conocen de sobra sus limitaciones en cuanto a una satisfacción duradera de los obreros. Los equipos autónomos, con las experiencias de Volvo y las italianas, sabemos que no son la panacea. El Plan Scanlon data de los años 40; la participación de los sindicatos en Norteamérica ya se analiza por McGregor en el 42. Vuestros sindicatos no responden a la simplista afirmación hecha de que "en Norteamérica los sindicatos están más interesados en hacer crecer el pastel que en como se va a dividir". ¿Cómo se explican entonces sus huelgas que no dudáis de calificar a veces de salvajes?. Pero lo que si resulta evidente es que en Europa, y concretamente en España, los sindicatos se afirman como movimientos sociopolíticos y no sólo hablan de repartir el pastel, sino que se preguntan si debe hacerse un pastel u otra cosa y quien debe hacerlo. En cuanto a participación, hace apenas cincuenta años los obreros demostraron en unas cuantas empresas de Catalunya que podían perfectamente prescindir de los empresarios. No es tan fácil como se nos está diciendo sentarse a dialogar, dejar participar y mantener los resortes de la empresa.

Sabemos además que algunas de las experiencias de la película que se nos ha mostrado, acabaron mal; se rompió la participa-

ción en algunos de los puntos, y las estáis mostrando como ejemplos!.

Sabemos que ahora tendéis a la automatización de la cadena, a la incorporación de robots y a la microcomputerización. Sabemos que General Motors, merced a los ordenadores, pudo soslayar la huelga del 73. ¡De todo esto no habéis dicho nada!.

¿Qué pretendéis contándonos novísimas experiencias que ya hace algunos años empezaron a caducar?.

Y clausurado el Seminario por los organizadores con amables palabras para los expertos que se habían desplazado para contar experiencias tan interesantes, los participantes se levantaron y poco convencidos por tan "modernos" conceptos se volvieron a sus empresas.

Alguien comentó: "antes de venir a colonizarnos deberían leer algo acerca de nuestros problemas y costumbres".

La imagen del 7º de Caballería había flotado dos días en la sala. Aunque en la actualidad está mal visto cortar las cabelleras a los arrogantes enviados U.S.A.

Josep R. Tomás Llaçuna



## I CONGRESO DE SOCIOLOGIA

Zaragoza, durante los días 24, 25, 26 y 27 de Septiembre de este año de 1981, va a ser sede y marco del I CONGRESO DE SOCIOLOGIA, que organiza la FASSE a través de la Asociación Aragonesa de Sociología.

El lema del Congreso "NUESTRA SOCIOLOGIA HOY", recoge el trabajo y la investigación de una veintena de áreas de trabajo en que se desglosa la coordinación general de ponencias y estudios sobre los temas de más valoración en la actualidad y en el campo de la Sociología.

El centro de actividad del Congreso será la UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, con la colaboración de los Colegios Mayores para el alojamiento de los congresistas.

Dada la importancia y la expectativa de este I CONGRESO en España, se espera la asistencia de unos 500 sociólogos entre los que se encontrarán invitados extranjeros, dada la reciente incorporación de la FASEE al organismo ISA, organización mundial de Sociología, con sede en Canadá.

El objeto del Congreso tiene como finalidad esencial el análisis del balance de la Sociología hasta hoy, con una valoración y situación de los temas que afectan a la nueva realidad social española, y con visión de los de regionalidad y nacionalidad.

En cuanto al proyecto se está en fase de elaboración de un tríptico informativo y atendiendo otros pormenores que están surgiendo, cuya información se

dará a conocer en cuanto sea posible.

Vaya, pues, esta primera noticia del I CONGRESO DE SOCIOLOGIA para conocimiento del medio sociológico y de cuantos pudieran estar interesados, en la medida que su aportación y experiencia mejoren los aspectos técnicos y sociológicos que se planteen en este Congreso, y cuyas conclusiones resulten de un largo alcance.

Para información y cualquier comunicación en los distintos aspectos del Congreso, se podrá dirigir al Coordinador de la Asociación Aragonesa de Sociología:

Coordinador: Ramón Garcés  
I CONGRESO DE SOCIOLOGIA.  
Aptdo. de Correos, 574.  
Teléf.: (976) 25 03 09  
ZARAGOZA

F. R.



## Coloquio: Crisis económica, cambios organizativos y condiciones de trabajo en España

Durante los días 3 y 4 de Abril del presente año y organizado por la Asociación de Relaciones de Trabajo del Estado Español (ARTEE) ha tenido lugar en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid el coloquio cuyo título **encabeza estas líneas**. Al mismo **asistieron** unas sesenta personas de diversos puntos de la geografía peninsular.

El programa se desarrolló en base a cuatro sesiones de trabajo: 1) *Crisis de la organización tradicional del trabajo* coordinada por Bernardo Prida; 2) *El sindicalismo español frente a la organización del trabajo. Las condiciones de trabajo en la negociación colectiva*, coordinada por R. Escudero; 3) *Instrumentos, métodos y técnicas en condiciones de trabajo* y cuya coordinación corrió a cargo de Juan José Castillo y Carlos Prieto y 4) *Crisis económica y movimiento sindical* bajo la responsabilidad de Jordi Estivill.

A) La primera sesión se inició con una ponencia sobre el tema *La cadena de montaje: problemas técnicos y consecuencias organizativas*, exposición hecha por Bernardo Prida y Juan Sánchez miembros del departamento de Organización Industrial de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. El objetivo de esta ponencia

— como ellos expresaron — es identificar aquellos problemas de tipo técnico que aparecen habitualmente en el diseño de una cadena de montaje y que hacen que en determinadas circunstancias un sistema tan "eficiente" desde el punto de vista técnico (como demostró Ford en la práctica con la fabricación de su modelo T a principios de siglo), llegue a tener importantes ineficiencias.

Las explicaciones subsiguientes se apoyaron sobre el diseño de una cadena de montaje de cilindros compresores de aire de forma que el hilo final de la ponencia arribó a la conclusión de que las disfunciones en el plano técnico unidas a otras en el campo social y debido al importante coste que suponen al ser amplificadas por el propio sistema técnico a toda la cadena, justifican la búsqueda de nuevas formas de organización, tales como "grupos autónomos" y lo que en general ha venido llamándose en los últimos años diseño "socio-técnico" de las organizaciones, no sólo desde el punto de vista sociológico o el ergónomo, sino también desde la óptica del ingeniero a la búsqueda de alternativas más eficaces.

A continuación Juan Ramón Figuera, Jefe del Departamento de Organización Industrial de la E.T.S. Ingenieros Industriales de Madrid y Javier Carrasco, Profesor de organización de la misma Escuela, presentaron una comunicación titulada *Factores socio-técnicos en la distribución en planta*. En ella pusieron de manifiesto la necesidad de superar los enfoques tradicionales de di-

seño y organización de sistemas, cuyos criterios corren a cargo casi exclusivamente del técnico. En cambio, el nuevo enfoque sociotécnico que, esquemáticamente, se puede caracterizar por la admisión de que los sistemas productivos presentan: a) un carácter *abierto*, es decir en interacción con el entorno en que se desarrollan sus actividades y b) *sociotécnico*: integrado por dos subsistemas, "técnico" y "social" cuyas aportaciones son igualmente indispensables para el buen funcionamiento global del conjunto.

Experiencias de aplicación positiva del sistema sociotécnico y de "optimización conjunta" han tenido lugar en varios países, donde destaca el caso de Italsider (Italia) y el de la planta de fabricación de lavadoras y lavavajillas de Ulgor (Guipúzcoa).

La tercera comunicación de este grupo correspondió a la proyección de un juego de diapositivas realizadas por G. Vecilla y Eugenio Vicario bajo el título "Un programa de ergonomía en una empresa del automóvil". Este método audiovisual se hizo atractivo y dinámico. En el debate los comunicantes narraron las experiencias de los grupos autónomos de trabajo en la Renault.

B) El segundo bloque de comunicaciones comenzó con Joaquín Nogués, de CC.OO. de Catalunya: *Las condiciones de trabajo en el marco legal y de negociación colectiva: estudio comparativo*. En ella se abordó un análisis comparativo efectuado en los sectores del Metal, Químicas y Textil, mediante el cual se contrastaba la normativa de las

Ordenanzas Laborales y los Convenios. Un primer avance de esta comunicación pone en cuestión la gestión de los sindicatos en la medida que, al menos sobre el papel, las Ordenanzas Laborales eran relativamente más progresistas.

Después, A. Carcoba, de la Unión Sindical de Madrid de CC.OO., habló de *Las condiciones de trabajo en la negociación colectiva*. Expuso la idea de rescatar el derecho a la salud e incorporarlo a las plataformas reivindicativas así como lanzar el slogan "La salud no se vende, se defiende". Analizó los índices de salud laboral en España y la necesidad de articular una campaña para los próximos convenios a tres niveles: institucional, legal y de empresa.

Más tarde, Jorge Aragón y Juan C. Hernández de la Unión Sindical de Madrid de CC.OO., trataron el tema del *Absentismo laboral y condiciones de trabajo*. Efectuaron una crítica a las concepciones Tayloristas y a las técnicas del management que se limitan a aislar y atacar comportamientos absentistas. Insistieron en buscar un camino positivo en el tratamiento del absentismo que para por ir a sus causas y a la actuación sobre ellas. Ello supone un grado de participación y de intervención de los trabajadores sobre la organización y condiciones concretas de trabajo, cuestión que debe ser uno de los objetivos sindicales.

La tercera comunicación de este grupo corrió a cargo de Carlos Atienza, de la Fundación Lar-go Caballero, quien platicó en torno a *La seguridad e higiene, la*

*productividad y el absentismo en la negociación colectiva de 1979 y 1980*. Dicha contribución es parte de un estudio ya publicado con el nombre de "La Negociación Colectiva en España. Estudio comparativo 1979-1980". Como detalle curioso es de señalar el estudio comparativo por países, en el que se pone de manifiesto que países como Italia, Países Bajos y Suecia registran porcentajes de absentismo superiores a los de España. En lo que se refiere a la Jornada Anual de Trabajo existen numerosos países como Alemania, Suecia, Francia, Países Bajos, Italia y EE.UU. donde se trabajan muchas menos horas que en España. Sólo el caso de Japón es excepcional, pues se realizan 2.056 horas contra las 1.980 horas pactadas en nuestro país. En suma, añade al final, que el trabajador español, a pesar de todo, trabaja 234 horas más que el sueco, 166 horas más que el holandés, 151 más que el alemán, 132 más que italiano, 113 más que el francés. Pero en cambio; trabaja 30 horas menos que el americano, y 224 menos que el japonés.

Jorge Aragón y J.J. Palacios, del Gabinete Técnico EIDA, desarrollaron el tema que lleva por título un *Enfoque sindical de la productividad*, tocando puntos como el significado de la productividad, la productividad y la salida a la crisis y la posición de los trabajadores ante el proceso de trabajo. A continuación Juan Ignacio Palacios, miembro del mismo Gabinete EIDA, de la U.S. de Madrid de CC.OO., realizó una comunicación sobre *El Sindicalismo, condiciones de traba-*

*jo y cambios tecnológicos*. Que giró alrededor de la dinámica de reproducción que el Capitalismo impone. Dentro de esta lógica habría que situar el tema de la productividad y de los cambios tecnológicos que en definitiva no pretenden otra cosa que el ahorro de tiempo de producción o de trabajo por unidad de producto puesto en el mercado.

C) La primera charla de este grupo la desglosaron Juan José Castillo y Carlos Prieto sobre el tema *Criterios de validez en los métodos de investigación sobre condiciones de trabajo*. Dicho trabajo es fruto de una reflexión desarrollada en el marco del Grupo de Investigación en Sociología del Trabajo, compuesto además por Víctor Barragán, Natividad G. de León, Pilar Marcos, José Martín y M.<sup>a</sup> Victoria Selgas, quienes señalaron que a pesar de la abundante investigación existente sobre el tema aún no se han resuelto algunos problemas fundamentales como ¿cuál es exactamente el objeto de conocimiento cuando se investigan las condiciones de trabajo y, consiguientemente, cuál es el método adecuado de aproximación cognocitiva al mismo?. La segunda ponencia de este grupo también la cubrieron Juan José Castillo y Carlos Prieto, quienes expusieron *Un método de análisis directo de las condiciones de trabajo* que recoge una serie de instrumentos par el análisis así como guía con instrucciones para la aplicación de un cuestionario. Los autores han publicado en forma de dossier los materiales imprescindibles para su puesta en aplicación y al

que han adjuntado un historio-grama final de un puesto de trabajo analizado. No cabe duda que herramientas de trabajo de este tipo resultan de notorio interés y utilidad dada la precariedad instrumental en que se halla actualmente el análisis de las condiciones de trabajo en España.

R. Donalísio, miembro del Gabinete de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid de CC.OO., presentó la siguiente comunicación: *Propuesta de metodología sindical de análisis de las condiciones de trabajo*, cuyo fundamento es la recuperación de la experiencia obrera, la socialización de los conocimientos logrados a través del avance científico y tecnológico (que es patrimonio del desarrollo histórico de la humanidad), actualmente en mano de unos pocos, y la acción sindical como instrumento de cambio.

Otra aportación de Joaquín Nogués, un caso empírico de aplicación del método LEST (en la empresa de Fergat Española, S.A. de Cornellá de Llobregat). El estudio se ciñó al cálculo de consumo energético de los trabajadores que realizaban el cometido de desestiba, transporte y colgado de ruedas, quienes sostenían que se necesitaba una persona más para desempeñar aquel puesto de trabajo — punto neurálgico de una cadena— mientras que la empresa alegaba lo contrario. Del estudio efectuado se llegó precisamente a la conclusión que apuntaban los trabajadores. La última comunicación de este grupo la hizo Noriega, miembro de la Federación de Químicas de la UGT., que

planteó las líneas maestras de una encuesta cualitativa que realiza dicha federación.

D) El último grupo comenzó con una ponencia a cargo de Jordi Estivill y Antonio Martín Artiles, miembros del Centro de Estudios Sociales de Barcelona, bajo el título de *Crisis económica y movimiento sindical*, quienes dibujaron un cuadro de los efectos de la crisis sobre la estructura y la propia acción del movimiento sindical europeo, así como un esbozo tipológico de las nuevas vías de acción y nuevos contenidos para la negociación colectiva que plantea el sindicalismo frente a la creciente rigidez del cuadro socio-económico. (En este mismo número aparece publicada dicha ponencia). Después, Oriol Homs presentó la siguiente comunicación: *Crisis económica y modelo de relaciones de trabajo*. Mediante la cual situaba el tema de la noción de crisis en términos de crisis de las relaciones sociales de producción y no solamente a causa de la caída de la tasa de ganancias. (También esta publicación figura en este número).

Luis Alejos, expuso las actitudes sindicales ante la crisis económica en España. Y por último Humberto da Cruz, habló sobre los elementos para una renovación de la actividad sindical frente a la crisis económica y ecológica.

Para terminar, habría que señalar la nutrida y animada asistencia, mencionar los esfuerzos de organización, coordinación y reproducción de materiales que realizaron Juan José Castillo y un equipo de estudiantes de So-

*ciología del Trabajo* (Rosana Vro-sa, Pilar Parra, Carmen R. Cam-

pomanes), así como el calor y la acogida brindada

A. Martín Artiles



## I Congreso de Sociología

Madrid-Barcelona, mayo  
1981

El equipo de Dirección de la revista *Sociología del Trabajo*, Juan José Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Oriol Homs y Carlos Prieto, ha recibido el encargo de la *Federación de Asociaciones de Sociología del Estado Español* de coordinar ese área específica en el Primer Congreso organizado por esta institución, que, bajo el lema "*Nuestra sociología, hoy*" se celebrará en Zaragoza los días 24 a 27 del próximo mes de septiembre.

La premura de la convocatoria obliga a un esfuerzo extra si queremos cumplir los objetivos generales que el Congreso se propone: hacer un balance de lo que se está haciendo en cada área hoy en día en el Estado Español.

Por esa razón nos dirigimos a tí, para conocer tu interés en presentar un trabajo en este *Certamen de Sociología*.

La FASEE convoca el Congreso con los siguientes objetivos:

1. Hacer un balance crítico de la situación y desarrollo de la Sociología en cada una de sus ramas.

2. Facilitar una plataforma de encuentro entre quienes dedican su actividad a una u otra forma del quehacer sociológico.

3. Facilitar un cauce de expresión para que los sociólogos puedan exponer y discutir sus respectivos trabajos y actividades de investigación.

En ese orden de cosas, como lo indica la Comisión Organiza-

dora, parece que los criterios para una aportación debieran ser:

— que los trabajos sean originales y de actualidad; ni refritos, ni trabajos viejos, ni cosas mil veces oídas.

— que sirvan para el intercambio de información y discusión.

— que su aportación al conjunto sirva para hacer un balance del estado actual de la *Sociología del Trabajo* en cualquiera de sus enfoques y problemáticas, sin perjuicio de aquellas ponencias que pudieran dedicarse centralmente a analizar la evolución o determinados aspectos de la ST, o que pudieran constituir aportaciones bibliográficas.

— que estén todos los que son y que sean todos los que estén.

La confirmación de la presentación de ponencias debes hacernosla (a Madrid o Barcelona indistintamente) con toda urgencia, antes del 15 de julio, indicando el título y adjuntando un breve resumen del contenido. El texto definitivo (alrededor de 20 folios puede ser la extensión adecuada), debes enviarnoslo antes de fin de julio si quienes que sea reproducido por la Comisión Organizadora. En otro caso, debes enviarnoslo con urgencia en los primeros días de septiembre, para establecer la organización del grupo, pero asegurando por tí mismo (a) la reproducción de algunos ejemplares para el Congreso.



### Seminario: "Actualización sobre la prevención del riesgo laboral"

Del 15 al 20 de junio, y dentro del ciclo: "Cursos de Salud Pública" organizados por el "Gabinet d'Assessoria i Promoció de la Salut" (G.A.P.S.) del Colegio de Médicos de Barcelona, se ha desarrollado en sus locales un Seminario sobre "Actualització sobre la Prevenció del Risc Laboral", bajo la coordinación de Carlos Aníbal Rodríguez.

Durante una semana, una treintena de personas han participado en las ponencias desarrolladas por el Dr. P. Gervais,

(Francia) el Dr. A. Grieco, Dr. S. Tonelli, Dr. F. Carnevalle, (Italia), Dr. J. Castejón, Dr. E. Nájera, Dr. E. Saiegh, Dr. S. Quer Brossa y el mismo Dr. Carlos A. Rodríguez, quienes han trazado una amplia panorámica del tema salud y trabajo desde las perspectivas históricas, genética, ecológica, ergonómica, médica, legislativa... y han incidido en la experiencia de los Servicios de Medicina del Trabajo italianos y en las recientes de los Centros de Salud Laboral de Cornellá de Llobregat y de Barcelona.

Se anuncia por parte del G.A.P.S. una pronta publicación del material de este Seminario.



## *Coleccion Tierra de Nadie*

### **Homosexualidad: el asunto está caliente**

*H. Anabitarte y R. Lorenzo*

El desprecio a la homosexualidad está unido al miedo por todo lo que significa.

225 pts.

### **La cara pétrea de Marx**

*Alejandro Moro*

Dedicado a todos los que dejaron de militar en un partido de izquierdas...

Sin saber por qué.

225 pts.

### **La miseria de nuestra cultura**

*Andrés Sorel*

"El artista que triunfa en una época es un hombre que simpatiza con las clases dominantes de dicha época, cuyos intereses e ideales interpreta, identificándose con ellos".

250 pts.

### **El capitalismo soviético: última etapa del imperialismo**

*Abraham Guillén*

En un mundo en explosión en el que "golpes" de Estado, guerrillas, neocolonización y finlandización no son más que formas encubiertas de la Tercera guerra mundial, la disyuntiva es: tiranía permanente o autogestión.

475 pts.

### **El juego y el juguete**

*Josep María Gorrís*

Un paseo pedagógico por el mundo de los juegos a través del tiempo.

300 pts.

c/Astorga, 8 —  
Teléfono: 403 52 09 — Madrid-17



**Queimada**  
ediciones

# SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

3 — 23<sup>e</sup> Année — Juillet-Septembre — 81

- Alain Caillé*  
257 La sociologie de l'intérêt est-elle intéressante ? (A propos de l'utilisation du paradigme économique en sociologie.)
- Raymond Galle, François Vatin*  
275 Production fluide et ouvrier mobile. Procès de production et organisation du travail dans le raffinage pétrolier.
- Georges Benguigui*  
294 La sélection des cadres.
- Jacques Palard*  
308 Rapports sociaux, stratégie politique et vie associative.
- NOTES CRITIQUES
- Michel Wieviorka*  
325 Les effets pervers de Raymond Boudon.
- André Monjardet*  
334 L'ordre et l'anarchie.
- 340 OUVRAGES REÇUS - INFORMATIONS - COMPTES RENDUS
- 367 ENGLISH SUMMARIES

# REVISTA MENSUAL

JUNIO — JULIO 1981

n.º 9 Vol. IV

- "La tasa agregada de beneficios en la economía española, 1965-1979", *Luis Toharia*
- "Haiti: notas de viaje", *Oriol Martí*
- "El movimiento de disidencia marxista en la Europa del Este", *Daniel Neal*
- "La Grecia moderna: desarrollo o subdesarrollo?", *M. Mbeki*
- "La sociedad post-revolucionaria", *Paul Sweezy*

Suscripción anual: España: 1.500 pts.  
Extranjero: 2.500 pts.

Apto. de correos: 31015 — Teléf.: 301 65 79  
Barcelona

# SOCIOLOGIA DEL LAVORO

## Analisi e Documenti

trimestrale diretto da Michele La Rosa — Franco Angeli Editore

Direzione: C.I.Do.S.Pe.L. — Università di Bologna - c.p. 413  
40100 Bologna — tel. (051) 27 88 39 - 23 33 80 - Amministrazione:  
Franco Angeli Editore - V.le Monza, 106 - 20127 Milano - tel. (02) 28 27 651/2/3/4/5  
- c.c.p. 00698209

INDICE n.° 13/81. Giugno 1981.

### Qualità del lavoro e lavoro a turni in alcune esperienze europee

- Il Lavoro a turni nel Regno Unito, *William MaEwan Young*
- Rapporto sulla situazione dei turni nella Germania Federale e sulle proposte future, *Joseph Rutenfranz*
- Conseguenze dei turni sulla vita dei lavoratori. Indagine su due stabilimenti chimici, *Alfio Cascioli, Luigi Saba*
- Esigenze e prospettive di innovazione nel lavoro a turni, *Luigi Saba*
- Alcuni effetti del lavoro notturno sui lavoratori turnisti, *Maria Agata Cappiello*

### DOCUMENTI

- Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80 (quattro progetti esecutivi di ricerca), a cura di *M. La Rosa*

### CONTRIBUTI, MATERIALI

- La qualificazione del lavoro, *Pierre Rolle*
- Le contraddizioni interne del rapporto sindacato: istituzioni: il problema della formazione giuridica degli operatori sindacali, *Anna Derin, Piergiuseppe Borelli, Marcello Lelli*

### SAGGI

- Sistema centrale, economia periferica e aree marginali nello sviluppo economico italiano degli anni settanta, *Michele Talia e Manlio Venditelli*
- Struttura produttiva e rapporti fra imprese: il caso del Valdarno inferiore, *Paolo Furia e Raffaele Paloscia*
- La formazione professionale dei lavoratori tra tecnologia e professionalità, *Mirella Giannini*

1

1979

# sociología del trabajo

estudios de trabajo y sociedad

## SUMARIO

### ORGANIZACION DEL TRABAJO Y MOVIMIENTO OBRERO EN ESPAÑA

- Apuntes para una historia de la organización del trabajo en España, 1900-1936, *Jordi Estivill y Josep R. Tomàs*.
- El desarrollo de las fuerzas productivas: cualificación, organización del trabajo y formación, *Joan-Eugeni Sánchez*.
- Categorías y cualificación profesional, *Faustino Miguélez*.
- Los modelos de uso de fuerza de trabajo agrícola en la campaña del Guadalquivir, *Antonio J. Sánchez López*.
- Reseña descriptiva de los nuevos sistemas de organización del trabajo productivo, *Jorge Zapata*.
- Hacia un nuevo método de análisis de las condiciones de trabajo, *J.J. Castillo*.

### ARTICULOS

- Contenido de las tareas y carga de trabajo, *A. Wisner*.

### NOTAS, RECENSIONES, NOTICIAS

# 2

1981

# sociología del trabajo

estudios de trabajo y sociedad

## SUMARIO

### DEBATE SOBRE LA CUALIFICACION DEL TRABAJO

Descualificación y sobrecualificación de la fuerza de trabajo: presentación de un debate, *Oriol Homs* y *Joan-Eugeni Sánchez*.

Descalificación de la fuerza de trabajo o nueva etapa de desarrollo capitalista, *Ignacio Fernández de Castro*.

¿Es posible una definición única de la cualificación?, *Miguel Freyssenet*.

La polivalencia obrera y su remuneración, *Mireille Dadoy*.

Diferenciación y segmentación de la fuerza de trabajo en las industrias de proceso, *Benjamín Coriat*.

Valor de cambio y valor de uso de la fuerza del trabajo, *Pierre Rolle* y *Pierre Tripier*.

Racionalización y descualificación del trabajo. El caso de la industria alemana. *Ottfried Mickler*.

Bibliografía

### ARTICULOS

Nocividad en la fábrica y autoinvestigación obrera. (La subjetividad como participación en el proceso de conocimiento y cambio de los ambientes de trabajo), *Mario Proto*.

NOTAS, RECENSIONES, NOTICIAS

# 3 4

1980

# sociología del trabajo

estudios de trabajo y sociedad

## SUMARIO

### MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES DE PRODUCCION

Del mercado neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, *Cecilia Casassus*.

La naturaleza de la mercancía trabajo y la teoría de la producción capitalista, *Herbert Gintis*.

Acumulación capitalista y excedente de la fuerza de trabajo: análisis de la experiencia española, *José Ignacio Pérez Infante*.

Algunas consideraciones sobre la problemática actual del paro. *Enrique Sanchis Gómez*.

Políticas de mercado en la Europa de la crisis, *Michele Salvati* y *Giorgio Brosio*.

El paro en Andalucía: una explicación, *Antonio Sánchez*.

El empleo como objeto de negociación y conflicto en las relaciones de trabajo, *Sabine Erbés-Seguín*.

NOTAS Y RECENSIONES

# 5

1981

# sociología del trabajo

estudios de trabajo y sociedad

## SUMARIO

### FABRICA Y CIUDAD

La separación fábrica y ciudad: ¿Ilusión o realidad?, *David Antona.*  
Crisis económica y reestructuración espacial, *Francisco López.*  
Vivir para trabajar. Trabajar para vivir, *Luis Sanz.*  
Transformaciones del espacio productivo del capital: "el sistema-fábrica" o "la fábrica difusa", *Francisco Celada.*  
Arganzuela (Madrid). Intento de expulsión de la industria de la ciudad, *Carmen González.*  
Diseño espacial de un poblado de empresa, *Teresa Rojo.*

ARTICULOS  
NOTAS Y RECENSIONES  
NOTICIAS

126

Ejemplar para el Banco

Sr. Director del Banco/Caja: \_\_\_\_\_

Sucursal: \_\_\_\_\_

calle/plaza \_\_\_\_\_ Población \_\_\_\_\_

le ruego sean atendidos, hasta nueva orden, los giros anuales contra mi cuenta/-  
libreta \_\_\_\_\_ es ese banco/caja,  
que serán presentados por QUEIMADA SOCIEDAD COOPERATIVA

Lo que acepto y firmo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 198 \_\_\_\_\_

-----

Les ruego envíen hasta nueva orden, a cargo de mi cta. \_\_\_\_\_  
en el Banco \_\_\_\_\_

calle/plaza \_\_\_\_\_

población \_\_\_\_\_

provincia \_\_\_\_\_

los recibos anuales correspondientes a mi suscripción a su publicación  
SOCIOLOGIA DEL TRABAJO.

Lo que acepto y firmo en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 198 \_\_\_\_\_

Ejemplar para Queimada

127