

Sindicalismo y representación en los centros de trabajo europeos

La representación de los
trabajadores en Europa

La adaptación al cambio
en una cooperativa

Iniciativas locales de desarrollo:
sus limitaciones

El modelo sueco en
proceso de cambio

Oficio y proletarización

La sociología del trabajo portuguesa

Legislación laboral y socialismo
entre los siglos XIX y XX

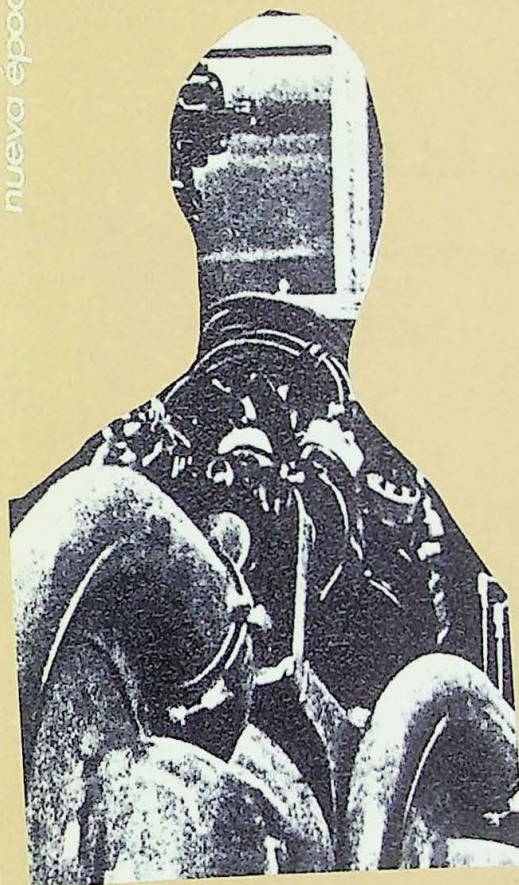
ISSN 0210-8364



9 770210 836003

14

nueva época



S

T

14

INVIERNO 91/92

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Sindicalismo y representación
en los centros de trabajo
europeos

Sociología del Trabajo
nueva época

XI

ANUARIO

XI
Siglo veintiuno
de España
Editores, sa

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo
Juan José Castillo
Santiago Castillo
Jordi Estivill
Lluís Fina
Oriol Homs
Faustino Miguélez
Alfonso Ortí
Manuel Pérez-Yruela
Carlos Prieto
Antonio J. Sánchez

Dirección de la redacción de la revista

Revista Sociología del Trabajo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Campus de Somosaguas
28023-MADRID

Editor, administración y suscripciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfonos: (91) 759 48 09 - 759 49 18
Fax: (91) 759 45 57

Sociología del Trabajo 14

NUEVA ÉPOCA

SUMARIO

Jelle Visser , La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia	3
Mikel Gómez Uranga , Cómo se adapta al cambio una empresa integrada en una red cooperativa	45
Antonio J. Sánchez López , Estrategias e instrumentos de las iniciativas locales de fomento económico. Algunas reflexiones desde el caso andaluz.....	69
Ann Numrhauser-Henning , ¿El «modelo sueco» está cambiando?	91
Miriam Lee Kaprow , Un oficio que se resiste a su proletarización. El caso de los bomberos de Nueva York	107
Marínús Pires de Lima , Trabajo, empleo y transformaciones sociales. Trayectorias y dilemas de la sociología del trabajo en Portugal.....	125
Santiago Castillo , Todos iguales ante la ley... del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX).....	149

A los colaboradores

Todas las contribuciones y correspondencia deberán ser dirigidas a Redacción de la revista *SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28023 Madrid.

Las colaboraciones, artículos o notas, no deberán exceder de 25 páginas mecanografiadas a doble espacio, en papel DIN-A4, y deberán venir acompañados de un resumen de unas diez líneas.

ST acepta para su eventual publicación réplicas o comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 10 páginas.

Los autores indicarán claramente su nombre completo y el lugar de trabajo y dirección que quieren que figure al pie de su colaboración.

Tanto artículos como notas o réplicas son evaluados por dos expertos, miembros del Consejo de Redacción o exteriores a él.

Los autores recibirán, oportunamente, comunicación de la recepción de sus trabajos, notificándoseles con posterioridad su eventual aceptación para la publicación.

Todos los artículos publicados en ST, incluidos los traducidos al castellano, son originales, salvo indicación contraria, en el momento de ser sometidos al Consejo de Redacción.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 14 - invierno de 1991-1992

Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, febrero de 1992

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.000 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

Avda. Doctor Federico Rubio y Galí, 16. 28039 Madrid

Impreso en Closures-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental

Estructura, escala, alcance y estrategia

Jelle Visser *

Introducción

Es un hecho aceptado por todos que, en comparación con la tendencia general hacia la expansión que registraron los sindicatos a partir de mediados de los años sesenta, su representación disminuyó en Europa occidental durante los años ochenta. Sin embargo, existen marcadas diferencias entre los distintos países —desde un crecimiento de los sindicatos continuado, aunque pequeño, en Suecia, Finlandia y Noruega, hasta la ligera disminución de la representación sindical en Bélgica, Dinamarca, Alemania y Suiza, y posiblemente mayor en Italia, con tendencia a la baja continuada

«Employee representation in West European Workplaces». Traducción de Olga Abá-solo Pozas.

Comunicación elaborada para la introducción general del tema v, «Representación sindical y de los trabajadores en la empresa», del Tercer Congreso Regional Europeo. Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. Nápoles/Bari, 23-25 de septiembre de 1991.

* Jelle Visser es profesor asociado de Sociología en la Universidad de Amsterdam, Departamento de Sociología y Unidad de Investigación de Sociología de las Organizaciones (SORU).

Escribí este artículo durante mi estancia en la Universidad de Stanford, Palo Alto, California. Quisiera dar las gracias a Philippe Schmitter y al Centro de Estudios Europeos por la hospitalidad que me han brindado. También quiero mostrar mi agradecimiento a la Universidad de Amsterdam por concederme una excedencia y a la Netherlands America Commission for Educational Exchange por consolidar mi estancia en los Estados Unidos con una beca Fulbright.

en Austria y Francia, y a la disminución pronunciada en Inglaterra, Irlanda, Países Bajos, España, y, probablemente, en Portugal. Estas tendencias se dan bajo situaciones muy diferentes de sindicalización —variando desde alrededor de un 10 % de todos los asalariados en Francia y en España, hasta un 70 % y más en Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia. En términos de representación de los trabajadores a través de sindicatos, medida según la densidad de afiliación*, los países de Europa occidental han evolucionado de un modo diferente durante las últimas dos décadas (Visser, 1991).

A la luz de estas diferencias en cuanto a niveles y tendencias, resulta de interés analizar más detalladamente la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo. ¿Nos encontramos con evoluciones paralelas, es decir, con un fortalecimiento de la representación de los trabajadores durante los años setenta y con un debilitamiento durante los ochenta? ¿Pueden observarse, entre los países, diferencias similares a las que se observan desde el punto de vista de la densidad sindical? ¿Estamos asistiendo actualmente a una tendencia divergente de la representación de los trabajadores en las empresas en los países de Europa occidental?

No cabe esperar necesariamente una tendencia a la baja de la representación en los centros de trabajo debida a la disminución del sindicalismo. A menudo, el acceso de los empleados a las estructuras organizadas de voz y representación en los lugares de trabajo va más allá de la afiliación sindical. En muchos países de Europa occidental, la representación en el lugar de trabajo es obligatoria o está garantizada por los convenios colectivos, cuyas estipulaciones se extienden a los empleados no sindicados y a los empleados que trabajan para empresarios no organizados. Los convenios colectivos protegen a un 90 % o más de los empleados en Escandinavia y en Austria, a alrededor de un 90 % en Alemania y en Francia, a un 80 % en España y Países Bajos, y a un 70 %, o menos, en Inglaterra (Windmuller, 1987). Quizá también se haya expandido la representación de los empleados en los centros de trabajo durante los años ochenta, al margen de la afiliación a los sindicatos y las negociaciones colectivas. La representación individual o del grupo de trabajo, promovida por el empresario como método para incrementar la productividad y fomentada por la legislación, puede llegar a «excluir» la representación sindical.

* Por densidad de afiliación se entiende la proporción de trabajadores organizados en sindicatos [N. de la T.].

Tal vez la afiliación sindical se vea sustituida por la votación de los candidatos sindicales a consejos de trabajo y otros organismos similares.

En este artículo analizo las recientes variaciones y tendencias en la representación *colectiva* de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo en Europa occidental. La representación colectiva puede *organizarse* a través de los sindicatos o en estructuras distintas de los sindicatos, como los consejos de trabajo. He excluido en este análisis los sistemas de participación de los empleados que dependen únicamente de la iniciativa y apoyo del empresario, o los sistemas parcial o enteramente integrados en la jerarquía u organización laboral de la empresa (por ejemplo, la implicación del empleado, «Quality Circles», grupos de planificación del trabajo, etc.). Tan sólo trato la representación *dentro* de la empresa; no considero la representación sindical o de los empleados en las *cámaras laborales*, los consejos del mercado de trabajo o de formación, las agencias de la Seguridad Social, los consejos sociales y económicos, y los comités de asesoramiento u organismos judiciales. También he ignorado la representación de los trabajadores en los consejos directivos o supervisores, no porque carezcan de importancia sino porque merecerían ser tratados aparte. Otra restricción más: tan sólo trataré la evolución del sector *privado*, inclinándome más hacia el industrial. Por último, aunque he intentado incluir información acerca del mayor número posible de países de Europa occidental, la ignorancia me ha obligado a excluir a Portugal, Grecia, Islandia, Luxemburgo y Finlandia. Este artículo se basa en mis lecturas de, sin duda, tan sólo una parte de la bibliografía sobre el tema, y posiblemente reflejará también la diferente situación de la investigación en los diferentes países.

En cuanto a los cambios acaecidos durante los años setenta y ochenta, he considerado cuatro dimensiones que denominaré, siguiendo a Alfred Chandler, estructura, escala, alcance y estrategia. ¿No sucederá que la representación en el centro de trabajo se ha vuelto más autónoma y completa, es decir, están los intereses agrupados y articulados con independencia de los empresarios, superando también los confines de los sindicatos (*estructura*)? ¿Ha conseguido un mayor número de empleados acceder a los canales colectivos de voz y representación en los lugares de trabajo (*escala*)? ¿Qué otras cuestiones pueden incluirse adecuadamente en el orden del día para la codecisión de estas instituciones (*alcance*)? Y, por último, ¿se ha dado un cambio en la utilización y en la percepción

de la representación de los empleados en las empresas por parte de los propios empresarios, de los sindicatos, o de los poderes públicos (*estrategia*)? Para comenzar, realizo un breve repaso de las variaciones nacionales.

1. Variaciones nacionales

Podemos observar que en Europa occidental existe una amplia diversidad en lo que a la representación de los empleados en los centros de trabajo se refiere. En muchos países existen dos o más instituciones que, siendo bien distintas en teoría, en la práctica pueden estar realizando tareas similares. La existencia de sindicatos rivales que intentan organizar al mismo colectivo complica más aún el cuadro inicial. En Europa occidental, la situación más común es la de pluralismo sindical (Visser, 1990). Estudiando, de Norte a Sur, las fábricas manufactureras de mayor tamaño (de 100 o más empleados), se pueden observar las siguientes instituciones y condiciones de representación de los empleados.

En un establecimiento *sueco*, pueden hallarse hasta tres *asociaciones de fábrica* o secciones sindicales: una, de trabajadores manuales pertenecientes a un sindicato LO (Suecia); otra, de empleados de oficinas (SIF), y otra, de personal supervisor (SALF)¹. Casi todos los empleados (en establecimientos manufactureros) estarán afiliados a un sindicato². Los miembros de las asociaciones sindicales de fábrica eligen a los delegados sindicales (*förtroendeman*) que los representan en reclamaciones motivadas por los salarios y por las condiciones de trabajo. Además, habrá un «comité de medio ambiente laboral», con una mayoría de representantes sindicales, y un «comité económico», en el que los representantes sindicales se sientan a la mesa con la dirección. La representación pasa exclusivamente por el sindicato, y los no afiliados, si es que los

¹ LO es la organización (socialista) general de sindicatos, que incluye fundamentalmente a los trabajadores de cuello azul. SIF y SALF están afiliados a una confederación de sindicatos de cuello blanco (TCO); por razones de negociación, los dos últimos cooperarán en el cartel para los empleados de cuello blanco del sector privado PTK.

² Los datos sobre la densidad sindical en el sector industrial se han extraído de Visser (1991), donde están documentados, sobre todo de la tabla 4.4.

hay, no tienen derecho de voto (Andersson, 1979; Lewin, 1979; Brulin y Nilsson, 1991).

En el establecimiento *noruego* puede darse el caso de que haya dos sindicatos LO (Noruega), uno para los trabajadores de cuello azul y otro para los trabajadores de oficinas y personal técnico, que, en ocasiones, compiten con un sindicato profesional o asociación de personal. El grado de afiliación a uno u otro sindicato es de un 90 %, aproximadamente, de los trabajadores. Los miembros habrán elegido un comité de delegados (*tillitsmanutvalg*) bajo la jurisdicción de LO. No existe una organización sindical de fábrica, extensiva; la rama sindical sigue siendo la estructura local fundamental. Las reuniones con la dirección se formalizan a través de un consejo de trabajo (*betrifstutvalg*), estipulado en el acuerdo base entre la LO y la federación de empresarios NAF. Este consejo cuenta con una representación paritaria de empresarios y empleados; las dos partes se alternan en la presidencia de la junta. Los representantes de los empleados son elegidos por la mano de obra, sin tener en cuenta la afiliación sindical, a partir de las candidaturas sindicales en las que destacan los delegados sindicales. Adicionalmente, funcionará un «comité para el medio ambiente laboral», que es además un cuerpo conjunto con una presidencia alterna (con voto decisivo). No es extraño que este comité se fusione con el consejo de trabajo para todos los efectos prácticos. Generalmente están integrados por las mismas personas (OIT, 1984, p. 51).

En la empresa *danesa* existen sindicatos bien diferenciados y un «sistema de delegados sindicales bien establecido» (Lund, 1963, p. 372, y Lund, 1981). Casi todos los empleados figuran como miembros de varios sindicatos, según su nivel educativo, cualificación y nivel jerárquico. La mayoría de los miembros están afiliados en los dos o tres sindicatos LO (Dinamarca) de cuello azul. Dentro del ámbito de competencia de la LO y en algunas categorías de cuello blanco, los miembros eligen un delegado sindical (*tillidsmand*) que los representa en los agravios que puedan surgir frente a directivos de menor categoría, pero que también tiene como tarea incrementar las relaciones de cooperación con la dirección. La tarea de estos delegados incluye cuestiones de seguridad y salud, aunque la tendencia es que exista un comité de seguridad especial. A efectos de consulta con la dirección, hay un comité conjunto de cooperación (*samarbejdsudvalg*), «en el cual los delegados sindicales tienen otras funciones» (Gill, 1984, p. 54). El comité está presidido por el empresario.

La empresa británica tiende más a la sindicalización y, en tal caso, la mayoría de los empleados, al menos los que pertenecen al ámbito de los trabajadores de cuello azul, están afiliados a un sindicato³. Normalmente existen muchos sindicatos⁴, divididos por profesión, cualificación y estatus de cuello blanco o azul. La expresión dominante de la presencia sindical en la fábrica es el sistema voluntario de delegados sindicales. Como «los *lay officers* no designados de los sindicatos británicos» (Clegg, 1979), representan a los miembros del sindicato en un amplio abanico de cuestiones, y sus actividades incluyen el tratamiento de las reclamaciones y las negociaciones colectivas sobre las remuneraciones, las horas de trabajo y otras cuestiones conexas. Si la fábrica es lo suficientemente grande, existirá la figura del delegado superior o de plena dedicación y un comité conjunto de delegados sindicales. No es un hecho aislado que funcione algún tipo de «mecanismo de consulta conjunto» (Daniel y Milward, 1983; MacInnes, 1985), pero estos comités conjuntos, integrados por delegados sindicales y la dirección, no cumplen funciones importantes y no pueden compararse con las tareas realizadas por los consejos de trabajo de otros lugares. En las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad de las condiciones de trabajo y de los materiales, los empleados están representados por «delegados de seguridad».

El sindicalismo múltiple, la representación de primer orden a través de delegados sindicales elegidos o nombrados y probablemente un *consejo industrial conjunto* para las consultas con la dirección, son frecuentes en la empresa irlandesa⁵. Todos los empleados pueden elegir estos consejos pero lo más probable es que el sector del empleado esté representado por los delegados sindicales

³ La tasa agregada de sindicalización en el sector industrial británico se aproxima a un 40 %, pero varía según el tamaño de la empresa así como entre los empleados de cuello azul y blanco. La gran empresa tiende a la sindicalización y puede darse el «taller cerrado» en el caso de los trabajadores manuales, aunque no está plenamente impuesto (véase *infra*).

⁴ En el caso de que la fábrica sea de propiedad japonesa y de creación bastante reciente, es posible que haya un convenio de «sindicato único», en el que otorga el monopolio de representación a un solo sindicato. En 1984, la empresa industrial media, con 25 o más empleados, reconocía a más de dos sindicatos para los trabajadores manuales, y más de dos sindicatos para los trabajadores no manuales (Milward y Stevens, 1986).

⁵ Esto en el supuesto de que la fábrica esté sindicada, que es lo más habitual. El nivel general de sindicación en la República de Irlanda parece ser mayor que en Inglaterra.

de mayor categoría. No es tan probable que exista un *comité conjunto de delegados sindicales* y el papel desempeñado por los delegados sindicales a la hora de negociar las remuneraciones será más moderado que en el caso de Inglaterra (Mulvey, 1975; McCarthy, 1980; Murphy, Hillary y Kelly, 1987).

Cruzando una vez más el Mar del Norte, comenzamos por analizar el caso de Alemania occidental, donde lo más probable es que un solo sindicato industrial, que organiza a empleados de cuello blanco y azul, filial de la DGB, organice a la mayoría de los trabajadores⁶. Sus miembros activos estarán organizados en un comité sindical de fábrica (*Vertrauenskörper*), aunque la institución dominante a efectos de representación de los empleados será el consejo de trabajo (*Betriebsrat*), que es obligatorio y que se elige cada tres años por y entre los trabajadores. Además del monopolio que ejerce sobre la negociación colectiva el sindicato de la DGB, tendrá un monopolio virtual de representación en el consejo al obtener la más que amplia mayoría —un 80 % o más— de los puestos del consejo en las elecciones (Kotthoff, 1985; Niedenhoff y Pege, 1987). Las actividades de los sindicatos y del consejo se «unirán funcionalmente» (Streck, 1984a), con el consiguiente y ocasional solapamiento de personas y funciones⁷. El consejo se reúne rutinariamente con la dirección para tramitar las consultas y adoptar determinaciones conjuntas. Además de los acuerdos sectoriales (multiempresariales) negociados por los responsables sindicales externos a la fábrica, el consejo de empresa —que sólo se compone de representantes de los empleados— negociará un «acuerdo laboral» (*Betriebsvereinbarung*) sobre cuestiones relacionadas con las horas de trabajo y la seguridad en el empleo. La salud y la seguridad forman parte de las tareas del consejo.

La institución principal en la empresa holandesa para la representación de los empleados es el consejo de empresa obligatorio (*ondernemingsraad*) elegido entre y por los trabajadores. Además cabe esperar que coexistan en el establecimiento uno o dos grupos de afiliados sindicales (*bedrijfsledengroepen*). La afiliación sindical,

⁶ La densidad sindical en la industria es, por término medio, de un 50 %, pero es mucho mayor en las empresas grandes. Una minoría de empleados de cuello blanco y del personal directivo está organizado en el *Deutscher Gewerkschaftsbund*.

⁷ Streck (1984a, p. 86) proporciona las siguientes cifras correspondientes a *IG Metall* en 1976: el 24 % de los *Vertrauensleute* son *Betriebsräte*, mientras que el 52 % de los *Betriebsräte* también son *Vertrauensmann* o *-frau*. Nickel, 1972, p. 222, halló proporciones similares en una investigación de *IG Metall* de 1967.

incluso en las grandes fábricas, es aproximadamente la mitad de la que se observa en Alemania⁸, y se repartirá escasamente entre tres o cuatro sindicatos: dos sindicatos industriales (uno de la FNV general y uno de la federación cristiana CNV), un sindicato de trabajadores de cuello blanco, y quizá un sindicato que represente al personal directivo. Tan sólo los sindicatos de FNV y CNV forman grupos de miembros en la fábrica y tienden a obtener juntos la mayoría de los puestos representativos del consejo de trabajo⁹. Al igual que en el caso de Alemania, se dará un grado considerable de solapamiento entre los miembros del consejo de trabajo y los líderes elegidos de los grupos de afiliados, teniendo mayor categoría el puesto de miembro del consejo, así como una mayor remuneración. Pero las actividades del consejo y del sindicato serán bastante distintas. Funcionó un comité independiente para la seguridad y la salud bajo la responsabilidad del consejo de trabajo.

En los establecimientos belgas, hay miembros de sindicatos cristianos y socialistas, y es probable que también haya un sindicato de cuello azul y otro de cuello blanco en cada extremo, y quizá también un sindicato liberal. Más o menos todos los empleados son miembros de un sindicato. Cada sindicato reconocido habrá elegido una delegación sindical (*délégation syndicale, vakbondsafvaardiging*), delegados sindicales cuya tarea consiste en «presentar las demandas y reclamaciones en relación con los salarios y las condiciones de trabajo (en el sentido más amplio de los términos)» (Blainpain, 1987, p. 179). En los casos en los que más de un 25 % de los miembros sindicales tengan estatus de cuello blanco, tendrán garantizados sus propios delegados (Waschke, 1982, p. 85). Los delegados estarán implicados en las negociaciones colectivas sobre jornada de trabajo y remuneraciones. Además habrá un consejo de empresa (*conseil d'entreprise*), presidido por el empresario,

⁸ Tras un declive pronunciado durante los años ochenta, la densidad sindical en la industria es tan sólo de un 25 % por término medio. No será fácil encontrar empresas en las que los sindicatos no estén reconocidos o empresas sin afiliados sindicales, pero tampoco es frecuente —exceptuando el sector de artes gráficas— encontrar fábricas con unas proporciones de sindicalización superiores al 70 %.

⁹ Por término medio, los sindicatos obtienen un 65-70 % de los puestos representativos en los consejos de trabajo (un 40-45 % FNV; un 10-15 % CNV), aunque son superiores en la industria y en las empresas más grandes. Los sindicatos de FNV tienen la mayoría de un tercio en todos los consejos, aunque estas mayorías pueden ser un tanto frágiles (Teulings, 1981, 1985; Looise y de Lange, 1987).

con igual número de representantes de empresarios y de empleados. Las competencias del consejo son preferentemente consultivas, con poderes codecisorios en las cuestiones sociales y de bienestar (delimitación temporal de las vacaciones anuales, fondo de personal, etc.), y la delegación sindical es la institución más importante (Gevers y Van der Auwera, F., 1981; Mok, 1985).

En la empresa francesa, podemos encontrarnos tres, cuatro o cinco sindicatos, divididos según la orientación política. El índice de afiliación es muy bajo¹⁰. Las diversas instituciones de representación de los empleados «no forman un sistema coherente, pero han crecido de una forma puntual y empírica»; existe cierta «confusión y solapamiento» de sus tareas y competencias; ninguna de ellas mantiene una posición de fuerza con relación a los empresarios (Goetschy y Rojot, 1987, p. 156; también Caire, 1987, p. 204). Casi todos los puestos representativos se ocupan mediante elecciones en las que los sindicatos compiten por los votos de los empleados. En total, los candidatos de los cinco sindicatos «más representativos» tienden a obtener de tres a cuatro puestos representativos, aunque rara vez obtendrá un sindicato la mayoría absoluta (Lyon-Caen, 1988)¹¹. Los delegados de personal (*délégués du personnel*) se hacen eco de las reclamaciones individuales sobre salarios y condiciones de trabajo, controlan la aplicación de la legislación laboral y los convenios colectivos, y pueden acudir a los inspectores de trabajo en caso de conflicto. El comité de empresa (*comité d'entreprise*), está presidido por la «dirección de

¹⁰ A mediados de los años ochenta, la federación de empresarios del sector metalúrgico estimaron que en su ámbito de competencias no más de un 5 % de los empleados eran miembros de un sindicato. Posteriores investigaciones parecen confirmar los niveles de afiliación sindical extremadamente bajos de los sindicatos franceses, sobre todo entre los trabajadores de cuello azul y en la industria.

¹¹ Las llamadas «listes d'origine non-syndicale» (listas de origen no sindical) obtuvieron un 24 % de los votos válidos en las elecciones a comités de empresa en 1987, incrementando el anterior 20 % de finales de los años setenta y el 14 % de mediados de los años cincuenta. Estas listas son especialmente importantes en el sector de las pequeñas empresas (51,3 % en las empresas por debajo de los 50 empleados, en comparación con el 11,2 % en las empresas de más de 500 trabajadores), y en la construcción (alrededor de un tercio de los votos obtenidos en la mayoría de los años), y han avanzado rápidamente en el sector del metal en los últimos años (34,2 % en 1987). La porción de votos válidos obtenidos por la CGT, que probablemente sea aún la confederación sindical mayor de Francia, ha disminuido desde, aproximadamente, un 60 % en 1949, hasta aproximadamente un 50 % a finales de los años sesenta, más de un tercio a finales de los años setenta y justo un cuarto a finales de los años ochenta (Bouzonnie, 1989, y *Liaisons sociales*, 3 de julio de 1987).

la empresa», y su función es «puramente consultiva» con funciones de codecisión en el ámbito de las cuestiones relacionadas con el bienestar del personal. Los comités de empresa franceses «no están diseñados para imponer demandas» (Greifé, 1978, p. 19), aunque pueden darse casos en los que el comité de empresa, más que los delegados sindicales o responsables sindicales, negocien los «planes sociales» relacionados con los subsidios de desempleo y la jubilación anticipada (Delamotte, 1988, p. 228). En las empresas más grandes puede darse un subcomité independiente de empleo-formación y económico. El comité de salud y bienestar, con representantes elegidos, está unido al subcomité para el entorno de trabajo desde 1982 y tiende a funcionar con independencia del comité de empresa o de los delegados de los empleados (Delamotte, 1988, p. 226). Cada sindicato «representativo» puede formar una sección sindical en el centro de trabajo (*section syndicale*) y nominar o elegir unos cuantos delegados a efectos de organización del sindicato y, con menor frecuencia, para coordinar e iniciar la negociación de la planta con el empresario.

La situación de los establecimientos *españoles* varía según las regiones. Si la empresa no se encuentra en algunas de las regiones más particulares (Euskadi, Asturias,...) puede darse el siguiente marco: la afiliación sindical será baja, quizá del 10 o el 20 %, repartida entre, por lo menos, dos sindicatos rivales, la UGT (socialista) y CCOO (comunista). La institución clave para la representación de los empleados es el comité de empresa, elegido por y entre los empleados que figuren en las listas sindicales. Alrededor de un 80 % de los puestos representativos del comité los obtendrán los miembros de UGT y CCOO. Con frecuencia, alguno de estos dos obtendrá una sólida mayoría con ayuda de algún sindicato minoritario (OIT, en 1985). Los miembros de UGT y CCOO pueden estar organizados en secciones sindicales de fábrica, pero la afiliación es baja e inconstante, y el liderazgo sindical local débil e inestable (Pérez Díaz, 1980; Fishman, 1990). Si las secciones sindicales obtienen un 50 % de los votos en las elecciones del comité de empresa, pueden negociar legalmente los convenios colectivos, aunque esto sucede rara vez y la negociación salarial a nivel local queda habitualmente en manos del comité de empresa.

Volviendo a los Alpes, en la empresa *suiza* podemos encontrarnos hasta cuatro sindicatos (los socialistas, los cristianos, empleados de cuello blanco, y la asociación de personal). Los niveles de afiliación son modestos, con una densidad media de un 34 %

en el sector industrial. Los dos sindicatos de cuello azul elegirán al *Vertrauensleute*, pero no se dará una organización sindical de fábrica compleja¹². Además puede darse un comité de empresa (*Betriebskommission*, también: *Arbeitsausschusz*) presidido por el empresario. Los sindicatos pueden designar a los representantes entre el colectivo de trabajadores, además de los miembros del comité elegidos por la mayoría de la mano de obra («acuerdo de paz» (*Friedensabkommen*) de 1974 en la industria del metal).

En las empresas *austriacas* sólo hay una institución para la representación de la mano de obra, el consejo de empresa o *Betriebsrat*, elegido entre y por todos los empleados. Los sindicatos austriacos han prescindido de la posibilidad de montar su propia organización sindical en la empresa, ya que no se enfrentan a ningún tipo de rival ni a la hora de incorporar afiliados ni en términos de influencia. Los dos sindicatos, uno para los empleados de cuello azul y otro para los empleados de cuello blanco, pertenecen a la misma confederación, que está en posición única de representar a todos los afiliados sindicales del país. La densidad de afiliados sindicales es aproximadamente de un 50-60 %, probablemente superior en las empresas más grandes. Las actividades sindicales (el reclutamiento, el establecimiento de derechos, la comunicación) estarán plenamente a cargo del consejo (Traxler, 1982, p. 233); un 98-99 % de los miembros del consejo son afiliados sindicales (ETUI, 1980, p. 77)¹³. Los miembros del comité estatutario de seguridad (*Sicherheitsausschusz*) son designados por la dirección, previo acuerdo con el comité de empresa.

También es probable que en la empresa *italiana* haya una sola institución para la expresión de las demandas de los trabajadores y la representación de los empleados, el consejo de fábrica (*consiglio di fabbrica*) (también *consiglio di delegati*). Por lo demás, la situación es bien distinta. El consejo no es obligatorio y cuenta con la protección legal, el Estatuto de los Trabajadores de 1970, para garantizar la representación sindical en los centros de trabajo. El

¹² Exceptuando, quizá, el sector de Artes Gráficas en el cual han pervivido los sindicatos de oficio y conservan el sistema de delegados sindicales con influencia sobre la formación y la remuneración.

¹³ No son los sindicatos (que votan en dos distritos diferentes) sino las cuatro facciones de partidos, integrados en la Federación del Trabajo austriaca, las que compiten en estas elecciones. Los resultados de estas elecciones en las cuales tienen equilibrado peso los no afiliados y los afiliados, son la base para la distribución de los cargos de liderazgo (entre las facciones políticas) en casi todos los sindicatos austriacos.

consejo de fábrica combina las características de un consejo de empresa con las de un comité sindical de fábrica. Los empleados no sindicados pueden votar y ser elegidos para integrar un organismo que se considera como parte del sindicato¹⁴. Tras la elección, habitualmente se invita a los delegados no sindicados a afiliarse a un sindicato (Regalia, 1984a, 1984b). Las elecciones se realizan partiendo de la base de que el centro de trabajo está formado por grupos homogéneos. Aproximadamente la mitad de los empleados están sindicados aunque esto varía según la región y el tamaño del establecimiento. El papel de los consejos ha cambiado a lo largo del tiempo y no está muy bien definido a pesar de los diversos intentos realizados por los sindicatos (Romagnoli, 1976; Regalia, 1982). Es probable que estos comités se vean implicados, en cierta medida, en las negociaciones salariales e, incluso, en procesos de consulta con la dirección. Tras la ruptura de la unidad entre las tres confederaciones a mediados de los años ochenta, algunos sindicatos han intentado reintroducir delegados sindicales independientes (*rappresentanze sindacali aziendali*) anulando algunos de los rasgos característicos del consejo, y por otra parte la supervivencia del consejo puede llegar a depender, en mayor medida que en el pasado, de la propia necesidad de participación y consulta de los empresarios (Golden, 1988; Regini, 1988; Mershon, 1990).

2. Estructura

He intentado clasificar en la tabla 1 las instituciones de representación de los empleados actualmente existentes basándome en dos dimensiones. En el eje y distingo las estructuras inclusivas de representación de las que se basan en la afiliación sindical. En un sistema *inclusivo* la representación del personal se extiende a todos los empleados. El acceso a los órganos de representación

¹⁴ Las tres confederaciones sindicales principales (CGIL, CISL, UIL) reconocieron, mediante acuerdos interconfederales (de 1972), el consejo de fábrica como su «estructura básica con poder negociador en el centro de trabajo, y con representantes elegidos por los miembros sindicales afiliados a las tres confederaciones y por los trabajadores no sindicados que desean participar en la elección» (Ghezzi y Romagnoli, 1982, p. 100).

TABLA 1. Estructuras de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo en trece países durante los años ochenta

	<i>Dominante</i>	<i>Secundario</i>	
		FR: <i>délégué du personnel</i>	
i			
n	AL: <i>Betriebsrat</i>	BE: [<i>conseil d'entreprise</i>]	
c	AU: <i>Betriebsrat</i>	FR: [<i>comité d'entreprise</i>]	c
l	ES: <i>comité de empresa</i>	NO: [<i>betriftsutvalg</i>]	o
u	IT: <i>consiglio di fabbrica</i>	SZ: [<i>Betriebskommission</i>]	n
s	PB: <i>ondernemingsraad</i>		s
i			e
v			j
o			o
			s
b	DI: <i>tillidsmand</i>	DI: [<i>samarbejdetvalg</i>]	
a	IR: <i>shop steward</i>	IR: [<i>joint industry council</i>]	s
s	RU: <i>shop steward</i>	RU: [<i>joint committee</i>]	i
e			d
			i
s	BE: <i>délégation syndicale</i>	AL: <i>Vertrauenskörper</i>	c
i	NO: <i>tillitsmanutvalg</i>	ES: <i>sección sindical</i>	a
n	SU: <i>fortroendeman/ union factory club</i>	FR: <i>section syndicale</i>	t
d		IT: <i>rappresentanze sindacali aziendali</i>	o
i		PB: <i>bedrijfsledengroep</i>	s
c		SZ: <i>Vertrauensleute</i>	
a			
l			

Notas: *cursiva* = obligatorio [entre corchetes] = con empresarios.

AL: Alemania; AU: Austria; BE: Bélgica; DI: Dinamarca; ES: España; FR: Francia; IR: Irlanda; IT: Italia; NO: Noruega; PB: Países Bajos; RU: Reino Unido; SU: Suecia; SZ: Suiza.

y la responsabilidad de los representantes están determinados por las urnas electorales. Como norma, todos los empleados con estatus de «permanencia» en la fábrica, sin tener en consideración su afiliación sindical, están capacitados para votar o para resultar elegidos¹⁵. Bajo estas circunstancias, la representación en el lugar

¹⁵ El derecho de voto difiere según los países: por ejemplo, en España la edad mínima de voto es a los 16 años de edad y con un mes de antigüedad en la empresa, y a los 18 años de edad y 6 meses de antigüedad (1 año en el caso de los candidatos) en los Países Bajos y en Alemania, pero los consejos de empresa pueden negociar con el empresario una «constitución laboral» más inclusiva.

de trabajo es un bien casi público; todos los empleados de la empresa están representados, si hay representación. Por otra parte, en el sistema *basado en el sindicato*, puede darse el caso de que se niegue a los no afiliados la posibilidad de representación.

Los ejemplos de Austria y Alemania demuestran que la diferencia real puede ser menor. En ambos países los sindicatos han conseguido *sindicalizar* el consejo; los consejos de empresa se comportan como una «extensión» de los sindicatos (Traxler, 1982; Streeck, 1984a, 1984b). Los consejos de empresa combinan su función legal de control de la aplicación de los convenios colectivos, afectando a *todos* los empleados (aportando, *inter alia*, un equivalente funcional para el «taller cerrado») con la función extra legal de mantener el sindicato como organización¹⁶. En este sentido, los consejos de empresa, entendidos como bienes cuasipúblicos, pueden contribuir al mismo tiempo al problema, y a su solución, de los «independientes» en la organización sindical. Es difícil predecir el resultado real, y parece depender de lo fuerte que sea la alianza estratégica entre los sindicatos y los comités de empresa, del grado de competencia entre los sindicatos, de los detalles legales y del acuerdo de los empresarios en relación a lo que es realmente extralegal.

En los casos en los que es *obligatoria* la representación en el centro de trabajo, los empresarios se enfrentan a penalizaciones en caso de negarse a establecer los medios y derechos de representación especificados legalmente. Habitualmente, es necesaria cierta iniciativa previa por parte de los empleados para establecer un comité de empresa, pero una vez que los empleados han expresado sus preferencias el empresario no tiene más opción que la de cooperar. En un sistema *voluntario*, la existencia, cantidad y forma de representación de los empleados es negociable y depende de la presión ejercida por ambas partes, aunque los empresarios individuales pueden estar sujetos a amplios convenios colectivos económicos o industriales, que definen los niveles mínimos de representación.

Los comités de empresa son obligatorios en Austria (1948), Bél-

¹⁶ La misión de la OIT enviada a Austria observó que la relación sindicato-consejo era «mucho mayor de lo que los textos legales pueden llevar a suponer», y observó que «los miembros sindicalizados de los consejos de empresa —bajo normas sindicales internas, pero al margen de la ley y de todos los acuerdos colectivos— también representan al sindicato en la empresa; en otras palabras, forman las secciones sindicales básicas [...]» (OIT, 1986, p. 69).

gica (1948), Alemania (1952), Francia (1950), Países Bajos (1950), y España (1977). La representación sindical es obligatoria en Francia (1968), Italia (1970), España (1984), y en Suecia son obligatorios algunos de sus aspectos (1976). Los representantes de seguridad son obligatorios dependiendo de los comités, o bajo distinta jurisdicción en Suecia (1973), Inglaterra (1974), Dinamarca (1975), Noruega (1977) y Francia (1982). Los acuerdos centrales que definen los niveles mínimos de representación y estructuras concretas de participación y consulta son frecuentes en Bélgica, Dinamarca, Noruega y Suecia. Normalmente, la representación obligatoria es independiente del nivel de afiliación sindical, mientras que la representación voluntaria tiende a depender de los niveles de organización sindical. Esta diferencia entre la representación obligatoria y la voluntaria es mayor en los casos en los que la afiliación sindical es baja (España, Francia, Países Bajos) y los empresarios no están sujetos a acuerdos base entre la organización central de empresarios y las organizaciones sindicales (Inglaterra, Suiza, Irlanda).

En el eje X considero la dependencia o independencia de los empresarios y el grado en que las instituciones del centro de trabajo juegan un papel fundamental en la representación de los intereses. *La independencia constitucional* del empresario, es decir, la articulación y agregación de los intereses de los empleados en el centro de trabajo sin la presencia de los empresarios, aparece como una condición mínima para que predomine cualquier estructura de representación. En los casos en los que los empresarios ocupan la presidencia, la situación equivale a «soltar al zorro en el gallinero», por lo que la *representación de los intereses* de los trabajadores puede quedar comprometida. Los sindicatos completan la condición de independencia (de hecho, la independencia organizativa de los empresarios es un criterio definitorio de los sindicatos), pero no siempre están presentes en el lugar de trabajo o si lo están ello puede depender de las facilidades y los recursos que se han «tomado prestados», por decirlo de alguna forma, de los comités de empresa. Observamos que no todos los comités de empresa han obtenido posiciones de primer orden en la representación de los intereses de los empleados. De hecho, los comités conjuntos dirigidos por el empresario nunca son un vehículo importante de expresión de la representación de los empleados. Estas formas tienden a estar dominadas, o en algunos casos desplazadas, por los sistemas basados en la representación sindical (Nagels y Sorge, 1977).

Francia y Suiza no cuentan con una sola institución laboral con

posición dominante (las *commissione interne* en Italia antes de 1969, y las *ondernemingsraden* presididas por el empresario en los Países Bajos antes de 1979 también caería en esta categoría). La revisión legal del sistema de representación en el trabajo en Francia, en 1982, tenía como objetivo el fortalecimiento de cada uno de los canales existentes, sindicales o no sindicales, y ha introducido vías adicionales para la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, es decir, la *participación directa*. Pero las reformas de Auroux se paralizaron antes de transformar los *comités d'entreprise* en comités de empresa debidamente integrados «únicamente por empleados», y antes también de conceder a los delegados sindicales un estatus de «*primus inter paris*» (comparable, por ejemplo, al caso de Bélgica).

3. Escala

En las últimas dos décadas ha aumentado la *escala* de la representación de los trabajadores en los centros de trabajo europeos. La representación, en base a sindicatos o comités de empresa más o menos sindicalizados, es bastante frecuente en la actualidad en las empresas con 50 o 100 empleados, por lo menos en la industria y, probablemente, en los principales servicios comerciales. La protección de los empleados varía en función del porcentaje de pequeñas empresas y será invariablemente menor en la agricultura, la construcción y la venta al pormenor. Exceptuando el caso de Suiza, Irlanda e Inglaterra, aproximadamente entre el 80 y el 100 % de todos los trabajadores del sector privado que trabajan en establecimientos de 50 empleados tiene acceso, a través del voto o de la afiliación sindical, a una u otra forma organizada de representación de los empleados. A esta situación se llegó a lo largo de los años setenta. Se han observado síntomas de un descenso durante los años ochenta, aunque, con la posible excepción de Inglaterra, no se han dado indicios de tendencias inversas (sin embargo, la falta de datos, sobre todo en el caso de Italia, Suiza o Irlanda, invitan a la precaución).

Cobertura

Dados los altos niveles de densidad sindical de los países escandinavos y el crecimiento continuo de los sindicatos hasta hace poco, podemos suponer, con toda seguridad, que la representación de los

empleados en el lugar de trabajo está bastante extendida e incluye una porción significativa del sector de la pequeña empresa. La ley de Coodeterminación en el Trabajo en Suecia (1976) y los Acuerdos Base garantizan la elección de los representantes sindicales en cada centro de trabajo con 5 o más empleados en Suecia y Dinamarca, y por lo menos con 25 empleados en Noruega. Los comités conjuntos son frecuentes en las empresas danesas con 50 o más empleados y en las empresas noruegas con 100 o más empleados. Los delegados de seguridad se hallan presentes en todos los centros de los tres países.

Los comités de empresa en Alemania y Austria son obligatorios en las empresas con cinco o más empleados permanentes. En el ámbito de competencia de la *IG Metall* (es decir, la rama del metal) el 94 % de los empleados pudo gozar de representación en los comités en 1976, aumentando desde el 80 % correspondiente a 1960 (Streck, 1984a). Estas cifras son superiores a las del sector servicios pero esta tendencia al alza fue la misma y no disminuyó (Kotthoff, 1985). En el *IG Metall* la porción de empleados de los centros con *Vertrauensleute* había aumentado hasta un 80 % en 1976. Sin embargo, aproximadamente en un 40 % de las fábricas incluidas dentro de la influencia de la IGM sólo existían miembros del comité de empresa y no había ningún *Vertrauenskörper* (Streck, 1984a, p. 57). Actualmente en los Países Bajos se dan comités de empresa en un 85 % de las empresas con 100 o más empleados, frente al 75 % de finales de los años setenta y sólo un 48 % en 1972. Tras la extensión obligatoria de una versión más débil de los comités de empresa en las empresas más pequeñas (de 35 a 99 empleados) en 1982, aumentó su alcance, desde un 10 % de estas empresas antes del establecimiento de la nueva norma, un 20 % en 1984, y un 50 % en 1986 (Looise, 1989, p. 271). En 1989, el sindicato holandés mayoritario de la industria estimó que existían comités de fábrica sindicales en un 70 % de las empresas con más de 25 empleados, cuando el porcentaje de 1979 no era más que del 50 %, si bien admitió que sólo la mitad de estos comités son «muy activos»¹⁷.

En Bélgica, el límite inferior para contar con delegados sindicales y comités de empresa es de 50 empleados; en el caso de los

¹⁷ En una encuesta representativa de todos los comités dirigidos en 1985, sólo un 25 % dijo tener contacto regular con un *bedrijfsleden-groep* (Looise y de Lange, 1987), pero esta proporción podía haber sido mayor en la industria, donde se ha promovido más la existencia de estos grupos sindicales.

comités de empresa, el límite actual en vigor se aproxima más a los 100 empleados (Waschke, 1982). Los comités de empresa en España son obligatorios y parecen tener una extensa implantación en las empresas de 50 o más empleados; en las empresas con menos de 50 pero con más de 10 empleados, pueden resultar elegidos hasta tres representantes. Se desconoce el alcance real.

En Francia se exige un mínimo de 50 empleados para que haya representantes de los empleados, y para que los comités de empresa, y los comités para la salud y la seguridad sean obligatorios. El número de empleados con representatividad mediante un comité de empresa se duplicó desde 2,5 millones en 1966-67, hasta 5 millones en 1984-85 (Bouzonnie, 1989). Caire (1987, p. 184) afirma que en 1980 existían comités de empresa para el 80 % de los empleados elegibles, en comparación con el 29 % de 1967. Según Delamotte (1988, p. 226), en una cuarta parte de las fábricas que contaban con 50-99 empleados no había comités. Durante el mismo período de tiempo, el número de secciones sindicales aumentó de 14 000 a 37 000. En las empresas con menos de 50 empleados, estas secciones han desaparecido y la única forma de representación existente corresponde a la figura del delegado de los empleados, con un alcance registrado de un 80 % en las empresas de 11 a 49 empleados. En 1982, en los casos en que 50 o más empleados que trabajaban para diferentes empresas en un espacio geográfico común (una obra de construcción, zona comercial) obtuvieron el derecho de elegir a un representante local (Catal, 1982; Caire, 1987). Según Delamotte (1988, p. 228), los comités de salud y seguridad —ignorados antes de 1982— existen en la actualidad en un 64 % de las fábricas con 50 o más empleados, y conciernen a un 80 % de los empleados en estas fábricas. Por último, de los 8 000 convenios de empresa firmados en 1986, aproximadamente 5 000 incluían disposiciones para la representación directa de los empleados (Gautrat y Laville, 1990) y afectaban a la mayoría de los empleados de las grandes empresas (más de 200 empleados). Sin embargo, se observó que estas disposiciones eran a menudo excesivamente formalistas y que el *groupe d'expression* «podía quedarse sin aliento rápidamente» allí donde no se realizaba un seguimiento o en los casos en los que tenían que competir con ciertas medidas para lograr la implicación de los empleados tomadas por la dirección, como los *Quality Circles* (Delamotte, 1988, p. 232; *idem*, Chouraquy y Tchobanian, 1987) ¹⁸.

¹⁸ El fenómeno de los *Quality Circles* en ningún lugar de Europa ha sido tan

En Italia, el Estatuto de los Trabajadores de 1970 establece la obligatoriedad del reconocimiento, por parte de los empresarios, de los delegados sindicales en empresas y centros de trabajo con 15 o más empleados. El alcance varía desde alrededor de un 50 % de todos los empleados en el Norte y en el Centro, incluyendo los que trabajan en pequeños establecimientos, hasta menos de un 5 % en algunas zonas del Sur (Coi, 1979). Regalia (1984a, 1984b) estima que los comités son frecuentes en el sector industrial y en algunos servicios privados, en las fábricas con 50 empleados o más. Los intentos por introducir pautas comunes para la representación de los empleados mediante un acuerdo central fracasaron en Irlanda; en Suiza las iniciativas legales fracasaron en un referéndum popular. Los delegados sindicales parecen ser bastante comunes en las fábricas sindicalizadas de Irlanda; sus tareas y recursos se hallan regulados mediante acuerdos de rama (McCarthy, 1980) ¹⁹. No existen estadísticas sobre los representantes sindicales en Suiza, pero parecía existir un *Betriebskommission* en más de la mitad de las empresas con más de 50 empleados (Waschke, 1982) ²⁰.

Inglaterra se ha mantenido fiel a su tradición del voluntarismo, aunque se alejó un poco de esta tendencia con el Acta de Salud y Seguridad (*Health and Safety Act*) de 1974 por la que se concedió a los sindicatos reconocidos el derecho a designar o elegir un representante de seguridad entre los empleados de la empresa. Como rasgo característico, cabe señalar que el Acta no especificaba un mecanismo de imposición en el caso de que los empresarios no mostraran buena disposición hacia esta iniciativa ²¹. No es necesario que los sindicatos demuestren estar respaldados por un número mínimo

popular como entre los gestores franceses (Groux y Levy, 1983). Según la *European Association for Quality Circles*, Francia contaba con 30 000, de los 50 000 estimados en toda Europa en 1986.

¹⁹ Existe un «comité industrial conjunto» en aproximadamente un tercio de todas las empresas del sector privado de entre 100 y 500 empleados, y en la mitad de las empresas con más de 500 empleados (Waschke, 1982, p. 175).

²⁰ Según Sonderegger (1979, pp. 247-250), que cita una investigación de 1972, los comités de empresa existían en un 81 % de las empresas con mil o más empleados; la media para todas las empresas manufactureras privadas era de un 43 %, en comparación con el 17 % en los servicios privados y el 12 % en la construcción.

²¹ El acta parece tener bastante vigor en las empresas con 50 o más empleados (*Employment Gazette*, febrero de 1981, pp. 55 ss.). En una encuesta TUC de 1985 se descubrió que una mayoría de sus miembros había elegido delegados de seguridad afectando a una minoría de los lugares de trabajo y, de hecho, a pocos centros de trabajo con menos de 50 empleados.

de afiliados para poder exigir reconocimiento o derechos de representación, aunque les será más fácil si pueden demostrar que cuentan con cierto apoyo²². No está del todo clara ni la orientación seguida en los últimos años ni cómo ésta deberá medirse (Terry, 1983, 1986; Metcalf, 1989; Kelly y Richardson, 1989). Se sugirió, inicialmente, que la organización de los delegados sindicales era mucho más estable de lo que cabría esperar, debido a la disminución de la afiliación sindical, a principios de los años ochenta (Batstone, 1984; Batstone y Gourlay, 1986; Milward y Stevens, 1986). La disminución observada en la industria y en las empresas con convenios de «taller cerrado» pareció quedar compensada por la continua expansión que se dio en los servicios y en el sector nacionalizado y estatal²³. Durante los años setenta, se habían establecido acuerdos más formales de reconocimiento (Roberts, 1987, p. 284) y se siguió observando un ligero incremento a partir de 1980 (Milward y Stevens, 1984, pp. 225 ss.), aunque ello se debió enteramente al sector público, y no se dieron nuevos «progresos en la ampliación del número de empresarios dispuestos a reconocer a los sindicatos» (Davies, 1988, p. 76). Tan sólo en aproximadamente un tercio de las fábricas en las que se reconocía a dos o más sindicatos manuales existía, en 1984, un «consejo conjunto de delegados» (Milward y Stevens, 1986, pp. 130-132)²⁴.

²² «El factor crucial para explicar la mayoría de los casos de intento de no reconocimiento ha sido la fuerza de los sindicatos. Esto ha de medirse no sólo en términos de afiliación y de los indicadores formales de la organización en el centro de trabajo, sino también en términos de la calidad del apoyo de los afiliados y de la más amplia disponibilidad de recursos organizativos para apoyar al sindicato en el centro de trabajo» (Claydon, 1989, p. 220). En todo caso, el apoyo externo de la representación en el centro de trabajo es actualmente más débil y el no reconocimiento de los sindicatos es una opción más fácilmente asequible para los empresarios (véase también Towers, 1988).

²³ El «taller cerrado» (*dosep shop*), que se había extendido a lo largo de los años sesenta y setenta (Gennard, Dunn y Wright, 1980) disminuyó a lo largo de los años ochenta, fundamentalmente debido al declive de la industria, y en 1984 cubría aproximadamente a 3,5 millones de empleados; aproximadamente el mismo número que el citado por McCarthy en 1962 (Gennard y Dunn, 1984; Milward y Stevens, 1986). El futuro del «taller cerrado» es incierto. Algunas de sus formas han sido prohibidas por la legislación introducida después de 1979.

²⁴ Hubo algunos sistemas de consulta conjunta en el 40 % de los establecimientos con 25 o más empleados en 1980 (Daniel y Milward, 1983).

Densidad

La *densidad* de la red de representantes, medida por el número o la proporción entre representantes y empleados o por los miembros de un sindicato representados, también define la posibilidad de representación organizada de los empleados. La densidad de las redes de representación en el centro de trabajo parece haber aumentado.

En la actualidad, son cientos de miles los representantes de los empleados elegidos en los centros de trabajo europeos: 150 000 en Suecia sólo de la LO, más de 300 000 delegados sindicales y quizá la mitad de delegados de seguridad en Inglaterra, aproximadamente 400 000 puestos abiertos a elección y probablemente muchos menos representantes en Francia, más de 200 000 delegados en Italia, entre 40 y 50 000 miembros de los comités de empresa en los Países Bajos (aunque muchos más si se incluye el sector público). En 1976, había 70 000 miembros de comités de empresa y 125 000 *Vertrauensleute* sólo en el *IG Metall*, aunque la cifra incluye el doble de afiliados sindicales en ambos cargos.

En Suecia hay en la actualidad un representante por aproximadamente cada quince afiliados sindicales. Dado el alto nivel de densidad sindical, ésta se aproxima a una relación de 1:15 empleados. En el *IG Metall*, la proporción de *Vertrauensleute* en relación a los miembros es de 1:20 (Streeck, 1984a, p. 59), aunque las redes en otros sindicatos de la DGB son más dispersas y, si se recalculan como proporción correspondiente a los empleados, se aproximaría a una relación de 1:35, similar a la densidad media correspondiente a los miembros de los comités de empresa (*idem*, p. 87). Brown (1981, p. 62) registró un tamaño medio del electorado de 31 delegados sindicales en la industria inglesa, comparables a los 29 registrados por Daniel y Milward (1983, p. 34) en 1980. Dado el pronunciado descenso de la afiliación, parece probable que el tamaño medio del electorado haya disminuido aún más (véase Milward y Stevens, 1986, p. 79), y, por supuesto, las redes de delegados sindicales, si se contemplan desde la perspectiva de los empleados, se han hecho más dispersas. Stirling y Bridgford (1985, pp. 10-11) observaron, al comparar los astilleros sindicalizados de Inglaterra y Francia, una amplia diferencia: un delegado por cada 69 empleados en Inglaterra, en comparación con el caso de Francia, donde se daba uno por cada 1 000 empleados. En el caso de Francia, es posible que hubiera representantes adicionales. Si se aplica la ley plenamente y se cuenta

con el número suficiente de personas para ocupar este cargo, pueden resultar elegidos hasta 9 delegados de los empleados, 5 miembros del comité de empresa y 4 delegados de seguridad por cada 1 000 empleados, y, de hecho, un delegado sindical por cada 1 000 empleados, correspondientes a cada sindicato «representativo».

Las medias pueden dar lugar a múltiples equívocos, ya que el electorado será mayor en las fábricas más grandes. Así, Brown, Ebsworth y Terry (1978) descubrieron en su investigación sobre un gran sindicato general de Inglaterra, que el tamaño medio del electorado era de 51 electores por cada delegado sindical de ese sindicato, y la mediana 39, aunque tan sólo de 20 en los establecimientos con menos de 100 empleados, y de 69 en las fábricas con 2 000 o más empleados. Se observó, como rasgo típico, que el número de miembros del comité de empresa elegidos o de delegados sindicales especificados en los estatutos legales de los convenios colectivos, varía según el tamaño de la fábrica. En las fábricas con menos de 50 empleados, el número máximo de representantes elegidos es de tres; así lo es de un modo específico en los comités de empresa austriacos, alemanes, holandeses, noruegos y españoles, hecho que tiene como resultado que el tamaño de la unidad electoral sea incluso menor de 20. En las fábricas con 100 empleados, lo más frecuente es que haya de 4 a 5 representantes elegidos; en las fábricas con 1 000 empleados, pueden llegar a elegirse de 11 a 13 representantes; 21 en España.

Existen representantes sindicales adicionales en muchos países, siempre que esté establecido en los convenios colectivos (Alemania, los Países Bajos²⁵, y en algunos casos en Suiza). En otros países, incluyendo a Inglaterra, Dinamarca, Francia y Noruega, la ley proporciona delegados sindicales de seguridad adicionales. La acumulación de funciones y del tiempo asignado a estos puestos adicionales ha contribuido a que emergieran representantes de plena dedicación (delegados sindicales; miembros del comité) en la mayoría de las empresas grandes. Así, en Francia, cada puesto supone entre 15 y 20 horas al mes; y en las fábricas más grandes y a través de los sindicatos de personal pueden «sumarse» los créditos horarios para crear un puesto de plena dedicación, que, con frecuencia, es el de

²⁵ Se introdujo un proyecto de ley sobre la Representación Sindical en la Empresa en 1981, pero fue retirada por el posterior gobierno. Se proponía garantizar el reconocimiento y las facilidades a los delegados sindicales en las fábricas en las que un sindicato representaba al 3 % de los empleados o a un mínimo de 10 miembros.

delegado de los trabajadores (Barsoux y Lawrence, 1990). En los Países Bajos o en Alemania, los comités más grandes contarán con un presidente de plena dedicación, un espacio para oficina y una secretaria, pero en las pequeñas empresas la remuneración puede quedar limitada a las reuniones mensuales de dos horas. En Austria, los comités de empresa que representan a 150 trabajadores o más pueden solicitar la existencia de, por lo menos, un representante a sueldo completo, pero en las empresas con menos de 20 empleados los miembros del comité de empresa no reciben compensación económica alguna. En Noruega, el delegado principal, elegido entre los trabajadores de cuello azul, preside el comité de delegados sindicales, tiene un puesto en el comité de empresa, y es el único que tiene derecho a «movilidad», asimilándose así a la figura del *convener* o delegado sindical principal de Inglaterra. En la industria manufacturera británica, hay delegado sindical principal, o de plena dedicación, en las fábricas de más de 500 empleados o de más de 10 delegados sindicales. El número total, aunque quizá esté disminuyendo en los últimos años, excede al número (que también disminuye) de los responsables sindicales de plena dedicación en Inglaterra, casi en una proporción de dos a uno²⁶.

Facilidades

Otros recursos fundamentales para la institucionalización de la representación de los empleados en los centros de trabajo son la protección contra el despido, la disponibilidad de espacio de oficinas y asistencia secretarial, la comunicación con los trabajadores o afiliados durante las horas de trabajo, el tiempo libre y las facilidades para la formación, el suministro de información por parte de los empresarios, y la comunicación con los expertos externos y con los responsables sindicales. La legislación sobre los comités de empresa, en Austria, Bélgica, Alemania, Francia, los Países Bajos y España especifica el tipo de recursos que deben proporcionarles las empre-

²⁶ Brown, Ebsworth y Terry (1978) estimaron que el número de convocantes había aumentado desde menos de 1 500 en 1966 hasta más de 5 000 en 1976 (a comparar con los aproximadamente 3 000 responsables sindicales, de plena dedicación, mencionados en el informe Donovan). Según Milward y Stevens (1986), el número de convocantes había disminuido hasta 4 200 en 1984, mientras que probablemente haya 2 500 o menos FTO en la actualidad.

sas. En Italia, Francia, Suecia y España es la propia ley la que especifica las facilidades, derechos y recursos de y para los representantes sindicales; en otros países, queda especificado en los convenios colectivos o en los acuerdos base. La tendencia general ha sido la de un incremento de facilidades y derechos para los representantes locales, y más posibilidades de contacto con los responsables sindicales, con la intención de incrementar la responsabilidad de los negociadores locales. En Inglaterra, el reconocimiento de derechos, facilidades y recursos para los delegados sindicales se fue logrando a lo largo de los años setenta, con el desarrollo de la negociación *in situ*, en la fábrica. La emergencia de la figura del delegado sindical de plena dedicación, pagado por el empresario, fue quizá el mejor indicador de la valoración de la negociación en el centro de trabajo por parte de la dirección. El *Employment Protection Act* (Acta de Protección en el Empleo) de 1975 había garantizado el acceso de los delegados sindicales a la información de la compañía, y estableció los derechos mínimos de tiempo libre para el desempeño de las tareas y la celebración de reuniones con los responsables sindicales de plena dedicación. Durante los años ochenta, parece que estos derechos han sido interpretados de forma más restrictiva por los empresarios, y que la nueva legislación de 1989 ha reducido, si bien no abolido, dichos derechos (Davies, 1988; Terry, 1991).

4. Alcance

En teoría, no hay país donde sea mayor el alcance de la representación de los empleados que en Suecia. El *Act on Codetermination at Work* (Acta de Codeterminación en el Trabajo), de 1976, establece que la dirección será fruto del esfuerzo común entre capital y trabajo. Los representantes sindicales tienen pleno derecho de acceso a la información. Cualquier cuestión relacionada con la relación empresario-empleado está abierta, en principio, a la negociación²⁷. La ley requiere que la dirección inicie las negociaciones en caso de que quiera cambiar la organización o las condiciones de trabajo y em-

²⁷ Esto reemplazó a la antigua prerrogativa del «derecho de gestión» de los empresarios, incluido religiosamente en el famoso *December Compromise* de 1906 entre la LO y la SAF (la organización central de los empresarios suecos), y se repitió en todos los Acuerdos Básicos hasta 1970.

pleo. No se requiere necesariamente que la dirección llegue a un acuerdo, pero debe presentar toda la información y permitir el suficiente tiempo disponible para que los sindicatos investiguen las cuestiones antes de que se ponga en práctica una decisión. En caso de desacuerdo, debe imperar la interpretación de los sindicatos hasta que la Magistratura de Trabajo tome una decisión, y mientras tanto, los sindicatos son libres de recurrir a la huelga²⁸. El Acta de 1976 es un marco legal que permite que los procedimientos y las normas se pongan en práctica a través de los convenios colectivos. Hasta 1982, no se llegó a un acuerdo sobre el sector privado, y de hecho han sido pocas las fábricas que han incorporado las previsiones de la ley. Son pocos los datos disponibles sobre estos acuerdos y negociaciones. Una investigación sindical realizada en 20 asociaciones de fábrica demostró que las negociaciones se habían centrado preferentemente en cuestiones tradicionales, como salarios y jornadas (Rojot, 1990, p. 17). Según Hammarström (1987, p. 199), «los efectos (del Acta de Codeterminación en el Trabajo, "*Codetermination at Work Act*", JV) han sido limitados» y los sindicatos están muy decepcionados al respecto.

En Austria, Alemania, Francia, los Países Bajos, España y Noruega se ha ampliado el contenido de las cuestiones sometidas a consulta y codecisión de los empleados mediante la ampliación de los derechos y el incremento de los instrumentos necesarios para la utilización eficaz de estos derechos; sobre todo permitiendo a los sindicatos estrechar su «alianza estratégica» con el comité de empresa (véase también el apartado dedicado a «estrategia»). En general, los comités de empresa pueden llegar a tener derechos *consultivos*, es decir, el empresario ha de proporcionar información y discutir con los representantes de los empleados la decisión a tomar y derechos de *codecisión* y *codeterminación*, es decir, el empresario ha de contar con el consentimiento de los representantes de los empleados antes de actuar. Los comités alemanes, por ejemplo, tienen derecho de consulta en cuestiones relacionadas con la organización y el cambio tecnológico, las sustituciones, las fusiones, las inversiones más importantes, los programas de formación profesional y los despidos, y derechos de codeterminación en cuestiones relacionadas con

²⁸ La legislación de Salud y Bienestar en Suecia (y en Noruega) tiene también un alcance más amplio que en ningún otro país, en 1973. Además, los delegados sindicales suecos pueden detener cualquier proceso laboral que se considere peligroso hasta que el inspector estatal de seguridad tome una decisión.

las horas de trabajo, las horas extraordinarias, los sistemas de remuneración, los ritmos del destajo y las normas de trabajo. En Austria y en los Países Bajos, se observa una división similar. En Noruega, el comité tiene extensos derechos de consulta sobre las cuestiones relacionadas con el cambio organizacional y tecnológico y, junto al comité para el medio ambiente del trabajo, «autoridad y responsabilidad» para la formación y la seguridad, aunque carece de derechos de codecisión en relación a la remuneración y a las horas de trabajo. Los comités de empresa españoles tienen derechos consultivos sobre el cambio organizacional, las horas de trabajo, la organización del trabajo y despidos, aunque ningún derecho de co-decisión. Por otra parte, los comités de empresa españoles tienen derecho a dirigir la negociación salarial y a firmar los convenios colectivos²⁹. No es frecuente que los comités de empresa tengan el derecho *basado en la ley* a actuar como agentes negociadores, ya que los sindicatos lo consideran como prerrogativa suya (en este sentido, también, observamos que los comités italianos son organismos sindicales) y los sindicatos han sido extremadamente reacios a permitir que los comités de empresa jueguen un papel en la negociación de los salarios. Esto no ha impedido que los comités de empresa puedan tener un papel limitado en la determinación real de los salarios en la empresa.

A pesar del incremento de sus derechos en 1982, el papel de los comités franceses ha seguido siendo consultivo excepto en la gestión y supervisión de los servicios de bienestar social (cantinas, guarderías, etc.), que pueden ser más importantes, y cuya organización es más importante a nivel de fábrica que en cualquier otro lugar de Europa occidental. Una de las mejoras que entró en vigor en 1982 fue la de obligar a los empresarios a consultar al comité en caso de que se dieran cambios importantes que afectarían al empleo, a las cualificaciones, a la remuneración y a las condiciones de trabajo, ámbitos en los cuales los comités de empresa alemanes gozan de derechos de codeterminación. En las empresas más grandes (de más

²⁹ La explicación es histórica; bajo el régimen de Franco, los representantes de los empleados y los *jurados de empresa* se habían implicado en la negociación salarial a partir de 1958, mientras que estaba prohibida la representación sindical independiente. Durante el período de la transición política (1976-78), al no existir las regulaciones especiales y no estar aún legalizados los sindicatos libres, la negociación salarial estaba, de facto, en manos de las asambleas de los trabajadores (García Nieto, 1979). Tras la legislación de finales de 1977, se convocaron elecciones para la representación de los trabajadores y los comités de empresa, que obtuvieron, a partir de entonces, legitimidad e hicieron valer su poder negociador (OIT, 1985; Fishman, 1990).

de 300 empleados) se exige que los empresarios proporcionen al comité información sobre un número mayor de ámbitos, y el comité cuenta ahora con el derecho a contratar a expertos externos a costa del empresario.

La evolución de estos aspectos en Bélgica, Dinamarca, Italia e Inglaterra se parece más al caso de Suecia, en la medida en que el alcance de la participación de los empleados en la toma de decisiones se ha ampliado en el contexto de la *negociación colectiva* local, y en algunos casos de toda la nación. Con la excepción de Italia en 1970, en ninguno de estos países se ha realizado el intento, como en Suecia, de revisar el sistema, y el grado de apoyo legal ha sido diferente en cada caso. Aunque los derechos de información y consulta de los comités de empresa belgas se ampliaron en 1979, la superioridad de la delegación sindical como institución representativa se había confirmado hacía ya tiempo en la nueva legislación sobre el tiempo de trabajo y la seguridad en el empleo. Por ejemplo, el Acta de 1971 sobre el tiempo de trabajo requería su consentimiento en el supuesto de que los empresarios quisieran que se trabajara más horas, y no el de los comités de empresa, como en Alemania y Holanda. Según Blanpain (1987) en la actualidad es una cuestión a debate el que estos delegados puedan formar parte de los acuerdos establecidos, en nombre de su electorado, en materias de este tipo. Al igual que los delegados sindicales belgas y los delegados de los empleados franceses, los delegados sindicales daneses tienen como función controlar los acuerdos colectivos, tarea que en Austria, Alemania o los Países Bajos está en manos del comité de empresa. Al igual que sus homólogos en Inglaterra, los delegados sindicales daneses se hacen cargo de las reclamaciones individuales, actividad «fuera de los límites» de los comités de empresa en Austria, Alemania o los Países Bajos³⁰. Sin embargo, en Dinamarca, al contrario que en el caso de los delegados sindicales británicos, deben de respetar la «obligatoriedad de paz». Las posibles disputas quedan remitidas a un co-

³⁰ Los comités de empresa alemanes pueden constituirse, no obstante, como parte legal, junto con los trabajadores implicados, y apelar (en Magistratura) una decisión de despido como «socialmente injustificada». La legislación austriaca establece, sobre esta cuestión, que el comité de empresa «debe [...] salvaguardar los intereses del personal en general» y «no actúa como representante de los intereses de los trabajadores implicados». La ley laboral austriaca es singularmente colectivista a la hora de negar a los trabajadores, por separado, un recurso legal contra los despidos, una vez que el comité de empresa aprueba la finalización de un contrato (OIT, 1986, p. 68).

mité conjunto y, si no se resuelven *in situ*, a comités externos o, como último recurso, a un mediador del Estado. Con el tiempo, el estatus consultivo del comité de cooperación danés quedaba complementado con derechos de codecisión en relación a la organización del trabajo, la seguridad y el bienestar, y la política de contratación. En 1980, la LO intentó, sin éxito, retirar la obligatoriedad de paz y la cláusula que otorga a los empresarios el definitivo «derecho a dirigir»; las negociaciones sobre el Acuerdo Base realizadas en 1987 encontraron serios obstáculos al tratar sobre los poderes del delegado de seguridad y el papel de los inspectores estatales.

En Inglaterra y en Italia, los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a la información, sobre todo en cuestiones relacionadas con las decisiones de inversión o no que tengan algún impacto sobre el empleo; hay que señalar, sin embargo, que el alcance de la representación de los empleados es, en primer lugar y ante todo, una cuestión de convenio colectivo. Probablemente su contenido fuera mucho más rico en los años setenta que ahora en ambos países, y es probable que la consulta haya reemplazado a los acuerdos colectivos como método de toma de decisiones sobre algunas cuestiones. En su fase más temprana, hasta mediados los años setenta, los comités de las empresas italianas eran más limitados y menos innovadores; se realizaron intentos desde los mismos centros por regular la negociación de establecimiento e incrementar la responsabilidad de los negociadores de los mismos mediante una expansión de los derechos de información especificados en los acuerdos confederales e industriales en 1976, 1979 y 1982. A partir de 1984 el período ha sido descrito como de «división y un atolladero en el centro e innovación en la periferia» (Mershon, 1990, p. 38). Se está haciendo más hincapié en el papel consultivo de los comités, pero las diferencias entre las empresas impiden cualquier conclusión general.

En Inglaterra, «los acuerdos de una sola empresa han reemplazado en gran medida a los acuerdos multiempresariales como principal influencia en la remuneración de los trabajadores manuales» (Daniel y Milward, 1983, p. 189). En la primera mitad de los años ochenta, los empresarios tendieron a valorar más las estructuras formales de la negociación en el plano del centro de trabajo, y la negociación multiempresarial fue perdiendo aun más fuerza (Milward y Stevens, 1986, p. 231). Un estudio comparativo realizado sobre la base de los datos de la Confederación de la Industria Británica de 1979 y 1986 mostró que las empresas, más que confiar en los acuer-

dos multiempresariales sobre cuestiones no salariales, como lo hicieron anteriormente, habían «puesto todo el contenido de la negociación bajo su control directo» (Brown, 1987, p. 5). Esta evolución ha tenido lugar al mismo tiempo que ha tenido lugar un relativo aislamiento de los negociadores locales. Crouch (1990, p. 344) escribe que «la militancia y el sindicalismo de base, las fuerzas que destruyeron el poder de los TUC durante los años setenta, ahora se han unido a éstos en su debilidad»; Kelly y Richardson (1989, p. 143) coinciden en que «es difícil resistirse a la conclusión de que los sindicatos británicos tienen en general menor influencia ahora que antes, tanto a nivel político nacional como en los centros de trabajo». Y, según Roberts (1987), los empresarios británicos han redescubierto la utilidad de la consulta como medio de respuesta a las presiones de sus empleados fuera del ámbito de influencia de la negociación colectiva y con bastante independencia de los planteamientos de los responsables sindicales³¹.

5. Estrategia

La situación de la representación en los centros de trabajo en Europa occidental ha cambiado sustancialmente en comparación con la situación de hace veinte años. Hasta finales de los años sesenta, la presencia de los sindicatos en el centro de trabajo era un hecho poco frecuente y su impacto limitado. Los sindicatos tendían a dar más importancia a la representación en los niveles superiores a los de la empresa individual. Con la excepción de Inglaterra, donde la negociación de los salarios en las empresas industriales estuvo en manos de los delegados sindicales ya en los años sesenta, la negociación salarial estaba plenamente en manos de los responsables sindicales supervisada por las sedes nacionales, y los sindicatos preferían claramente dirigir la negociación de rama o de regiones enteras. Al mismo tiempo, las presiones de los empresarios para mantener den-

³¹ Sin embargo, según MacInnes, que analizó las investigaciones realizadas sobre el tema entre los años cuarenta y principios de los ochenta, una proporción notablemente constante, de la mitad hasta los dos tercios, de las empresas de la industria privada con 200 empleados, habían mantenido una estructura para la consulta conjunta (MacInnes, 1985, p. 98). La impresión es que los empresarios actuales (¿y quizá los delegados sindicales?) dan más importancia a estos organismos.

tro de la empresa la toma de decisiones en las cuestiones supeditadas al acuerdo colectivo eran relativamente débiles. Los sindicatos tendían a oponerse a los importantes poderes de codecisión de los comités de empresa y no estaban muy dispuestos a ampliar la implicación de los representantes sindicales en las negociaciones colectivas.

En parte como resultado del cambio del poder negociador entre los negociadores centrales y locales en los mercados de trabajo rígidos, antes de mediados los años setenta, en parte como resultado de una revisión de la estrategia sindical (y empresarial) deliberada después de los años sesenta, los sindicatos europeos dan ahora mucha más importancia a la representación en el centro de trabajo. Durante los últimos años, la presión del empresario para descentralizar la negociación colectiva que iba encaminada a que los mercados laborales y las organizaciones de trabajo fueran más sensibles al cambio tecnológico y a la volatilidad del mercado de productos, han situado más aún a los empleados y a la representación sindical en la empresa en un primer plano. Parece haberse dado un cambio cualitativo, comparado con la primera mitad de los años setenta, en los factores que presionan hacia la creciente demanda de participación de los empleados en los centros de trabajo y hacia la toma de decisiones en la empresa. Siguiendo la distinción establecida por Lambers (1974), podemos afirmar que la participación de los empleados se promueve ahora por razones *funcionales* más que *estructurales*. Ha pasado de ser resaltada por sí misma («humanización del lugar de trabajo», «auto-realización», «control por parte del trabajador», «la democracia por el valor mismo de la democracia»); actualmente la participación se presenta como una medida en favor de la productividad, como herramienta «para el buen funcionamiento de las nuevas tecnologías» y, quizá, como instrumento para reducir la resistencia de los empleados a cambiar, al incrementar su capacidad de negociación. Howard y Schneider (1987) analizan este fenómeno como el cambio de una utilización de la participación de los empleados centrada en la organización a otra centrada en la negociación (véase también Berti *et al.*, 1986). En consecuencia, se ha hecho más difícil, en los últimos años, trazar una línea divisoria entre la consulta y la negociación colectiva (Adam, 1978; Roberts, 1987); por otro lado, tras la creciente importancia adquirida durante décadas pasadas, por la negociación colectiva como método para tomar decisiones sobre una amplia variedad de cuestiones relacionadas con el trabajo, actualmente se dan síntomas de «un debilitamiento sutil de la posición ocupada por los convenios colectivos como proceso de

toma de decisiones en la industria», en combinación con «un incremento sustancial de las relaciones consultivas organizadas entre los empresarios y los empleados» (Windmuller, 1987, p. 12).

Parece que se ha dado cierto tipo de reapreciación de la representación de «doble» vía, con un mecanismo de consulta, de resolución de problemas y codecisión en torno a cuestiones relacionadas con la tecnología y la organización del trabajo, además de la negociación colectiva. Todo parece indicar que la negociación colectiva, a nivel de los sectores, ya no se mantiene sin dicha adición, aunque quizá nunca se mantuvo sin ella. Cuando no existe mecanismo alguno de consulta y codecisión, con capacidad limitada o controlada de negociación de los salarios y ajustes de horas en la empresa, los acuerdos sectoriales se convierten en camisas de fuerza para las empresas modernas. En tal caso, las presiones para la ruptura de los acuerdos multiempresariales son difíciles de contener. Este fenómeno, como ya he defendido en otro lugar, ejerce un impacto negativo sobre el crecimiento de los sindicatos e, *ipso facto*, sobre la escala y la representación de los empleados (ya que es típico que la extensión de los acuerdos colectivos y de los derechos de los trabajadores bajo el control del comité no se dé en los centros en los que prevalecen los acuerdos monoempresariales) (Visser, 1991).

Se ha mantenido la antigua división de «comités *versus* sindicatos». En los países en los que existía representación sindical en el centro de trabajo o en los que se había desarrollado antes de que se establecieran los comités o instituciones semejantes (Inglaterra, Irlanda, Dinamarca, Suecia, Noruega, Bélgica), los comités son débiles y desempeñan, como mucho, un papel consultivo marginal. En este caso, los sindicatos intentaron incrementar el alcance de la negociación colectiva y minimizaron la importancia e impacto de un «segundo canal» en el que las cuestiones podían plantearse, discutirse y acaso decidirse.

En los casos en los que existían los comités con anterioridad a que los sindicatos comenzaran a «reconquistar el centro de trabajo» (Austria, Francia, Alemania, Países Bajos, España, Suiza), la mejor estrategia parecía ser conquistar los comités de empresa. Más que competir con los comités, era posible convertir los derechos del comité en derechos del sindicato. En Alemania y Austria, favorecidos por la ausencia de divisiones internas y disenso, los sindicatos obtuvieron así mayor éxito. Los casos de los Países Bajos y España son menos claros; se mantienen algunos de los aspectos de la antigua pregunta «¿Aliado o Rival?» en relación a los comités de empresa y

se consideran, sobre todo, los posibles efectos negativos sobre la afiliación sindical. Los sindicatos fracasaron de hecho a la hora de conquistar el comité en Francia y Suiza, o —por decirlo de otra manera— los comités siguieron siendo una herramienta para la dirección en la misma medida que para los sindicatos. Por último, el caso de Italia, que es completamente distinto. Ambos procesos, la vuelta al lugar de trabajo y la articulación de los intereses de los empleados por medio de los comités de empresa unificados, se dieron al mismo tiempo; en gran medida, los sindicatos y los comités eran (¿y lo son todavía?) lo mismo.

El caso de Francia ilustra bien el problema que representa un comité de empresa débil para los sindicatos. Los observadores están de acuerdo en que la intención del legislador en 1982 era fortalecer a los sindicatos, incrementar la atención que debían prestar a los problemas del centro de trabajo y promover su capacidad de participación en la toma de decisiones relativas al cambio organizativo y tecnológico mediante la negociación colectiva (Caire, 1987; Lyon-Caen, 1988; Delamotte, 1988; Segrestin, 1990). Por esta razón, se impuso a los empresarios la «obligatoriedad de negociar», así como el hecho de que fueran los sindicatos los que negociaran la aplicación de los nuevos derechos de participación directa de los empleados³². Entre 1983 y 1986, la negociación en la empresa tuvo de hecho un despegue en Francia, pero parece haber debilitado, más que fortalecido, a los sindicatos, los cuales, muy divididos entre sí, estaban poco preparados y no contaban con la confianza de los empleados. Los empresarios podían elegir entre limitar el impacto de los cambios legales, enfrentando a los sindicatos entre sí, o —en caso de que tuvieran recursos suficientes y contaran con cuadros suficientemente motivados y formados— podían superar al sindicato al tomar la iniciativa en la estrategia de participación (Barsoux y Lawrence, 1990). Paradójicamente, en muchas empresas el comité de empresa resultó jugar un papel más activo y continuado que los sindicatos, debido, sobre todo, a la voluntad demostrada por los empresarios

³² En las fábricas con 200 o más empleados, las negociaciones con los 'grupos de expresión' debían dar comienzo a lo largo de los seis meses de la promulgación de la ley, y, de no llegarse a ningún acuerdo, debería volver a intentarse por lo menos una vez al año. Este «deber de negociación» puede entenderse como «la evidencia de la voluntad de la ley de asociar al sindicato en la organización de la participación directa» (Delamotte, 1988, p. 231). La primera cobertura de la ley de 1986 se amplió a las fábricas con 50 o más empleados.

de apoyar a los comités de empresa en contra de los sindicatos (Delamotte, 1988, p. 238).

Anteriormente se señaló que, por razones históricas, en España son los comités de empresa los únicos que tienen el derecho de dirigir las negociaciones salariales y de firmar acuerdos salariales vinculantes válidos para todos los empleados. La misión que la OIT envió a España señalaba una serie de ventajas de esta solución, sobre todo en el contexto del pluralismo sindical, pero añadió que el papel del comité como «fórum de participación y cooperación» tendía a quedar eclipsado por sus actividades negociadoras; y, por supuesto, podía haber desplazado perfectamente a los sindicatos al asumir su función más importante, que a su vez podía haber reducido el grado de apoyo sindical a los comités e incrementar su dependencia de los empresarios. En Austria, Alemania y los Países Bajos, el comité tiene la función de controlar, y no de negociar los acuerdos salariales. En otras palabras, los comités deben garantizar y supervisar la aplicación *erga omnes* de los acuerdos negociados por los sindicatos y contribuir así a la extensión de los acuerdos colectivos. Sin embargo, dado que la mayoría de los acuerdos se negocian a nivel sectorial, hay cabida para la negociación adicional en las empresas en algunos ámbitos (las horas de trabajo, por ejemplo) se pide explícitamente al comité que negocie y llegue a «acuerdos laborales». Los salarios adicionales, por encima del nivel acordado en los acuerdos multiempresariales, son tratados como decisiones de los empresarios, a quienes corresponde el determinarlos. Aunque los comités de empresa no tienen medios directos para promover el conflicto y deben cooperar «con buena voluntad», pueden tener alguna fuerte influencia en la negociación. Streeck (1984a) ha descrito cómo en Alemania el comité de empresa puede utilizar su derecho de code-terminación en la autorización de las horas extraordinarias como medio de obtener derechos de codecisión más allá del alcance de la ley y otorgar a sus demandas influjo negociador. Teulings (1985, 1987) mantiene que, en Holanda, apoyándose en las posibilidades que ofrece la norma, la amenaza de retrasar las decisiones del empresario mediante la puesta en marcha de un procedimiento de apelación, se ha convertido en un arma importante igual (¿o superior?) a la amenaza de huelga, con el pretendido efecto de sentar a los empresarios en la mesa de negociación.

La sindicalización del comité de empresa contribuye a la posición de fuerza tanto del sindicato como del comité, y por ello, tanto a la escala como al alcance de la representación de los empleados. Los

sindicatos deben obtener los derechos y los recursos del comité de empresa a través de las urnas. Al prestar más atención a las elecciones del comité se incrementará la concurrencia de los votantes³³, aumentará la legitimidad del comité y del sindicato, especialmente en los casos en los que los sindicatos ganan las elecciones en libre competición con candidatos no sindicales. En Austria, Alemania, Italia, España y los Países Bajos, los candidatos no sindicales pueden ir en contra de los representantes sindicales³⁴: esto puede darse en Francia si «los sindicatos representativos» fracasan a la hora de atraer el 50 % de los votos válidos en la primera vuelta electoral³⁵; en Bélgica y en Noruega los empleados sólo pueden elegir entre los candidatos sindicales.

El éxito electoral de los sindicatos en las elecciones de comités de empresa no garantiza que los comités acaten las políticas generales de los sindicatos en mayor medida que lo hacen los estatutos sindicales internos en el caso de los delegados sindicales ingleses. Es probable que se contenga más fácilmente el *conflicto salvaje* mediante restricciones legales (sumadas a la acción de los sindicatos), pero la ley no es tan útil a la hora de defender las políticas sindicales contra la *cooperación salvaje* con el propio empresario, por ejemplo, ante la cuestión de las horas de trabajo y la flexibilidad. Formalmente, los miembros del comité son independientes de los sindicatos, y los sindicatos no pueden decirles qué tienen que hacer. Los miembros del comité de empresa, elegidos por la gran mayoría de la mano de obra, pueden desarrollar una base de poder propia. Los efectos de la incumbencia tienden a incrementar esta independencia. Por supuesto, estos problemas que afectan a los sindicatos alemanes u

³³ Lachs (1978, p. 113) registró un 90 % en el caso de Austria; de un 80-90 % común en Alemania (Kothoff, 1985; Niedenhoff y Pege, 1987); un 80 % como media en los Países Bajos (Teulings, 1981; RUL-CNV, 1986); en España, un 79 % de los trabajadores elegibles participaron en 1982 (OIT, 1985, p. 31), menos que en 1978 y 1980, aunque la participación volvió a aumentar una vez más en 1986 (Estivill y de la Hoz, 1990, p. 281); y en Francia, la participación de los electores parece situarse alrededor de un 70-75 % en la mayor parte de los años, aunque descendió por primera vez a un 68 % en 1986-87 (Bouzonnic, 1989, p. 158).

³⁴ Desde 1971, cualquier persona que recoja un total de 30 firmas puede figurar como candidato al comité en los Países Bajos.

³⁵ Se considera que un sindicato es representativo en la empresa si está afiliado a una de las cinco confederaciones nacionales «más representativas» reconocidas en el Acta para la Negociación Colectiva (*Act on Collective Bargaining*) de 1950, modificada en 1971, aunque «es posible que sólo cuente con unos pocos miembros en la empresa y con poco poder negociador» (Delamotte, 1988, p. 222).

holandeses no les son desconocidos a, por ejemplo, los sindicatos británicos o belgas, y probablemente no se deberían subrayar en exceso las diferencias entre los países.

Al contrario que los gremios de hace algún tiempo, y a no ser que los sindicatos puedan negar el empleo a los no afiliados (por medio de una regulación del «taller cerrado») son escasas las sanciones significativas que los sindicatos pueden imponer a los miembros poco dispuestos. Los sindicatos pueden fomentar el cese de los miembros del comité de empresa desleales o expulsarlos del cuerpo de afiliados, con el coste considerable que todo ello supone. Presumiblemente, una de las funciones principales de los grupos de afiliados de las empresas es servir de «escuelas sindicales para los miembros del comité» y reclutar, alentar y educar a los candidatos más competentes para la pertenencia al comité de empresa. No es éste un problema trivial³⁶ y podría ser la razón fundamental del por qué, en los Países Bajos por ejemplo, los comités de empresa, con una representación sindical activa en el centro de trabajo, utilizan más y mejor los derechos estatutarios y son considerados generalmente como más influyentes (Teulings, 1984; Looise, 1989). La influencia ejercida por los sindicatos en el comité, además de en materia de contratación, sólo puede basarse en sanciones positivas: mayor información³⁷, mejor formación, apoyo legal y profesional adecuado y seguridad en caso de conflicto (Streeck, 1984a; *idem*, Windmuller, 1969). Por supuesto, esta conclusión final puede extenderse a todos los representantes locales de los empleados.

³⁶ Fishman (1990, pp. 34, 35) comenta que en España los sindicatos mayoritarios son incapaces de proporcionar líderes sindicales en los centros de trabajo para el 40 % de la mano de obra elegible. Por otra parte, en los Países Bajos, un 37 % de los comités afirmaron que les resultaba difícil disponer de candidatos (Looise y de Lange, 1987, pp. 178-179). En otra investigación se descubrió que una cuarta parte de los miembros del comité de empresa, sobre todo los miembros no afiliados a ningún sindicato, no llegaban a finalizar los períodos de tres meses de ocupación de sus puestos de representación (RUL-CNV, 1987). En Francia, «con frecuencia faltan candidatos disponibles [...]» (Goetschy y Rojot, 1987, p. 156).

³⁷ La existencia de responsables sindicales externos en los consejos de administración, en estrecha cooperación con los miembros del comité de empresa presentes en el domicilio social de la compañía (Jacobi y Müller-Jentsch, 1990, p. 140), contribuye a que los sindicatos alemanes puedan coordinar los comités principales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam, Gérard, «La négociation collective en France. Eléments de diagnostic», *Droit Social*, diciembre, 1978, pp. 420-451.
- Andersson, Karl-Olof, «How Democratic Is The Trade Union Movement?», en J. Fry (ed.), *Industrial Democracy and Labour Market Policy in Sweden*, Oxford, Pergamon, 1979, pp. 151-154.
- Barsoux, Jean-Louis, y Lawrence, Peter, *Management in France*, Londres, Casell, 1990.
- Batstone, Eric, *Working Order, Workplace Industrial Relations over Two Decades*, Oxford, Blackwell, 1984.
- , y Gourlay, Stephen, *Unions, Unemployment and Innovation*, Oxford, Blackwell, 1986.
- Berta, Giuseppe (ed.), *Industrial Relations in Information Society: A European Survey*, Roma, Fondazione Olivetti, 1986.
- Blainpain, Roger, «Belgium», en J. P. Windmuller et al., *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. A reappraisal*, Ginebra, OIT, 1987, pp. 177-189.
- Bouzonnie, Hugo, «L'audience des syndicats depuis les années cinquante», *Revue Française des Affaires Sociales*, vol. 43, 3, 1989, pp. 153-183.
- Brown, William, *The Changing Contours of British Industrial Relations. A Survey of Manufacturing Industry*, Oxford, Blackwell, 1981.
- , «The Structure and Processes of Pay Determination in the Private Sector 1979-1986», Londres, CBI, 1987.
- Brown, William; Ebsworth, Robert, y Terry, Michael, «Factors Shaping Shop Steward Organisation», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 16, 2, 1978, pp. 239-259.
- Brunlin, Göran, y Nilsson, Tommy, *Mot en ny svensk model. Arbeite och förhandlingssystem i förändring*, Kristiansand, Rabén & Sjögren, 1991.
- Caire, Guy, «France», en J. P. Windmuller et al., *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. A reappraisal*, Ginebra, OIT, 1987, pp. 191-208.
- Catala, Nicole, «Les 'Lois Auroux'», *Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro*, vol. 22, 1-2, 1982, pp. 5-18.
- Chouraqui, A., y Tchobanian, R., «Le droit d'expression des salariés dans les entreprises françaises», Aix-en-Provence, LEST, documento 87/2.
- Coi, Sebastiano, «Sindacati in Italia: iscritti, apparato, finanziamento», *Il Mulino*, vol. 28, 1, 1979, pp. 201-242.
- Clegg, Hug A., *The Changing System of British Industrial Relations*, Oxford, Basil Blackwell, 1979.
- Crouch, Colin, «United Kingdom: The Rejection of Compromise», en G. Babbioni, y C. J. Crouch (eds.), *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londres, Sage, 1990, pp. 326-355.
- Daniel, W. W., y Milward, N., *Workplace Industrial Relations in Britain*, Londres, Heinemann, 1983.
- Davies, Paul L., «The Law and Forms of Trade Union Representation in the 1980s: The British case», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 4, 2, 1988, pp. 71-87.
- Delamotte, Yves, «Workers' Participation and Personnel Policies in France», *International Labour Review*, vol. 127, 2, 1988, pp. 221-241.
- ETUI, «Gewerkschaftliche Grundrechte im Unternehmen in Westeuropäischen Ländern», Bruselas, European Trade Union Institute, 1980.
- Estivill, Jordi, y de la Hoz, Josep, «Transición y crisis: la complejidad de las relaciones industriales españolas», en G. Baglioni, y C. J. Crouch (eds.), *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londres, Sage, 1990, pp. 265-299.
- Fishman, Robert M., *Working-class Organisation and the Return to Democracy in Spain*, Itaca/Londres, Cornell University Press, 1990.
- García-Nieto, Juan N., *Workers' Participation in Management in Spain*, Ginebra, International Institute for Labour Studies, 1979.
- Gautral, Jacques, y Laville, Jean-Louis, «Management participatif et expression des salariés», *Revue Française des Affaires Sociales*, vol. 44, 2, 1990, pp. 115-131.
- Gennard, John; Dunn, Stephen, y Whright, Michael, «The Extent of the Closed Shop in British Industry», *Department of Employment Gazette*, enero, 1980, pp. 16 ss.
- Gennard, John, y Dunn, Stephen, *The Closed Shop in British Industry*, Londres, Macmillan, 1984.
- Gevers, Piet, *Ondernemingsraden, randverschiinsel in de Belgische industriële demokratiseringsbeweging*, Lovaina, Universidad Católica, 1973.
- , y Frans van der Auwera, «De syndicale afvaardiging in het gedrang», *Denieuwe maand*, vol. 24, 10, 1981, pp. 748-755.
- Ghezzi, Guido, y Romagnoli, Umberto, *Il diritto sindacale*, Bolonia, 1982.
- Gill, Colin, «Industrial Relations in Denmark. Problems and perspectives», *Industrial Relations Journal*, vol. 15, 1, 1984, pp. 46-55.
- Goetschy, Jeannine, y Rojot, Jacques, «France», en G. J. Bamber y R. D. Lansbury (eds.), *International and Comparative Industrial Relations*, Londres, Allen and Unwin, 1987, pp. 142-164.
- Golden, Miriam, *Labor Divided. Austerity and Working-class Politics in Contemporary Italy*, Itaca/Londres, Cornell University Press, 1988.
- Greiffé de Bellecombe, L., *Workers' Participation in Management in France*, Ginebra, International Institute for Labour Studies, 1978.
- Groux, Guy, y Lévy, C., «Mobilisation collective et productivité économique: les cas des 'cercles de qualité' dans la sidérurgie», *Revue Française de Sociologie*, vol. 26, 1983, pp. 70-95.
- Guigni, Gino, «Italy», en J. P. Windmuller et al., *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. A Reappraisal*, Ginebra, OIT, 1987, pp. 225-241.

- Hammarström, Olle, «Swedish Industrial Relations», en G. J. Bamber y R. D. Lansbury (eds.), *International and Comparative Industrial Relations*, Londres, Allen and Unwin, 1987, pp. 187-207.
- Howard, Robert, y Schneider, Leslie, «Worker Participation in Technological Change: Interests, Influence, and Scope», en C. Sirianni (ed.), *Worker Participation and the Politics of Reform*, Filadelfia PA, Temple University Press, 1987, pp. 67-94.
- Jacobi, Otto, y Müller-Jentsch, Walther, «West Germany: Continuity and Structural Change», en G. Babbioni y C. J. Crouch (eds.), *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londres, Sage, pp. 127-153.
- Kelly, John, y Richardson, Ray, «Annual Review Article 1988», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 27, 1, 1989, pp. 133-158.
- Kotthoff, Hermann, «Betriebliche Interessensvertretung durch Mitbestimmung des Betriebsrats», en G. Endruweit (ed.), *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*, Berlín, 1985, pp. 65-87.
- Lachs, Thomas, *Wirtschaftspartnerschaft in Österreich*, Viena, Bund Verlag, 1976.
- Lammers, Cornelis J., «Self-Management and Participation: Two Conceptions of Democratization in Organisations», en *Organisation and Administration Sciences*, vol. 5, 4, 1974, pp. 17-33.
- Looise, Jan C., «The Recent Growth in Employees' Representation in The Netherlands: Defying the Times?», en C. J. Lammers y G. Szell (eds.), *International Handbook of Participation in Organisations*, vol. 1: «Organizational Democracy: Taking Stock», Oxford, Oxford University Press, 1989, pp. 268-284.
- , y de Lange, G. F. M., *Ondernemingsraden, bestuurders en besluitvorming*, Nimega, Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1987.
- Lund, Reinhard, «Some Aspects of the Danish Shop Stewards System», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 1, 3, 1963, pp. 370-382.
- , «Scandinavia», en A. A. Blum (ed.), *International Handbook of Industrial Relations*, Westport, Conn., Greenwood, 1981, pp. 461-480.
- Lyon-Caen, Antoine, «The Impact of Change on Rules Relating to Trade Union Representation in France», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, volumen 4, 2, 1988, pp. 88-95.
- Martin, Andrew, «From Joint Consultation to Joint Decision-making. The Redistribution of Workplace Power in Sweden», en J. Fry (ed.), *Industrial Democracy and Labour Market Policy in Sweden*, Oxford, Pergamon, 1979.
- McCarthy, Charles, «The Development of Irish Trade Unions», en D. Nevin (ed.), *Trade Unions and Change in Irish Society*, Dublín, Mercier, 1980.
- Mershon, Carol A., «Relationships Among Union Actors After The Hot Autumn», *Labour*, vol. 4, 1, 1990, pp. 35-58.

- Milward, Neil, y Stevens, Mark, *British Workplace Industrial Relations 1980-1984*, Aldershot, Gower, 1986.
- Mulvey, Charles, *Forms of Employee Representation in Industrial Relations*, Dublín, University College, 1975.
- Murphy, T.; Hillary, B., y Kelly, A. (eds), *Recent Trends in Irish Industrial Relations*, Dublín, University College, 1987.
- Niedenhoff, H. U., y Pege, W., *Gewerkschaftshandbuch*, Colonia, Institut für Deutsche Wirtschaft, 1987.
- Nagels, Karlheinz, y Sorge, Arndt, *Industrielle Demokratie in Europa*, Frankfurt/Nueva York, Campus, 1977.
- Nickel, Walter, *Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft*, Colonia, Bund Verlag, 1972.
- OIT, *The Trade Union Situation and Industrial Relations in Norway*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1984.
- , *The Trade Union Situation and Industrial Relations in Spain*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1985.
- , *The Trade Union Situation and Industrial Relations in Austria*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1986.
- Pérez Díaz, Víctor, *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid, Fundación del Instituto Nacional de Industria, 1980.
- Pool, J.; Drenth, P. J. D.; Koopman, P. L., y Lammers, C. J., «De wassenwording van de medezeggenschap. Invloedsverhoudingen in de jaren tachtig», *Gedrag en Organisatie*, vol. 3, 1988, pp. 36-57.
- Regalia, Ida, «Delegati e consigli di fabbrica nelle ricerche degli anni '70», *Annali della Fondazione Luigi Einaudi*, vol. 13, Turín, Einaudi, 1980.
- (1984a), *Elletti ed abbandonati. Modelli e stili di rappresentanze in fabbrica*, Bolonia, Il Mulino, 1984.
- (1984b), «Le rappresentanze sindacali di base», en G. Baglioni et al. (eds.), *Le relazioni industriali in Italia, Rapporto 1982-83*, Roma, Lavoro, 1984.
- Regini, Marino, «Le prospettive delle relazioni industriali di azienda», *Giornale di Diritto e di Relazioni Industriali*, 10, 1, 1988, pp. 61-84.
- Roberts, B. C., «United Kingdom», en J. P. Windmuller et al., *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. A Reappraisal*, Ginebra, OIT, 1987, pp. 281-300.
- Rodríguez Pintero, Miquel, y del Rey Guanter, Salvador, «Workers' Representative Bodies and Collective Bargaining at the Workplace: Notes on the Recent Evolution in Western Europe», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1, 2, 1985, pp. 67-86.
- Rojot, Jacques, «Labour Market Flexibility and Work Organisation», informe resumido de la conferencia de expertos de la OCDE, París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 1990.
- Romagnoli, Guido, *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Milán, Laterza, 1976.

- RUL-CNV, *OR-lidmaatschap, loopbaan en verloop*, Maastricht-Utrecht, Rijksuniversiteit Limburg-Christelijk Nationaal vakverbond, 1987.
- Segrestin, Denis, «Recent Change in France», en G. Baglioni y C. J. Crouch (eds.), *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londres, Sage, 1990, pp. 97-126.
- Sonderregger, Alfons, *Mitbestimmung als Gewerkschaftsforderung. Die Wirtschaftspolitische Rolle der schweizer Gewerkschaften am Beispiel der Mitbestimmung*, Diessenhoven, Rügger Verlag, 1979.
- Stirling, John, y Bridford, Jeff, «British and French Shipbuilding: The industrial relations of decline», *Industrial Relations Journal*, 16, 4, 1985, pp. 7-16.
- Streeck, Wolfgang (1984a), «Industrial Relations, Trade Unions and Works Councils in the German Car Industry», Londres, Policy Institute, artículo de investigación 84/3.
- (1984b), «Co-determination: The Forth Decade», en B. Wilpert y A. Sorge (eds.), *International Perspectives on Organisational Democracy*, II, International Yearbook of Organisational Democracy, Londres, John Wiley & Sons, 1984, pp. 391-422.
- Terry, Michael, «Shop Stewards Through Expansion and Recession», *Industrial Relations Journal*, 14, 3, 1983.
- , «How Do We Know If Shop Stewards Are Getting Weaker?», *British Journal of Industrial Relations*, 24, 2, 1986, pp. 169-80.
- , «Annual Review Article 1990», *British Journal of Industrial Relations*, 29, 1991, pp. 97-105.
- Teulings, A. W. M., *Ondernemingsraadpolitiek in Nederland*, Amsterdam, Van Gennep, 1981.
- , «Prominenten en volgers: recht, macht en invloed van ondernemingsraden op de besluitvorming», en *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 1, 1, 1985, pp. 51-64.
- , «A Political Bargaining Theory of Co-determination: An Empirical Test for the Dutch System of Organisational Democracy», en *Organisation Studies*, 19, 3, 1987, pp. 181-185.
- Towers, Brian, «Trends and Developments in Industrial Relations. Decognising Trade Unions: Implications and Consequences», *Industrial Relations Journal*, 19, 3, pp. 181-185.
- Traxler, Franz, *Evolution gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Entwicklungspolitik und Organisationsdynamik gewerkschaftlichen Handelns am Beispiel Österreich*, Viena, Wilhelm Braumüller, 1982.
- Visser, Jelle, *In Search of Inclusive Unionism*, Deventer y Boston, Kluwer, núm. 18 del Bulletin of Comparative Labour Relations, 1990.
- , «Trends in Union Membership», en OCDE, *Employment Outlook*, París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 1991, cap. 4. [*Perspectivas de empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991].
- Waschke, Hildegard, *Mitbestimmungssysteme im Ausland. Ein Überblick über*

- die Mitwirkung ausländischer Gewerkschaften in Betrieb, Unternehmen, Gesamtwirtschaft*, Colonia, Deutscher Instituts-Verlag, 1982.
- Windmuller, John F., *Labor Relations in the Netherlands*, Itaca/Nueva York, Cornell University Press, 1969.
- , «Comparative Study of Methods and Practice», en J. P. Windmuller et al., *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies. A reappraisal*, Ginebra, OIT, 1987.

Resumen. Es un hecho aceptado que, si el sindicalismo, en términos de afiliación y de la consiguiente influencia, experimentó un auge importante a lo largo de los años setenta, en la década de los ochenta sufrió un fuerte retroceso. Sin embargo, este retroceso, muy diverso entre los países de Europa Occidental, no ha tenido por qué verse acompañado por una evolución semejante en los centros de trabajo. El autor analiza esta cuestión y sus conclusiones aportan una nueva luz acerca de la realidad del sindicalismo en los últimos años.

Abstract. It is an accepted fact that, while trades unionism underwent an important boom in terms of membership and consequent influence during the 1970's, it suffered a serious setback in the 1980's. However, this setback —of varying degree amongst different Western European countries— has not necessarily been accompanied by a similar process in the workplace. The author analyses this question, and his conclusions shed new light on the reality of trades unionism in the past few years.

CISCentro de
Investigaciones
Sociológicas

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas**54**

Abril-Junio 1991

Director

Joaquín Arango

Secretaría

Mercedes Contreras Porta

Consejo de Redacción

Manuel Castells, Ramón Cotarelo, Juan Díez
Nicolas, Jesús M. de Miguel, Angeles Valero,
Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote,
José F. Tezanos

Redacción y suscripciones

Centro de Investigaciones Sociológicas
Montabán, 8. 28014 Madrid (España)
Tels. 580 70 00 / 580 78 07

Distribución

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid

Apdo. postal 45023

Tels. 759 48 09 / 759 45 57

Precios de suscripción

Anual (4 números): 4.000 ptas. (45 \$ USA)

Número suelto del último año: 1.200 ptas.
(12 \$ USA)

Luis Rodríguez-Zúñiga «IN MEMORIAM»

José Enrique
Rodríguez Ibáñez
Decisión racional
versus holismo: ¿Una
teoría estratégica
integral de la acción
colectiva?Rafael Gobernado
Arribas
La quiebra de
las unanimidades
teóricas: Las
relaciones de rolesAndoni Kaiero Uria
Implantación y perfil
de los sindicatos
en EuskadiJulio Cabrera
Varela
La reproducción del
sistema ideológico
nacionalistaJ. Rodríguez Osuna,
M.ª Luisa Ferreras y
Adoración Núñez
Inferencia estadística,
niveles de precisión y
diseño muestralMaría Luisa
Sanchez-Mejía
Benjamin Constant:
La defensa de la
libertad de expresiónBenjamin Constant
Principios de políticaObservaciones sobre
el discurso de
S. E. el Ministro
del InteriorSobre el
restablecimiento de
la censura para
los periódicosLuis Rodríguez-
Zúñiga
El problema de los
orígenes

Crítica de libros

Datos de opinión

Cómo se adapta al cambio una empresa integrada en una red cooperativa

Mikel Gómez Uranga *

1. Introducción

La investigación sobre las condiciones necesarias para que se generen procesos de cambio industrial encuentra importantes dificultades cuando se quieren contrastar ciertos modelos teóricos de desarrollo con realidades excesivamente dispersas y muy extendidas territorial y temporalmente.

En las próximas líneas se intentarán analizar los cambios acaecidos en un grupo de empresas dedicadas a la producción de máquinas-herramienta en unas coordenadas espacio-temporales determinadas.

Las empresas objeto de estudio en este trabajo son PYMES que se agrupan en un grupo (DEBAKO) productor de máquina-herramienta, cuyo objetivo es desarrollar una gestión centralizada que coordine los resultados que obtienen las firmas del grupo, así como la negociación común con los subcontratistas, y la centralización de las compras en un marco operativo conjunto para el grupo. Las cuatro empresas que lo integran se distribuyen las diferentes producciones, de manera que cada una de ellas se especializa en productos diferentes: DANOBAT (rectificadoras CN, tornos CN, centros de mecanizado y sistemas flexibles), SORALUCE (taladros CN, maderinadoras y máquinas transferts), GOITI (punzanadoras y prensas) y TXURTXIL (máquinas de electroerosión). Nuestro trabajo se centrará principalmente en la empresa de mayor dimensión del grupo:

* Profesor de Economía Aplicada de la Universidad del País Vasco.

la firma DANOBAT, cuya parte principal de la producción se destina a la industria auxiliar del automóvil ¹.

Estas empresas se hallan revestidas de una doble condición: la de mantener unas relaciones de cooperación con otras empresas e instituciones del grupo industrial (casi doscientas entidades cooperativas se asocian en torno a una entidad financiera cooperativa), y la de constituirse ellas mismas como sociedades cooperativas, en la medida en que una parte importante de sus trabajadores son socios con participación en el capital ².

Los límites geográficos del Grupo se circunscriben inicialmente a una determinada comarca guipuzcoana (del Deba), con una especialización relativamente diversificada pero coherente: bienes de consumo (electrodomésticos), centros de diseño de sistemas de producción, máquinas-herramienta ³, fundición y forja.

2. Características de la producción, del mercado y del empresariado de la empresa cooperativa

Nuestro trabajo se inicia en el estudio de la producción de la empresa DANOBAT.

La estrategia de abastecimiento de la empresa se fundamenta en la elección del mejor proveedor (PSS) a partir del acuerdo calidad/premio independientemente de su origen geográfico. La empresa única que puede obtener un mayor valor añadido, comprar o subcontratar las partes que se relacionan con la hidráulica, electrónica, trabajo de fundición, control numérico, aceros especiales, productos acabados (embragues, lanzaderas, etc.), y diseños de acabado, quedándose

¹ Este artículo recoge parte del resultado de las dos entrevistas en profundidad que el autor mantuvo en julio de 1989 y en marzo de 1990 con el secretario general de la empresa DANOBAT, Carmelo Urdangarín.

² Nos referimos al Grupo Cooperativo de Mondragón (Guipúzcoa). Para este trabajo se han realizado entrevistas *in situ* con las direcciones de los grupos: Fagor, IKERLAN y Escuela Politécnica.

Para consultar la historia, véase: I. Gorroño, *Experiencia cooperativa en el País Vasco*, Zugaza Ed., 1977; y J. Irastorza, «Las cooperativas en el País Vasco», *Revista Común*, núm. 4 (Bilbao), 1980.

³ En esta zona geográfica se produce aproximadamente el 60 % de la máquina-herramienta realizada en España. Véanse cifras elaboradas por la Asociación de Fabricantes de Máquina-Herramienta (AFM). Varios años.

para sí: el diseño de las máquinas, ventas, post-ventas y el montaje y ensamblaje de las máquinas.

El estudio de los procesos de decisión de la innovación se realiza desde dos perspectivas diferentes: la que se centra en las estructuras (tecnología, mercado, etc.), y la que pone el énfasis en la función del dirigente o directivo de la empresa (perspectiva «managerial») ⁴. Gran parte de la literatura socioeconómica sobre la temática de los cambios en la empresa deriva hacia las motivaciones de los empresarios a la hora de innovar ⁵. Esta perspectiva constituye una explicación parcial que niega una concepción sistémica (más global) ⁶.

En lo que hace referencia a la situación del mercado de la empresa a estudio se puede señalar la dinámica creciente, así como la consolidación de sus productos básicos, una parte de su producción se destina a la exportación, y mantiene una débil relación con el mercado local. Sus proveedores se hallan muy diversificados tanto en el espacio como en la gama de productos que compra. Su integración en el grupo cooperativo responde más a satisfacer unas necesidades comunes de las empresas, que a la relación de compra-venta (en términos input-output) entre ellas.

El mercado local de trabajo abastece a las empresas de máquinas-herramienta del grupo cooperativo. Históricamente esto fue así a través de las escuelas de oficio, y hoy en día desde los diversos centros de formación del grupo.

La capacidad de la dirección empresarial y la dimensión de la firma conjuntamente con los factores señalados anteriormente, configuran un determinado contexto innovador.

A la hora de adquirir compromisos de innovación por parte de la empresa es importante subrayar que la firma cuenta con la existencia de una oficina de proyectos de gran potencia, además de tener una dilatada experiencia en el uso de una contabilidad analítica, aspectos que no siempre se encuentran al alcance de las PYMES ⁷. Además, todo proceso de elección es orientado por un conjunto de factores políticos, culturales y psicológicos precisos ⁸.

⁴ Véase en C. Le Bas y A. Clerc, *La PME face au défi productique*, PUL, 1988.

⁵ J. Curran y R. Burrows, «The sociology of petit capitalism», *Sociology*, vol. 20, núm. 2, 1986.

⁶ Graeme Salaman, «La pequeña empresa en el Reino Unido», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno de 1988-1989, p. 77.

⁷ C. Le Bas y A. Clerc, ob. cit., p. 76.

⁸ Véase A. Desreumaux, «Formation des structures d'entreprise». *Economies et Sociétés*.

La adaptación con éxito de las diferentes empresas del grupo DEBAKO a los cambios en la competencia internacional, después de unos largos procesos de reconversiones, tiene su explicación en parte por el siguiente conjunto de aspectos⁹ que, de alguna manera, les distinguen de otras PYMES no innovadoras y que no presentan la estructura cooperativa:

a. La relación con grandes clientes (sector del automóvil) con elevadas exigencias de calidad, origina una cierta exacerbación de la competencia que puede inducir a mejorar los niveles de productividad de los fabricantes de máquinas-herramienta (M-H)¹⁰. En este sector los nuevos países industrializados desarrollan con aceptables niveles de calidad la producción utilizando la tecnología más moderna, todo lo cual contribuye a la innovación continua en el sector.

b. La profesionalidad de los directivos en las empresas cooperativas, debido a la inexistencia de restricciones asociadas al régimen de propiedad principalmente familiar de una parte de las PYMES. Las primeras pueden optar a la contratación directa de los directivos, de ahí que cada vez sea más significativa la participación en la gestión de las cooperativas de titulados universitarios. Esta tendencia se puede observar también en otras PYMES que tienen una estructura de propiedad del tipo 'sociedad anónima', separándose cada vez en mayor medida la propiedad de la gerencia; en este caso los vínculos familiares no constituyen una restricción determinante, ya que se prioriza la cualificación de los gestores sean o no familiares de los propietarios¹¹. Las firmas cooperativas se encontrarían, en todo caso, en una mejor situación de partida, al no tener que depender de vínculos familiares.

Las PYMES familiares habitualmente desarrollan una gestión personalizada en el propietario, al que se le asocia un cierto perfil multifuncional pero poco especializado, y en el que a veces puede primar más su carácter técnico y en otras ocasiones su capacidad para los negocios¹². Estas empresas suelen ser reacias a la asociación

⁹ Datos recogidos de la entrevista con el directivo C. Urdangarin.

¹⁰ En el artículo de E. Sanchis, J. Picó y J. M. Olmos, «La nueva pequeña empresa de la industria valenciana», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, 1989, p. 46, se refiere a la influencia que tienen grandes firmas como la Ford y la IBM con relación a las empresas auxiliares de subcontratación.

¹¹ Como se señala en E. Sanchis, art. cit., p. 47.

¹² No parece correcta la tesis que propone la mayor inclinación que tienen las empresas del tipo: «propietarios-gestores», a la aceptación de mayores riesgos que las de tipo: «gestores-profesionales».

debido a la creencia de que si lo hacen pueden perder autonomía o control, o darse transferencias no deseadas de tecnologías con las empresas asociadas, o llegar a situaciones desconocidas para el pequeño empresario lo que le podría colocar en peor situación frente a la competencia.

c. En el contexto local en el que se desarrollan estas firmas existe una base industrial consolidada históricamente, además de un cierto espíritu productivista innovador. Una cultura de trabajo en la que «el buen trabajo» se halla impregnado de la mayor consideración social; en este contexto industrial no es, pues, sorprendente que se desarrolle un cierto espíritu innovador.

3. Propiedades de un determinado entorno para que pueda constituirse como un polo innovador: redes de cooperación

Se pueden señalar algunas características que deberá reunir un determinado espacio para que pueda ser calificado como un polo tecnológico innovador (PTI):

a. En primer lugar, es necesario crear las condiciones que hagan posible y que favorezcan las cooperaciones entre los diversos grupos, empresas e instituciones participantes; de esa forma, en el proceso de cooperación se generan competencias específicas, principalmente aquellas que se relacionan con la fuerza de trabajo cuya utilidad se halla exclusivamente circunscrita a un entorno concreto. La experiencia alcanza los niveles más bajos, ya que las cualificaciones no son directamente intercambiables.

b. La «máxima cooperación» se obtiene en la medida en que funciona eficazmente una red de relaciones entre las diversas instituciones de investigación y los complejos de empresas con una marcada vocación innovadora¹³.

c. En ciertos discursos en materia de política industrial-regional, subyace la idea de que cualquier polo tecnológico se crea *ex novo* simplemente con proponer unos instrumentos de política adecuada que creen unas condiciones óptimas para el desarrollo de nuevas

¹³ Hakanson (1988), *Corporate technological behaviour*, 1989.

actividades, y que sean capaces de atraer empresas innovadoras. Sin embargo, el desarrollo de un polo que se integre en una dinámica espacial requiere una mayor inserción en la estructura económica regional. Los procesos de creación industrial y tecnológica son esencialmente acumulativos en el tiempo, la historia precedente condiciona la actualidad y el futuro innovador; las nuevas industrias provienen de la transformación o de la continuidad de las antiguas, los cambios en las estructuras cualificacionales siguen unas determinadas trayectorias en las que van incorporando nuevas competencias, que se complementan o añaden a las ya existentes.

d. Un elevado grado de intensidad de las relaciones entre los diversos subconjuntos participantes en el entramado del PTI, únicamente se puede alcanzar cuando existen unos vínculos notables de los agentes presentes en el sistema productivo local.

e. Un PTI se asocia a procesos de aprendizaje, sistemas de formación científica y profesional y a los medios de financiación adecuados para impulsar los procesos de creación de tecnología.

Desde una perspectiva analítica la red no es únicamente la representación de las diferentes interrelaciones entre los diversos actores (empresas, laboratorios, instituciones de formación, etc.), sino que se puede considerar como «una forma de organización y coordinación (de actividades industriales) específica y portadora de potencialidades en términos de creación de recursos»¹⁴.

En este trabajo sostenemos la hipótesis de que el grupo de cooperativas industriales de Mondragón, se constituye en red con unas características similares a lo que hemos denominado Polo Innovador. Sin embargo, la red de cooperación que estamos analizando no constituye un distrito industrial en los términos en que lo define Becattini¹⁵. Para este autor, las firmas que integran un distrito pertenecen, en términos generales, a la misma rama productiva (aunque en una acepción amplia del concepto de rama), y las actividades que comprende son esencialmente complementarias. Pero en cambio, sí es cierto que existen algunos aspectos que caracterizan a un distrito y que son válidos en el caso de las cooperativas de Mondragón, como es la asociación de una comunidad cohesionada por una cul-

¹⁴ Definición de S. González, «Resaux industriels et PME», p. 8, Coloquio *TECHNOLOGIE D'ENTREPRISES ET POLITIQUE PUBLIQUE*, Latapes, 1987.

¹⁵ G. Becattini, «The marshallian industrial district as a socioeconomic notion», *Industrial districts and inter-firm cooperation in Italy*, ILO, 1989, p. 3.

tura común en un área históricamente determinada, y donde operan un conjunto de firmas.

4. Gestión de la empresa en la red cooperativa

Las mayores posibilidades de innovación de estas empresas derivan de su integración en un grupo, algo que no es común en la mayoría de las empresas del área, ni generalizado en las PYMES, lo que hace posible que se pueden obtener efectos multiplicadores, en lo que se refiere a la innovación, y el establecimiento de mayores especializaciones. Las reconversiones de los productos y los procesos en la industria de las M-H, se han asociado lógicamente a una pérdida cuantitativa en el nivel de empleo y, en el caso del grupo cooperativo, el resultado ha sido menos traumático en la medida en que el grupo ha podido absorber parte de estas pérdidas, aunque en él se pueden dar tendencias duales consistentes en la existencia de empresas más modernas que utilizan las tecnologías más avanzadas coexistiendo con otras cuya organización y métodos empleados obedecen más a una lógica taylorista.

El grupo exige planificar a las diferentes empresas, que deberán dar permanentemente cuentas de su situación, en el contexto de una planificación estratégica a medio plazo; se pueden así articular las estructuras de necesidades financieras, así como se detectan los diferentes problemas de financiación existentes, que caerán bajo el control y la protección del banco de todas las cooperativas (Caja Laboral Popular). Pero, además, la capacidad innovadora se relaciona de manera directa con las nuevas posibilidades financieras, dándose una correlación estrecha entre la existencia de una estructura innovadora y una estructura financiera, como se demuestra en áreas internacionalmente conocidas por la existencia de empresas de alta tecnología¹⁶.

Estos cambios exigen también una nueva gestión en el área comercial, y en este caso la existencia de la Caja Laboral induce a estas innovaciones, a estos cambios; y la estructuración en grupo facilita la respuesta eficaz a las exigencias de la competencia como ocurre en la comercialización de los productos.

¹⁶ R. Oakey y R. Rothwell, «High technology, small firms and regional industrial growth», en A. Amin (comp.), *Technological change, industrial restructuring*, 1986.

La inexistencia de una actividad sindical en el interior del grupo cooperativo supone un elemento de contraste con el entorno humano. Estas empresas cooperativas se desarrollan preferentemente en una zona geográfica de tradición industrial y obrera y, sin embargo, la práctica cooperativista supone el desarrollo de un planteamiento «colectivista asindicalista», en el que se ha suprimido la existencia de cualquier planteamiento reivindicativo, situación más en consonancia con PYMES que se desarrollan en países con organizaciones de trabajadores inexistentes o casi-prohibidas, o con empresas que se desarrollan en áreas rurales. Incluso la dirección de la empresa estima que este factor es esencial para que los cambios y la adaptación de nuevas tecnologías se dé sin «la presión obstaculizadora» de las reivindicaciones de los trabajadores.

Las posibilidades de capitalización a medio y a largo plazo propiciadas por el hecho de no dirigir las preocupaciones más significativas al reparto de los beneficios (dividendos empresariales) y, en consecuencia, la política de reinversión permanente en ciertas empresas-cooperativas de producción hace posible el desarrollo y la introducción de nuevos procesos y tecnologías.

En la empresa DANOBAT se realiza una gestión favorecedora del desarrollo de nuevos productos que aunque en una determinada coyuntura no contribuyan a la obtención de beneficios, sin embargo, generen buenas expectativas para un futuro. Análogamente se irán desatendiendo producciones que aunque proporcionen temporalmente mayores beneficios, carezcan de futuro; de esta forma estaríamos en un caso próximo al planteado por G. Dosi¹⁷ que analiza la introducción del CN en la RFA, llegando a la conclusión de que muchas empresas lo introducen en un primer momento al considerar que es necesario como tecnología que previamente hay que asimilar. Así, nuestra empresa analizada plantea una estrategia similar en la sección de tornos, al potenciar la fabricación de tornos cada vez más modernos y más complejos con el ánimo de dominar esta tecnología. Pero también se debe de señalar el posible riesgo al practicar esta política, ya que puede darse el caso de que en el momento en que se obtengan resultados positivos, consolidándose la situación, aparezca la competencia de otros productores internacionales de M-H, especialmente los asiáticos, que podrían producir mejor y a menor precio.

¹⁷ G. Dosi y L. Orsenigo, «Innovation, diversity and diffusion», *Colloque, Diffusion and innovation*, Venecia, 1986.

En la práctica de la gestión se plantea un cierto conflicto de intereses; por una parte, la dirección técnica puede estimar que una tecnología pudiera adoptarse en la medida en que se dan las condiciones técnico-económicas para poder considerar como favorable y aconsejable el cambio y, sin embargo, la dirección económica puede considerar exclusivamente la posibilidad de obtener una rentabilidad a corto plazo (rentabilidad más visible) y que, por lo tanto, será más reticente a todo cambio.

En la empresa DANOBAT son precisamente los ingenieros de producción los máximos dinamizadores, los que plantean constantemente la necesidad de introducir nuevos desarrollos, nuevos productos y nuevas tecnologías de proceso. Y es precisamente este personal en la empresa aquél que posee una mayor información técnica y que se halla más relacionado con la literatura técnica, las ferias, etcétera¹⁸.

La gestión de la innovación en las cooperativas cuenta con una ventaja previa, en la medida en que la concertación con los trabajadores ya no es necesaria debido a la estructura cooperativa que existe y en la que se contaría ya implícitamente con una disposición previa de los trabajadores a los cambios. Además, el hecho de la mayor flexibilidad del grupo para absorber los excedentes laborales generados conduce a la existencia de un mayor margen de maniobra por parte de los gestores a la hora de introducir cambios.

Históricamente estas empresas de M-H han seguido el siguiente proceso a la hora de la adopción de ciertas tecnologías en la producción de M-H: los técnicos o ingenieros acudían a ciertas ferias internacionales de M-H, o a visitar ciertas empresas extranjeras, para proceder a continuación a un proceso de imitación (o copia industrial) de estas nuevas tecnologías o formas de diseñar partes de la M-H; esta forma de adaptación muy generalizada en este contexto era posible por el conocimiento que se tenía del producto y porque todavía no se habían incorporado ciertas líneas técnicas (sobre todo la electrónica y la informática) en el producto, que impedirían repetir el tipo de secuencia señalada. En efecto, la propia especificidad de la tecnología actual de la M-H hace imposible que pueda establecerse este mecanismo de imitación, ya que una mayor parte de la producción de M-H tiene como elemento central el *software*, pero también existen razones de carácter legal: internacionalización de las patentes e imposibilidad de desarrollar figuras legislativas en torno

¹⁸ Una idea semejante se recoge en C. Le Bas y A. Clerc, ob. cit., p. 178.

a las pequeñas patentes que existían en la legislación anterior, y que se adaptaban convenientemente al proceso señalado anteriormente.

La compartimentación de las diversas áreas que integran una empresa representa un freno a los cambios innovadores que se introducen en la producción. En efecto, la tendencia hacia procesos de producción más integrados exige una creciente integración en el conjunto de las funciones existentes en el seno de la empresa¹⁹, es decir, las funciones de: producción, técnica, personal y comercial deberán estar cada vez más correlacionadas. A los conocimientos en torno a la producción se añaden aquellos que se refieren a la gestión, y la necesidad de establecer una relación directa entre áreas de producción y entorno empresarial (clientes, proveedores, etc.). El estudio de la empresa DANOBAT revela dos comportamientos: una tendencia hacia una mayor integración, y otra hacia la división por productos. En lo referente a este segundo aspecto el cambio en la empresa ha sido muy reciente, y ha supuesto un reordenamiento (incluso físico) de todos los departamentos de la empresa. El cambio, en esencia, consiste en la distribución espacial y de gestión en diferentes divisiones que tienen como denominador común el producto²⁰, y tiene como objetivo la búsqueda de una mayor eficacia a partir de la necesidad de cada parte de conseguir su propia rentabilidad, en definitiva, la cuenta de resultados deberá ser llevada por cada una de las áreas productivas, que adquirirá una responsabilidad en la venta y en el seguimiento posterior de sus propios productos. La gestión central también varía, por ejemplo, las subáreas de contribución ya que los programas estaban concebidos para todo el conjunto de la empresa, y ahora se trataría de desarrollar programas propios para cada división. El seguimiento por productos permite conocer en todo momento la eficacia económica de cada uno de ellos en el marco de una planificación estratégica de la empresa. Uno de los cambios cualitativos que introduce la nueva distribución es la posibilidad de detección rápida de los fallos o problemas que se generan en cualquier punto del proceso de producción o de comercialización (diseño, control, fiabilidad del acabado, distribuidor, post-venta, etc.). Las áreas de la gestión que tienden a integrarse a través de un proceso de centralización son: la Dirección General, el área

¹⁹ R. Ferré, *La fabricación flexible*, Marcombo, 1988.

²⁰ Las divisiones son las siguientes: 1. Rectificadoras, 2. Torneado, 3. Mecanizado, 4. Rectificado Plano, 5. Manipulación y Robótica.

económica financiera, la división comercial, el aprovisionamiento y los recursos humanos.

5. Cooperación para la investigación y desarrollo

5.1. Aspectos generales

La investigación aplicada puede darse en un espectro organizativo diverso: desde la propia firma o empresa que realiza internamente su propia investigación, hasta el otro extremo, en el que la firma acude al mercado para adquirir la tecnología requerida²¹.

Sin embargo, un plano intermedio entre los dos polos señalados corresponde a la cooperación entre las diversas firmas (y otros agentes) que sustentan una cierta organización e instalaciones específicas de investigación para poder apropiarse de los rendimientos de la investigación de una forma colectiva, ello requiere que se dé una «fidelidad entre los agentes vinculados» en una arquitectura organizativa orientada a la cooperación²².

En nuestro estudio, suponemos que las relaciones que se establecen en el marco de las empresas e instituciones pertenecientes al grupo cooperativo son en principio de tal índole que garantizan esa fidelidad entre los diferentes miembros. Pero las posibles disonancias que podrían enturbiar cualquier principio de cohesión pueden tener un origen muy diverso, como puede ser: la coexistencia de empresas y producciones en diferentes situaciones (algunas muy avanzadas tecnológicamente y otras al borde de la crisis de obsolescencia) y la desconexión en algunas fases entre los planes de investigación de las empresas y de los laboratorios, que requieren los procesos de cambio.

Los procesos de innovación no se relacionan primordialmente con el nuevo producto o procedimiento, sino que son el resultado de variables cualitativamente diferentes, como son: las ideas, los conocimientos y las informaciones que adquieren un valor de bien intermedio²³.

²¹ A. Link y L. Bauer, *Cooperative research in US manufacturing*, Lexington Books, 1989.

²² D. Foray, «The secrets of the industry are in the air», Coloquio, TETRA, 1990, p. 24.

²³ A. Piattier, «L'innovation dans l'industrie», *C.P.E. Etude*, núm. 32, 1984.

En el interior de una red de cooperación para la investigación se genera un flujo permanente de actividades que van desde la producción de la idea y la invención, hasta las fases más operativas en materia de desarrollo, marketing, definición del producto, industrialización, reorganización, gestión de los recursos humanos, formación, etcétera ²⁴.

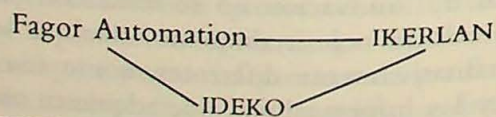
5.2. La investigación aplicada en el grupo

La investigación aplicada tiene dos agentes principales en el área de las cooperativas:

a. IKERLAN, que constituye el centro cooperativo dedicado exclusivamente a la investigación, centro al que se asocian cuarenta empresas cooperativas industriales y con el que también colaboran la Caja Laboral y la Escuela politécnica. Su orientación es doble, parcialmente se dedica a las áreas de posible aplicación futura en las industrias cooperativas (por ejemplo en el campo de la robótica); en parte se dedica a contratar acuerdos preferentemente con empresas cooperativas, los llamados «proyectos industriales» ²⁵.

b. Fagor Industrial: La industria cooperativa de Mondragón gravita en torno a esta empresa; su potencial y las necesidades de esta firma cooperativa suponen que gran parte de las relaciones de IKERLAN con centros cooperativos se realicen precisamente con Fagor. Por otra parte, esta empresa absorbe una parte importante de los titulados en la Escuela Politécnica del Grupo. Su división dedicada a controles para la máquina-herramienta prevé a empresas cooperativas del ramo ²⁶.

En lo que hace referencia a la investigación aplicada en el área de la máquina-herramienta se establece una red que puede ser representada de la siguiente forma:



²⁴ M. Delpierre y C. Mahieu, «Les acteurs de l'investissement en PMI», *Coloquio TETRA*, 1990, p. 261.

²⁵ Destacamos acuerdos con IDEKO (Grupo de I+D de máquina-herramienta) en el desarrollo de un sistema de comunicaciones para células de fabricación flexible; y especialmente con Fagor. Véase informe anual de IKERLAN, 1991.

²⁶ «Fagor-Automation» colabora en ciertos proyectos con las unidades de I+D de IDEKO. Véase memoria de Fagor-Automation, 1991.

Pero, como se mostrará en el estudio que realizamos, la creación de tecnología no es algo exclusivo de los laboratorios de investigación, sino que emerge en un proceso de cambio, de transacciones de bienes, de servicios y de informaciones entre la investigación y el tejido industrial, es decir entre los diversos actores implicados, trabajadores, técnicos e ingenieros, diseñadores de sistemas y de equipos, gestores productivos, etc. ²⁷.

5.3. Las PYMES de la máquina-herramienta se asocian para la investigación

Cuando las empresas no pueden realizar por sí mismas todas las funciones que les asignan sus procesos de producción y de valorización, deberán de recurrir a los servicios externos que puedan ser ofrecidos por empresas especializadas. Generalmente las PYMES tendrán una mayor necesidad de servicios externos y, en ocasiones, no darán respuesta a ciertas funciones que solicita una producción eficiente. En el País Vasco son las empresas de tamaño medio y aquellas que se encuentran en el sector de la metalurgia, mecánica y bienes de equipo las que más utilizan los servicios externos ²⁸. Se supone que funciones empresariales relacionadas con el control de la productividad, la innovación tecnológica, el diseño básico, análisis de mercado, la formación del personal, etc., podrán ser atendidas con mayor eficacia desde sociedades externas a las propias PYMES, cuando éstas busquen una mayor calidad ²⁹. El acceso a estos servicios externos puede suponer una dificultad insalvable para ciertas PYMES, pero podría superarse en la medida en que tuviesen la capacidad suficiente para asociarse con otras empresas, para obtener esos servicios de manera más eficaz y con menos costes ³⁰.

Podemos avanzar la hipótesis de que en la medida en que se desarrolla un nuevo paradigma tecnológico es posible que se pueda alcanzar una situación relativamente óptima a través del funcionamiento de empresas de tamaño reducido. Pero ello supone inexorablemente la necesidad de alcanzar acuerdos entre diversas empre-

²⁷ J. L. Gaffard, ob. cit., 1987.

²⁸ Departamento de Economía del Gobierno Vasco, *Los servicios a las empresas en el País Vasco*, p. 116.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*, p. 111.

sas, así como la creación de firmas específicamente dedicadas a la provisión de ciertos servicios. Por lo tanto, los procesos de cambio, de transformación y de adaptación de las nuevas tecnologías no tienen necesariamente que ir acompañados de procesos de concentración física y de redimensionamiento en términos de economías de escala. Se tejen mallas que sustentan relaciones complementarias entre diversas empresas formándose grupos o pseudo/grupos con las mismas funciones que tradicionalmente realizaban las grandes empresas³¹.

IDEKO

Fue fundado, en 1986, por 8 cooperativas (cuatro de ellas pertenecientes a DEBAKO). Se trata de un centro especializado, donde se está abordando, en coordinación con las empresas, la investigación y desarrollo en tres campos:

- 1) Sistemas de producción. Se elabora un *software* para la simulación y la gestión.
- 2) Mecánica. Se realizan cálculos de estructuras. Ofrece soporte en temas de diseño y fabricación, asistido por ordenador.
- 3) Electrónica. Se desarrollan proyectos de microelectrónica tanto en *hardware* como en *software*. Aborda temas de control numérico y otros proyectos de automatización que requieren el empleo de microprocesadores.

Estos desarrollos son posteriormente aplicados por las empresas para la mejora de sus modelos actuales y en el desarrollo de otros nuevos de mayor contenido tecnológico dentro de las más altas cotas de calidad exigidas en la nueva generación de M-H. El 60 % de las horas laborales son de aplicación, facturando a las empresas-socios, según las horas de trabajo. El resto, un 40 %, se utilizan para asimilar tecnología (sistemas expertos, etc.).

Existe una «transferencia» de tecnología entre IDEKO y las empresas-socios. Cuando una empresa-socio ensaya con prototipo o bien demanda un desarrollo tecnológico para un modelo o máquina a fabricar, trabajan conjuntamente personas de IDEKO y de la empresa solicitante. De este modo los técnicos de la empresa solicitante van incorporando para su empresa, en estrecha relación con los de

³¹ E. Sanchis, art. cit., p. 48.

IDEKO, las innovaciones tecnológicas incluidas en la instalación o máquina a renovar. Es decir, no solamente se produce una mejora, constante, en los equipamientos de las empresas-socios de IDEKO, sino que, a la vez, el «*savoir-faire*» tecnológico, en todos sus detalles se «incorpora» en los técnicos de dichas empresas.

Hay que indicar que entre las cuatro empresas-cooperativas que forman DEBAKO (DANOBAT, SORALUCE, GOITI y TXURTXIL) existen relaciones comerciales y también de servicios tecnológicos mutuos; por ejemplo, realizan la negociación con las empresas subcontratistas en común. Las cuatro empresas utilizan IDEKO y poseen productos diferenciados, en el mercado, pero no compiten entre ellas.

Esta actuación conjunta de varias PYMES en el campo de la máquina-herramienta les permite tener una buena situación en el mercado. Este fenómeno de la asociación y coordinación de PYMES, tanto en el terreno comercial como tecnológico, puede asimilarse en cierta medida al fenómeno del asociacionismo de la pequeña y media empresa en el nordeste italiano³².

En este tipo de asociacionismo se «reparten» las piezas o componentes a fabricar, existen acuerdos sobre investigación y desarrollo referentes a la utilización restringida o ampliada de las innovaciones tecnológicas y, finalmente, se establecen relaciones contractuales entre proveedores y subcontratantes con contrapartidas recíprocas³³.

6. Cambios en las cualificaciones y redes de formación en la industria cooperativa

6.1. Cualificación-formación

Las transformaciones tecnológicas y organizativas se asocian a los cambios en las cualificaciones de los trabajadores y solicitan renovadas vías de adquisición de los conocimientos:

Se puede afirmar que existe una estrecha relación en el trinomio: producción-cualificación-formación, ya que los cambios en la esfera productiva

³² Con las cautelas que hemos señalado respecto a la «no consideración de distrito industrial».

³³ Se puede consultar D. Leborgne, «Equipements flexibles et organisation productive», 1987.

repercuten en los otros dos componentes del trinomio [...], cuando existen rupturas en las formas de producir aparecen rupturas, asimismo, en las cualificaciones y modificaciones en la adquisición de los conocimientos correspondientes³⁴.

6.2. Cambios tecnológicos y cualificación

DANOBAT, como empresa que fabrica M-H (rectificadoras, tornos, etc.) siempre ha experimentado cambios tecnológicos en la fabricación de las máquinas. Pero desde mediados de los años setenta, con la introducción del control numérico, y especialmente en los años ochenta, con el desarrollo acelerado de las innovaciones tecnológicas, se producen cambios cualitativos en la plantilla de sus trabajadores, incrementándose la tecnificación de la misma. Dicha modernización y actualización de los medios productivos se realizan al amparo de programas gubernamentales puestos en marcha con esta finalidad. Se produce asimismo un excedente de plantilla cercano al 20 %.

Evolución de la plantilla de la cooperativa DANOBAT

Ocupaciones	1985	1986	1987	1988
Técnicos superiores	7	12	13	13
Otros titulados superiores	8	10	11	9
Técnicos medios	21	29	26	25
Otros titulados medios	8	8	8	7
Mecánicos	59	62	61	64
Secretarías	4	4	5	5
Oficiales industriales	26	25	25	25
No titulados	412	399	352	348
TOTAL	545	549	501	496

Frente a los cambios tecnológicos, se asiste a una adaptación del trabajo en tres direcciones:

³⁴ A. Borja, «Producción, formación y cualificación: Perspectiva histórica, controversias conceptuales y cambios estructurales frente al desarrollo de las nuevas tecnologías», tesis doctoral, Universidad del País Vasco, 1991.

a. La contratación de nuevo personal, especialmente técnicos medios e ingenieros superiores para responder a las innovaciones tecnológicas.

b. El reciclaje de una parte del personal, adaptándose a los nuevos perfiles y exigencias de los puestos de trabajo.

c. La recolocación de un grupo de trabajadores que no se adaptan a los cambios tecnológicos. En los últimos años cerca de 80 personas se encontraban en esta situación. A 38 trabajadores se les «absorbe» dándoles otros trabajos más marginales (trabajos subalternos, o bien realizan ciertos trabajos que antes se subcontrataban), y otros 13 son recolocados en otras cooperativas. El resto son excedentes.

Se puede resaltar el grado creciente de tecnificación (mediante nuevas contrataciones) y la disminución progresiva de los no cualificados, así como la importante «recualificación» de diversos colectivos laborales (sobre todo entre los obreros cualificados que trabajan a pie de máquina y en los trabajadores que intervienen en el diseño).

En el caso de la oficina técnica y de estudios, el proceso de recualificación ha sido importante. De las tareas clásicas de los delineantes y delineantes proyectistas se ha pasado a un perfil de puestos de trabajo en el que el CAD adquiere gran importancia. La gestión y control de producción se realiza mediante medios informatizados requiriéndose un acoplamiento constante entre este servicio y el taller. Quizá favorecidos por las relaciones laborales que rigen en las cooperativas, se fomenta un mayor acercamiento entre los diversos departamentos, tales como el taller, oficina de estudios y control de producción, originándose intercambios y «acuerdos» que afectan al proceso de trabajo. No existe un «dominio» exclusivo de las directrices de órganos directivos de producción sobre todos los aspectos y detalles de la elaboración de los productos en el taller. De todo lo anterior se puede deducir que el proceso de recualificación es creciente en la empresa a estudio.

Pero la cualificación no se adquiere de una vez para siempre sino que constituye una capacidad de control del proceso de trabajo, entendido de manera dinámica. La cualificación evoluciona constantemente debido a los cambios producidos en los componentes del proceso de trabajo. A su vez la evolución de las cualificaciones influye en el desarrollo de los sistemas productivos.

Ahora bien, aún admitiendo la importancia de los saberes técni-

dentro de la problemática de la cualificación, ésta incluye también una dimensión «gestional», es decir la «capacidad de tener en cuenta de manera explícita los objetivos e imperativos de la gestión económica en la concepción y realización del trabajo inmediato»³⁵. Como señala P. Zarifian, al analizar la automatización de los procesos productivos, se observa que muchos trabajadores realizan funciones que sobrepasan la estricta ejecución de las tareas prefijadas y que deben adaptarse a la variabilidad de los procesos de producción, imprevistos, etc., asegurando la continuidad de la producción y la calidad del producto. Este conjunto de actividades afecta al «sistema de máquinas» desde el punto de vista de su autorregulación. Por ello los trabajadores han de poseer una cualificación más «amplia», entendida como una representación general del proceso de producción. El trabajador se caracteriza tanto por el trabajo que realiza como por la gestión de su relación con el funcionamiento del proceso de producción (en lo referente a normas de calidad, gestión de stocks, plazos de entrega, etc.). Además de estas consideraciones referentes a la cualificación, y sus implicaciones en el caso DANOBAT, hay que tener en cuenta que la cualificación, en este caso, no sólo tiene una dimensión individual, sino que cada vez se refuerzan más los aspectos colectivos de la cualificación, es decir la capacidad de un grupo de trabajo para controlar y dominar el proceso de trabajo. Como señala Troussier³⁶, la cualificación colectiva, para un colectivo de trabajo, implica un aprendizaje del conjunto laboral donde se combinan conocimientos diversos, experiencias laborales individuales, etc., de tal modo que se produzca una cierta síntesis en la posesión de una representación común del proceso de trabajo. Asimismo existe una cooperación en la realización de las tareas, aumentando la polivalencia y la cualificación.

Se constata que una parte de los elementos de cualificación colectiva señalados se observan, en DANOBAT, en las relaciones existentes en el taller (entre obreros cualificados, mantenimiento, jefes de equipo, etc.) así como en las relaciones del taller con otros departamentos, especialmente con la oficina de estudios y de diseño y el servicio de control y gestión de producción.

³⁵ P. Zarifian, «Le développement gestionnaire de la qualification ouvrière», 1983.

³⁶ J. Troussier y A. Rosanvallon, «Technologies nouvelles, nouveau travail», 1987.

6.3. Redes de formación cooperativa y formación de la empresa DANOBAT

Los nuevos sistemas de trabajo integrados, donde se hacen más notables las tareas de control y de vigilancia, se asocian a unas lógicas de formación en las que debe dominar la transmisión de aptitudes que permitan la polivalencia en las diversas tareas, así como una mayor movilidad del trabajo. Por lo tanto, la formación inicial deberá adaptarse a estos requerimientos que imponen los cambios tecnológicos y organizativos.

Los centros de formación deben ser la piedra angular de las innovaciones, para lo cual deberán ser también lo suficientemente flexibles para integrar los nuevos conocimientos. La «Escuela Politécnica del Grupo Cooperativo de Mondragón» se encarga de proveer, en lo que se refiere a las necesidades del grupo, de la formación profesional inicial, para lo cual es necesario que se establezcan los *feeds-backs* correspondientes entre las nuevas necesidades de las empresas, y las variaciones en los programas de estudio del centro de formación; pero es, si cabe, más importante el establecimiento de un flujo humano entre los diversos centros (para que acudan alumnos en prácticas a las empresas y técnicos de éstas a comunicar sus experiencias a las escuelas politécnicas).

Si se analizan los cursos de reciclaje de la empresa DANOBAT para los años 1987 y 1988, se observa que el volumen de los cursos ha ascendido de un total de 700 horas, en 1987, a 1 800, en 1988.

También se aprecia la importancia de los cursos relacionados con materias tecnológicas (robótica, automatización...) pero destaca la importancia dada a los idiomas (inglés y francés). La explicación de ello hace referencia a la importancia creciente de la comercialización de sus productos en el extranjero, a las relaciones que, en materia tecnológica, se mantienen con otras empresas extranjeras y a la importancia creciente que adquiere la puesta al día tecnológica (libros, revistas, etc.). Como ejemplo, las relaciones que mantiene DANOBAT con Renault, tanto en el campo comercial, como en el campo de la «transferencia tecnológica», son un indicador de la importancia del francés, en este caso, para su dinámica como empresa.

Sobre todo, interesa subrayar los cursos relacionados con los círculos de calidad, favoreciendo la participación de diversos colectivos de trabajadores, de diversas divisiones de la empresa, como ya se ha señalado anteriormente.

Sin embargo, no parece apropiado a una estrategia de cambio el hecho de que no sientan la necesidad de cursos referentes a materias básicas, ligadas a la comunicación (lengua, desarrollo de técnicas de trabajo en grupo, etc.) o de instrucción básica.

Asimismo, desde hace varios años, existe un centro específico («IKASBIDE») para la formación y reciclaje de directivos y gerentes de cooperativas, asistiendo personal de DANOBAT. En dicho centro se imparten cursos de administración de empresas, recursos humanos, etcétera.

En la actualidad, hay una reorganización interna de la empresa, desarrollándose por actividades (sección de torneado, división de robótica, etc.) favoreciéndose la integración de diversos aspectos dentro de cada división, de modo que se produce una mayor integración, concepción-fabricación-venta. Esta reorganización plantea nuevas necesidades de formación, ya que en cada división ha de haber mayores conocimientos de diversos aspectos, tanto técnicos como administrativos. Por ejemplo, en cada división ha de realizarse un análisis de costes de los productos correspondientes, además de la fabricación propiamente dicha.

6.4. La formación continua en la empresa

Las actividades de formación continua se realizan tanto dentro de la empresa, como en otros centros formativos (de formación profesional fundamentalmente).

Las relaciones de DANOBAT con centros de Formación Profesional y de Formación Técnica son estrechas. Se fomenta la realización de prácticas en alternancia, con «Cursos» de alumnos de Formación Profesional en DANOBAT, tanto en áreas técnicas (mecánica, etc.) como en áreas administrativas.

También realizan cursos con alumnos de Ingeniería Técnica de Centros de Administración de Empresas, produciéndose, en algún caso, la integración posterior en la empresa.

Las exigencias de una formación continua para adaptarse a los cambios requieren políticas de formación diseñadas con anticipación por parte de las empresas. En nuestro caso, no se puede afirmar que los cambios introducidos por la firma analizada (DANOBAT) respondan al modelo dominante (en la formación continua), de simple

acompañamiento ex-post de los cambios técnicos mediante formaciones concretas³⁷.

Pero la experiencia de formación que observamos en esa empresa tampoco se sitúa en una lógica que se caracterizaría

por la exigencia de un alto grado de capacidad estratégica, tanto en el nivel de la dirección empresarial, con la invención de nuevas escalas profesionales relacionadas con la eficacia de la empresa, como desde el colectivo de los asalariados en la gestión de las nuevas profesionalidades que acompañan al movimiento anterior³⁸.

Desde esta perspectiva de formación, se trataría de diseñar programas de formación desde la motivación de los trabajadores al cambio de actitudes que reclaman las distintas innovaciones que deberán ser desarrolladas.

BIBLIOGRAFÍA

- Amendola, M. y Gaffard, J. L., *La dynamique économique de l'innovation*, París, Económica, 1988.
- Becattini, G., *The marshallian industrial districts and inter-firm Cooperation in Italy*, ILO, 1989.
- Borja, A., «Producción, formación y cualificación: Perspectiva histórica, controversias conceptuales y cambios estructurales frente al desarrollo de las nuevas tecnologías», tesis doctoral, Universidad del País Vasco, 1991.
- Callon, M., *La science et ses reseaux: génèse et circulation des faits scientifiques*, París, La Découverte, 1989.
- Castillo, J. J., «La división del trabajo entre empresas», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno de 1988-1989, pp. 19-40.
- Curran, J. y Burrows, R., «The sociology of petit capitalism», *Sociology*, vol. 20, núm. 2, 1986.
- Delpierre, M. y Mahieu, C., «Les acteurs de l'investissement en PMI. Le transfert de technologie», Coloquio TETRA, Lyon, 1990.

³⁷ Se trataría de ir siempre «por detrás» de los cambios. Véase C. Dubar, *La formation professionnelle continue*, La Découverte, 1985.

³⁸ A. Borja, ob. cit., p. 732.

- Departamento de Economía (Gobierno Vasco), *Los servicios a las empresas en el País Vasco*, Vitoria, 1989.
- Desreumaux, A., «Formation des structures d'entreprise», *Economies et Sociétés*, 1986.
- Dosi, G. y Orsenigo, L., *Innovation, diversity and diffusion*, Collague diffusion and innovation, Venecia, 1986.
- Dubar, C., *La formation professionnelle continue*, París, La Découverte, 1985.
- Ferre, R., *La fabricación flexible*, Marcombo, 1988.
- Foray, D., «The secrets of the industry are in the air», Coloquio TETRA, Lyon, 1990.
- Gaffard, J., *La création de technologie, stratégies d'entreprise et politiques publiques, in technopole et développement*, Rapport, LATAPSES, 1987.
- González, S., «Réseaux industriels et PME», Coloquio TETRA, Lyon, 1990.
- Gorroño, I., *Experiencia cooperativa en el País Vasco*, Zugaza Ed., 1977.
- Hakansson, *Industrial development, A network approach*, Londres, 1989.
- IKERLAN, Informe anual, 1991.
- Irastorza, J., «Las cooperativas en el País Vasco», *Revista Común*, núm. 4, 1980.
- Le Bas, C. y Clerc, A., *La PME face au défi productique*, PUL, 1988.
- Leborgne, D. y Lipietz, A., «L'après-fordisme et son espace», *Les temps modernes*, núm. 501, 1988.
- Link, A. y Bauer, L., *Cooperative rearch in US manufacturing*, Lexington Books, 1989.
- Mouy, P., «La formation professionnelle initiale des ouvriers», *Formation-Emploi*, núm. 1, 1983.
- Oakey, R. y Rothwell, R., «High technology, small firms and regional industrial growth», en A. Amin (comp.), *Technological change, industrial restructuring*, 1986.
- Piatier, A., «L'innovation dans l'industrie», *C.P.E. Etude*, núm. 32, 1984.
- Planque, B., *PME innovatrices et synergies locales*, París, GREMI-CEE, 1986.
- Saglio, J., «Modes de diffusion de l'automatisation industrielle et nouveaux réseaux», *Les PMI face à l'automatisation*, MRT, AFRI, 1988.
- Salaman, G., «La pequeña empresa en el Reino Unido», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno de 1988-1989, pp. 67-85.
- Sanchis, E.; Picó, J. y Olmos, J. M., «La nueva pequeña empresa de la industria valenciana», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno de 1988-1989, pp. 41-65.
- Troussier, J. y Rosanvallon, A., «Technologies nouvelles, nouveau travail», Grenoble, IREP, 1987.
- Venze, X., «Innovación e cambio tecnoloxico na industria», tesis doctoral, Universidad Santiago de Compostela, 1991.
- Zarifian, P., «Le développement gestionnaire de la qualification ouvrière», *Recherches Economiques et Sociales*, núm. 5, París, 1983.

Resumen. En este artículo se analizan los cambios en una empresa de máquinas-herramienta que tiene un régimen de propiedad cooperativa y se integra en una estructura de red, donde se establecen relaciones de cooperación entre las diversas empresas y organismos cooperativos (laboratorios, escuelas profesionales y técnicas e instituciones financieras) en diversas áreas: gestión, investigación y desarrollo, cualificación del trabajo y formación. El autor sostiene en este trabajo la hipótesis de que el grupo de cooperativas industriales de Mondragón reúne las condiciones suficientes para que pueda ser considerado como un polo innovador.

Abstract. This article analyses developments in a machine-tools company which is cooperatively owned and forms part of a network, through which cooperation agreements are made between different companies and cooperatives (laboratories, professional and technical schools and financial institutions) in a variety of areas: management, research and development, job evaluation and training. The author reasons that the group of industrial cooperatives of Mondragón represent a major innovative breakthrough.

SOCIOLOGIE

D U T R A V A I L 4/91

SOMMAIRE

Odile Benoit-Guilbot

Les acteurs locaux du développement économique local: y a-t-il un «effet localité»? Avant Propos.

Dominique Lorrain

De l'administration républicaine au gouvernement urbain.

Soledad Garcia

Politiques économiques urbaines et autonomie locale: le cas de Barcelone

Patrick Le Galès

Les facteurs sociaux locaux d'une politique de développement économique local: l'exemple de Coventry.

Jean Saglio

Echange social et identité collective dans les systèmes industriels.

NOTE CRITIQUE

Bernard Ganne

Les approches du local et des systèmes industriels locaux.

Dirección de la redacción:

Tour Centrale, 2. Place Jussieu. 75251 PARIS, Cedex 05 (Francia).

Editor:

DUNOD, C.D.R.
Centrale des Revues 11
Rue Gossin
92543 Montrouge Cedex
(Tlf.: 46 56 52 66)

Suscripción 1992:

Francia: 360 FF (t.c.)
Extranjero: 500 FF
Cada número: 90 FF
Extranjero: 125 FF

Estrategias e instrumentos de las iniciativas locales de fomento económico

Algunas reflexiones desde el caso andaluz

Antonio J. Sánchez López *

Las políticas de desarrollo local se suelen llevar a cabo en circunstancias bastante desfavorables para la expansión de las iniciativas empresariales. No es raro entonces que se las entienda como «políticas de emergencia», con las que salir al paso de problemas de cierta gravedad, más que como modelos alternativos o complementarios a los tradicionales modos de fomento de la actividad productiva. En tanto que políticas de emergencia, su puesta en práctica se hará mediante unas interpretaciones muy flexibles de las normas generales que rigen el comportamiento de la vida económica.

No en todos los lugares las acciones de desarrollo local tienen ese carácter de intervenciones *in extremis*. Algunos países europeos como Francia e Inglaterra, eludiendo las intervenciones puntuales, hace tiempo que acuden a la formulación de políticas globales de ese tipo y a la puesta en marcha de los instrumentos institucionales que requiere la peculiar escala de acción en la que se actúa¹.

La implantación de esas políticas va acompañada de cambios, más o menos profundos, en el modo de entender el desarrollo y la promoción pública, y en particular en la manera de configurar las relaciones entre las diversas administraciones territoriales (central, autonómica y local) y entre aquéllas y los agentes económicos pri-

A. J. Sánchez López es antropólogo.

¹ Cf., por ejemplo, para el caso francés, las obras de P. Houee, *Les politiques de développement rural, des années de croissance au temps d'incertitude*, 1989 o la de Xavier Greffe, *Descentralizar en favor del empleo. Las iniciativas locales de desarrollo*, editada en 1988 y publicada en España en 1990.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 14, invierno de 1991-1992, pp. 69-89.

vados. Nada más lejos, por lo tanto, de políticas episódicas o improvisadas.

En ese contexto este artículo desea formularse una serie de interrogantes sobre el sentido de algunas de las intervenciones que se llevan a cabo en España bajo el calificativo genérico de «políticas de desarrollo local». El marco territorial en el que hemos observado estas prácticas se ciñe a la Comunidad Autónoma andaluza, donde dichas políticas aún no han encontrado un claro lugar en el repertorio de actuaciones de la Administración Autonómica, que se limita a subvencionar, durante un determinado período, parte de los gastos en que incurren algunas de las corporaciones locales que crean oficinas de Promoción de Empleo. La sujeción de esos apoyos a la variabilidad de los presupuestos anuales y la ausencia de otras líneas de inserción de esas iniciativas en las políticas públicas hace que las experiencias nacidas bajo sus auspicios estén teñidas de una acentuada fragilidad.

El ánimo del artículo no es, pues, presentar una visión sistemática de las políticas de desarrollo local en Andalucía, sino avanzar diversos elementos de debate sobre ellas. Entendemos que las reflexiones que aquí se hacen, de ser válidas, pueden extenderse a otras regiones con sistemas sociales y territoriales similares.

Los elementos analizados tratan sobre diversas cuestiones que son problemas muy comunes en las prácticas que rodean el quehacer de las oficinas de fomento existentes. El hilo argumental que une los diferentes apartados del artículo viene del hecho de que todos ellos tocan aspectos cruciales para el éxito o el fracaso a medio y largo plazo de las políticas de fomento emprendidas. Comenzamos haciendo referencia a los límites que tiene, en nuestra opinión, el recurso a la promoción de actividades económicas «informales»; seguimos, poniendo de relieve la escasa respuesta social y política a un problema clave, la ruptura de los circuitos informativos tradicionales que alimentaban la renovación económica de las poblaciones rurales; continuamos llamando la atención sobre un punto especialmente crítico, las consecuencias que tienen sobre el desarrollo local el frecuente recurso que se hace en las poblaciones rurales a canalizar el planteamiento de los principales problemas económicos por circuitos discrecionales de toma de decisiones; tratamos también separadamente un aspecto, aparentemente no muy relevante, pero que, a nuestro entender, bloquea o impide nacer numerosas alternativas empresariales, la ausencia de servicios a las empresas en gran parte del territorio andaluz; finalmente abordamos una cuestión más

manida, la de la fragilidad de los instrumentos administrativos que suelen diseñarse para llevar a cabo las políticas de fomento económico. Como colofón nos detenemos en presentar el papel de los sindicatos en los procesos enumerados.

Algunos de los comentarios que se hacen en los diversos epígrafes pueden parecer algo bruscos al lector. Se ha preferido extremar los rasgos con que dibujar ciertas políticas para reconocer mejor sus características; pero de ello en ningún caso debe inferirse descalificación alguna hacia quienes han asumido la engorrosa y desconcertante tarea de la promoción económica local.

Para redactar estas páginas nos hemos fundado sustancialmente en nuestra propia experiencia, desarrollada en lugares como el norte de Granada, el litoral onubense, La Alpujarra granadina y almeriense, las campiñas sevillanas desde Écija a El Arahal o el Coronil y la Subbética cordobesa.

1. El fomento de la economía informal

Por tal nombre entendemos aquellas prácticas de las empresas encaminadas a ocultar a la Administración del Estado todas o al menos una parte importante de sus actividades, eludiendo con ello el cumplimiento de normas a las que están obligadas y obteniendo así relevantes reducciones en sus costes de funcionamiento y el incremento de sus beneficios.

Desearía resaltar de la definición el carácter «relevante» de estas ocultaciones o incumplimientos para diferenciar esta manera de comportamiento del simple «fraude». Entre «economía informal» y «defraudación» habría un cambio de magnitud tal que la naturaleza de ambos fenómenos sería dispar. Mientras que el fraude permitiría habitualmente la subsistencia de la empresa en condiciones regladas, la acepción que aquí utilizamos de «economía INFORMAL» presupone que ese tipo de empresas no puede sostenerse sin la práctica de la ocultación de parte de su actividad o el incumplimiento de las reglamentaciones que elude.

La «economía informal» no sólo se manifiesta en el campo FISCAL sino también en otros ámbitos. En el campo LABORAL se puede traducir en la sistemática contratación de menores, de extranjeros en situación irregular, de parados subsidiados... tal como ocurre con frecuencia en el subsector de la restauración o en las áreas agrícolas de mayor dinamismo; en el incumplimiento de los acuerdos secto-

riales salariales; en la inexistencia de garantías contractuales de cualquier tipo; en el olvido de las normas de seguridad e higiene en el trabajo... Puede entenderse también por economía informal aquella que no se ajusta a las NORMAS SANITARIAS relativas al PROCESO DE ELABORACIÓN del producto o a las que definen el mismo PRODUCTO (véase el reciente caso de las fábricas de hormonas para ganado en Cataluña, el siniestro asunto del aceite de colza, la utilización de productos fitosanitarios no tolerados por las autoridades comunitarias...). Igualmente sería economía informal aquella que no respetara las NORMAS DE PROTECCIÓN de las patentes (falsificaciones de marcas de prendas de vestir, por ejemplo), la que operara sin la debida cobertura de riesgos ante terceros, la que eludieran los preventivos requisitos de PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL (el caso de numerosas almazaras, granjas intensivas e industrias cárnicas...).

La práctica de la economía informal en alguna o varias de estas modalidades es un comportamiento excesivamente usual en las poblaciones medias de la cuenca del Mediterráneo y en particular en Andalucía, amparadas algunas de ellas bajo la expresión eufemística de «flexibilidad del mercado de trabajo»².

Con frecuencia, la configuración «informal» de parte de la actividad económica no sólo no es percibida como problema, sino que es aceptada como beneficiosa para los intereses locales, reconociéndose incluso como estadio inicial de la necesaria «acumulación de capital», previa a un despegue económico más amplio. En esos casos, y consecuentemente, recibe el amparo de las autoridades locales, que hacen lo posible por protegerla de la «intrusión» sancionadora de la administración autonómica y/o central.

El amparo recibido por este tipo de actividades en algunas de las iniciativas locales de desarrollo llega a configurar en esas poblaciones un sector «informalmente» protegido. De alguna manera el apoyo que reciben las empresas que se benefician de tales comportamientos es equivalente a una subvención.

Quienes así actúan están rehuendo los embates directos de la competencia, eludiendo los requerimientos que ésta les hace para producir con determinados estándares de calidad o para posicionarse

² Cf. las diversas monografías sobre este tema reunidas por A. Bagnasco en *L'altra metà dell'economia. La ricerca internazionale sull'economia informale*, Liguori Editore, 1986; cf. también una de las escasas exploraciones monográficas sobre este tema en Andalucía: Alfonso López Caballero y otros, *La economía sumergida en la provincia de Córdoba*, Junta de Andalucía, 1986.

en nuevos mercados. Ambos fenómenos conducen a una misma consecuencia: las economías que se fundan sobre ese modelo sólo podrán subsistir en el contexto de esas políticas proteccionistas o limitadas a mercados sumamente reducidos.

La actitud permisiva de las instituciones públicas locales (más frecuente de lo deseable, pero sin con ello darla por generalizada) encuentra amplio respaldo en lo que podríamos llamar «cultura local», donde la práctica de «evadir» está considerada un valor positivo.

El régimen de tutela en que debe prosperar esa forma de actividad económica conecta también con una importante pauta cultural común en muchas localidades del sur de Italia, de Andalucía, Extremadura...: la escasa valoración de la autonomía e independencia económica de los individuos, minusvalorada en favor de la defensa de sistemas familiares de mantenimiento económico y de asistencia mutua.

En ese modelo, la SATISFACCIÓN, motor en definitiva de la actividad económica privada, es lograda plenamente mediante la SEGURIDAD que tal modelo confiere. La suma de las transferencias de rentas desde el Estado (pensiones, subsidios...), los ingresos obtenidos en el «trabajo informal», los ingresos procedentes del más o menos grande patrimonio agrario, industrial o inmobiliario, etc., conforman, al final, un flujo de recursos suficiente como para que los miembros del grupo familiar puedan disfrutar de un cómodo nivel de vida³. Faltarán, pues, en los operadores económicos, fac-

³ En uno de los pocos trabajos de campo publicados donde se analiza el origen de las rentas de los habitantes del medio rural, se ofrece la siguiente distribución de los hogares (el estudio en cuestión versa sobre una comarca del noroeste de Granada) según el origen principal de las rentas y sus niveles:

Fuente principal de la renta	≤200 000	200 000 350 000	350 000 500 000	≥ 500 000	TOTAL
Emigración	3	9	22	41	75
Explotación agraria	3	7	7	6	23
Empresa no agraria	2	2	1	11	16
Salario agrícola	3	6	10	6	25
Salario no agrícola	2	5	8	18	33
Transferencias públicas (pensiones, subsidios...)	22	86	36	10	154
Otros	1	1	0	2	4
TOTAL	36	116	84	94	330

En Jan Mansvelt Beck, *The Rise of a Subsidized Periphery in Spain*, Amsterdam, Instituut voor Sociale Geografie, 1988. Puede apreciarse el fortísimo peso que en la muestra considerada tenían las aportaciones públicas, decisivas para garantizar la subsistencia de las comunidades rurales. Sobre este mismo tema también se puede consultar Pablo Palenzuela, «La economía sumergida como elemento fundamental de la renta familiar del jornalero andaluz», inédito y citado por Juan Jesús González, «El desempleo rural en Andalucía y Extremadura», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 54, 1990.

tores internos que provoquen una alteración de un estatus tan cómodo como modesto. Más bien se producirá desde ellos un sinnúmero de presiones para sostener el estado de cosas en su punto actual.

El comportamiento permisivo e incluso dinamizador de las economías informales practicado por algunas autoridades locales se sostiene igualmente sobre una percepción de los procesos económicos según la cual se entiende que la exigencia estricta del cumplimiento de las diferentes normas solamente repercutiría en graves daños para los trabajadores ya que provocaría la destrucción de puestos de trabajo, la desincentivación de los inversores locales que disponen de numerosas oportunidades en el negocio «informal» en el entorno y, como consecuencia de todo ello, el desempleo de quienes estaban ocupados en ese sector, que no disponen de más alternativas que las generadas por esas «economías informales». No existe confianza alguna, más bien lo contrario, en que la desaparición de puestos de trabajo del sector «informal» sea acompañada de creación de empleo formal.

Algunos de los efectos de las economías locales desarrolladas al amparo de esas concepciones pueden circunscribirse al ámbito de lo privado (*i.e.* infrasalarios e incluso accidentes laborales) pero en su mayor parte afectan considerable y negativamente a colectivos más amplios y, en grado sobresaliente, a la calidad de vida de las poblaciones donde se ubican.

Entendemos que la incidencia económica más destacada de la difusión de los «modelos informales» radica en las dificultades que este tipo de prácticas provoca para atraer o generar nuevas actividades productivas regladas en el espacio económico en que desarrollan su influencia, puesto que tendrían graves dificultades para ser competitivas en un contexto así.

Como resultado de ello se consolida en esas localidades y territorios un tejido económico frágil, quizás no exento de un germen de crecimiento, pero con escasas oportunidades de futuro más allá de su propio autosostenimiento, y siempre expuesto a una brusca crisis en el momento en que un incidente de cualquier tipo ponga de manifiesto su naturaleza y obligue a intervenciones o manifestaciones tajantes de las administraciones públicas.

Considerar que las actividades informales son positivas debido al papel que tienen en la generación de fondos para emprender nuevas actividades productivas entiendo que, además de confundir economía informal con la práctica de un fraude más o menos intenso,

ignora una cuestión básica: la de que frecuentemente los excedentes generados por tales actividades revisten una escasa cuantía unitaria (*cf.* los cortos excedentes que proporcionan actividades como la artesanía o la confección). Tales excedentes además suelen destinarse al incremento del consumo privado y no a la generación de nuevas actividades, como es de esperar en un contexto productivo ordenado bajo el modelo familiar y ajeno a lógicas empresariales más complejas y expansivas.

Pero incluso en los casos en que tales economías generan recursos notables (como ocurre, por ejemplo, en la industria cárnica), su propia naturaleza frena su introducción en los grandes mercados urbanos e impide la atracción de recursos financieros externos y la aportación de la nueva tecnología que con frecuencia les es pareja.

La situación de marginalidad económica de las regiones donde estas prácticas están más generalizadas (el caso andaluz es paradigmático) ha puesto sobradamente de manifiesto que este tipo de economías informales son totalmente insuficientes para crear empleo en la magnitud que la mano de obra existente en ellas requiere, y su existencia puede ser una clara rémora en la generación del dinamismo que la expansión de la oferta de fuerza de trabajo exige. Cabe preguntarse entonces si la actual tolerancia al respecto no es una estrategia equivocada en la medida que cierra las oportunidades de futuro e incluso esteriliza la maduración de las mejores iniciativas.

Una estrategia de futuro en el campo del fomento de la actividad económica de esas localidades debería colocar entre sus metas acciones encaminadas a ir regularizando esas economías, de acuerdo con los objetivos que en cada caso se consideren prioritarios: cumplimiento de las normas relativas a la Seguridad Social, erradicación del trabajo infantil, respeto por las disposiciones higiénico-sanitarias...

2. La consolidación de las barreras informativas

Por «barreras informativas» nos referimos a las dificultades objetivas que gravitan sobre los habitantes de las ciudades medias y pequeñas del sur de España para obtener información útil para su vida económica (tecnología, recursos financieros, oportunidades y disponibilidades de inversión, productos, circuitos comerciales...).

Podemos distinguir barreras de al menos dos naturalezas dife-

rentes: la formada por la ausencia de conocimientos específicos con los que comprender y/o acceder al entorno; la originada por la carencia de relaciones humanas y económicas fluidas con personas y colectivos del exterior.

Una gran parte de las ciudades a que nos referimos han sido hasta bien recientemente «agrocidades», lugares donde coexistía la actividad agraria con los servicios y actividades productivas complementarias que ésta requería: el comercio para la cobertura de las necesidades básicas de las poblaciones del entorno, una modesta industria artesana y un pequeño núcleo de servicios públicos elementales.

El «saber hacer» preciso para sacar adelante esas actividades formaba parte del acervo cultural tradicional. Las transformaciones experimentadas en los últimos años en la vida de esas poblaciones ha llevado consigo la introducción de nuevas herramientas de trabajo y el adiestramiento en nuevos útiles, de manejo generalmente más sencillo que los anteriormente utilizados. De esta forma los cambios en el trabajo y en la actividad de transformación han ido relegando a la modesta capacidad de creación y modulación de los procesos de transformación que los antiguos «saberes» exigían y este «*know-how*» ha sufrido un profundo deterioro.

Esos tímidos procesos de cambio y las transformaciones económicas habidas en el entorno no han llegado a alterar sustancialmente rasgos clásicos de las economías de las «agrocidades», fundamentales para su futuro: la débil intensidad de los flujos informativos que confluyen en ellas y la concentración de esos escasos flujos en contadas manos.

La accesibilidad de esas «agrocidades» a los medios de comunicación y a la enseñanza reglada no rompe por sí sola ese estado de cosas. El volumen excesivo de información que esos medios aportan y la confusión que suele reinar en ellos (el «ruido» en la terminología al uso entre los comunicólogos) impide su utilización de manera operativa por unas poblaciones ajenas a la cultura y a la técnica que transmiten.

Las actuaciones públicas ligadas a las nuevas realidades políticas no han contribuido a alterar esa situación, limitando en gran medida el flujo de nuevas informaciones al campo del ocio o a lo sumo al de las expresiones culturales (podríamos inscribir aquí las estrategias públicas de desarrollo que ponen el énfasis en la potenciación de las llamadas «identidades locales»).

Las políticas de formación profesional no han alterado tampoco

sustancialmente este contexto, tanto por el contenido específico de las mismas (la mayor parte de los cursos del INEM se han centrado hasta ahora en el rápido adiestramiento en tareas simples y las enseñanzas de las Escuelas Taller se alejan con excesiva frecuencia de las demandas del mercado), como por el proceso de selección utilizado para elegir el colectivo a quienes se destinan habitualmente en esas poblaciones dichas enseñanzas (desempleados en posiciones sumamente marginales en los mercados de trabajo) y por los métodos de enseñanza utilizados (cursos muy breves en ocasiones, o impartidos por otros desempleados, desconocedores de los perfiles de los empleos demandados).

Por otro lado, aún es muy frecuente que las autoridades locales rechacen interesarse y/o participar en las actividades económicas del término. Suele argumentarse en defensa de esta posición que cualquier intervención en ese campo beneficiaría exclusivamente a los estamentos más poderosos de la localidad. Cabe sin embargo suponer que las razones de esa actitud se hallan más bien en el hecho de que quienes así opinan carecen de los conocimientos suficientes para comprender las características de los fenómenos económicos que los envuelven y las nuevas demandas a las instituciones locales.

Las circunstancias económicas y sociales son hoy muy diferentes de las que existieron en los años sesenta y setenta y es ya casi un lugar común afirmar que en el actual contexto económico las políticas de fomento deben ocupar una parte muy destacada de los nuevos objetivos estratégicos de la gestión municipal.

Cuando esas funciones no se asumen, los flujos informativos que llegan al término quedan exclusivamente en manos de los escasos operadores privados existentes.

Esos operadores estaban habituados a disponer de información mediante una serie de circuitos institucionalizados (las cámaras agrarias, sucursales bancarias) o informales (representantes comerciales, casinos...) que o han desaparecido o se han alterado radicalmente. Por otro lado esos mismos operadores se han visto urgidos en no pocos casos a reconvertir su actividad tradicional (con frecuencia la agricultura) y ubicarse en nuevos campos (el comercio o la construcción...), a menudo mal conocidos previamente. Sus clásicos circuitos informativos con el exterior se han desarticulado ante tales transformaciones, que los han llevado a conectar necesariamente con colectivos humanos nuevos, con culturas empresariales diferentes, etc., sin que en muchos casos hayan podido ser restaurados con el nivel de calidad e intensidad que antes tuvieron, de manera que cada

vez es menos intenso el movimiento de mensajes que circula por los circuitos de comunicación de los operadores locales con el exterior. Ni siquiera las organizaciones empresariales, escasamente implantadas de manera efectiva fuera de las grandes ciudades, sirven de contrapeso a esta inercia.

Los resultados de esos fenómenos no se dejan esperar: pérdida de oportunidades económicas; incomprensión de los procesos del entorno e inadecuados posicionamientos tácticos y estratégicos ante ellos, con contundentes fracasos empresariales; retraso tecnológico; «desposesión» de los circuitos comerciales; deterioro del «saber hacer» del que disponen las sociedades locales...

Todo ello se traduce en la progresiva debilitación de las estructuras económicas locales en las ciudades donde esto ocurre. Su tejido económico se hace menos flexible, más frágil, con escaso poder de atracción de nuevas iniciativas.

Superar esas auténticas BARRERAS a la circulación de flujos de información requiere el esfuerzo combinado de las autoridades locales y supralocales (promoviendo la circulación y el debate sobre las cuestiones económicas), de las «elites locales», de las organizaciones empresariales supralocales (si éstas fueran soportes efectivos de flujos de información), de las «nuevas elites» universitarias que tanto se prodigan en las pequeñas ciudades...

3. La discrecionalidad de las autoridades municipales

Nos referimos aquí a aquellos comportamientos de las autoridades municipales mediante los cuales toman decisiones incidentes en la actividad económica local al margen de los mecanismos formales en los que deberían ser resueltas tales cuestiones.

Éste es el caso, por ejemplo, de numerosas decisiones que afectan a la localización de instalaciones industriales y que deben suplir las imprevisiones de las normas urbanísticas en materia de suelo industrial, claramente desbordadas en numerosos lugares por la expansión de la actividad económica experimentada durante la segunda parte de la década de los ochenta. Muchas localidades donde las necesidades de este tipo de suelo no habían sido suficientemente previstas deben recurrir a procedimientos de excepción para solventar el déficit, en particular declarando el interés social de las activi-

dades que reclaman dicha calificación para el espacio que ocupan o que han adquirido para dicho fin. Sería el caso también de numerosas implantaciones de actividades turísticas en zonas rurales, llevadas a cabo al margen de la normativa en vigor y «posteriormente» aceptadas como mal menor y en aras del interés económico que reportan para la localidad, sin atender a las diseconomías de otro género que a veces desencadenan.

Este modo «informal» de hacer las cosas suele justificarse aludiendo a la necesidad de «desburocratizar» y/o «agilizar» ciertos procesos que, de no hacerse así, «espantarían» a los promotores.

Sin duda este argumento es con frecuencia sólido y en ocasiones debe ser atendido, pero no debe ignorarse que su admisión como criterio general de acción provoca otros efectos igual o más perniciosos: arbitrariedad en la reevaluación de algunos recursos de propiedad privada (*i.e.* decisiones sobre el suelo al margen de la normativa urbanística); incertidumbre sobre la suerte final de algunas iniciativas, obligadas a sortear obstáculos administrativos mediante apoyos políticos o personales; competencia desleal de quienes se benefician de esas prácticas respecto a aquellos otros operadores con planes de inversión fundados sobre derechos legítimos y que se han visto obligados a respetar escrupulosamente las normativas al uso (urbanística, fiscal, medioambiental...); diseconomías para las empresas ya asentadas generadas por los menores costes de instalación (y a veces de otro tipo) que suelen soportar las nuevas iniciativas amparadas en esos circuitos privilegiados de toma de decisiones...

Particular atención debe prestarse a aquellos casos donde una actuación de esta índole trastoca la estructura productiva local (*i.e.* establecimiento de medias y grandes superficies comerciales; de plantas industriales de cierta envergadura...).

El recurso a criterios arbitrarios en estos ámbitos llega a constituir auténticas «barreras de entrada» para el asentamiento de actividades productivas procedentes del exterior, a la par que favorece la generalización de las actitudes locales en favor de la «subsidiación» general de la economía, claramente contraria a los requerimientos de apertura y de competitividad que acechan a las empresas en el futuro.

4. El déficit de servicios a las empresas

Numerosas poblaciones medias carecen de los servicios mínimos que una empresa moderna de una cierta talla requiere. Al hablar de esos servicios nos estamos refiriendo aquí exclusivamente al subsector de apoyo y asesoramiento a empresas. Al afirmar su inexistencia no estamos olvidando la presencia de numerosos «profesionales» sobre el terreno (libres o asalariados), pero sí estamos apuntando una cierta marginalidad u obsolescencia de muchos de ellos y su escasa preparación para proporcionar los servicios de información y estímulo que la actividad económica hoy requiere.

Los servicios de los que hablamos (comunicaciones, tecnología de proceso o de producto, consultoría, marketing, fiscalidad, finanzas, formación del personal...) son NECESARIOS en una economía moderna, complementarios a la actividad económica, y las empresas de las zonas rurales deben pagar un alto coste de oportunidad por su inexistencia⁴.

Son numerosas las causas que explican su deficitaria presencia, que puede ser calificada de CRÍTICA en algunas circunstancias. Entre ellas pueden identificarse las siguientes: escaso desarrollo de ese sector en el conjunto del sur de España; desarticulación de los tradicionales servicios públicos de asesoramiento agrario; inexistencia de otros servicios públicos de asesoramiento; escaso atractivo de las ciudades medias para residir de manera estable en ellas; precarias condiciones económicas de muchas de las ofertas dirigidas desde estas ciudades a cuadros directivos (inestabilidad, bajas remuneraciones, escasas compensaciones complementarias...); carencia de iniciativas desde esos propios cuadros para ofrecer unos servicios de calidad razonable a las empresas de las pequeñas ciudades; deficiente nivel de formación del empresariado local/comarcal, que agota con frecuencia sus expectativas en la mera supervivencia del «negocio».

⁴ Sobre el papel de esos servicios pueden consultarse las observaciones que hace J. M. Pascual en «Los servicios avanzados a las empresas en la estrategia de las ciudades», *Papeles de Economía Española*, núm. 42, 1990. La traslación de algunas de esas reflexiones al caso andaluz aparece en la ponencia de A. Urbano y M. Rivas, «Servicios avanzados a la empresa: estrategia de promoción en ciudades medias», mimeo., 1990. Una visión de la parquedad de esos servicios y de su concentración territorial la obtenemos del *Catálogo de empresas de Servicios Avanzados en Andalucía*, editado por el Instituto de Fomento de Andalucía en 1990.

circunscribiéndolo en cualquier caso al ámbito territorial donde se enclava la empresa...

La ausencia de una demanda solvente no cabe la menor duda que juega también en contra de la consolidación de ese necesario sector. Allí donde surge, altera o puede alterar la vertebración tradicional del territorio, en favor de las nuevas centralidades que la existencia de esos servicios provoca (podría ser el caso de los procesos que tienen lugar en torno a la consolidación de las empresas del mármol en Macael, Almería).

La inexistencia de este sector no halla paliativo en cuantiosas inversiones en sistemas de comunicaciones avanzadas, tal como vienen realizándose al amparo del programa comunitario START, a menudo totalmente sobredimensionados en capacidad y en complejidades técnicas para la demanda de las poblaciones donde se insertan, a la par que faltos del *software* adecuado y de información consistente y de relevante interés empresarial para ser soportada por esos circuitos. Dichos sistemas terminan siendo víctimas de esos déficit en materia de servicios a empresas.

5. La dispersión y degradación de las oficinas de fomento local

Es frecuente hallar en las iniciativas locales dirigidas a dotarse de oficinas de fomento cuatro rasgos que se repiten: son estimuladas por impulso público; suelen servir para un solo término municipal; sus recursos económicos son insuficientes y precarios y su personal suele ser contratado de modo temporal.

Estos rasgos son la causa probable de varios de los males que afectan a esas unidades: su escasa vertebración en programas de cierta envergadura, su aislamiento informativo, la desprofesionalización de sus empleados. Estos males contaminan su actividad impidiéndoles ejercer el liderazgo en el dinamismo que cabría esperar de ellas.

Su dedicación a un solo término es fuente también de frecuentes problemas. No deja de ser paradójico contemplar aguerridas y costosas pugnas entre localidades cercanas para atraer hacia ellas un determinado proyecto inversor (como el que dividió a algunas localidades de la Baja Andalucía, que se disputaban la ubicación de una gran área recreativa), las más de las veces sin haber ponderado siquiera de modo suficiente su viabilidad y sus requerimientos lo-

cacionales y, en cualquier caso, consumiendo recursos humanos muy escasos. No menos paradójico resulta comprobar la replicación de iniciativas similarmente inviables en términos vecinos (como ocurrió con la potenciación de invernaderos de flores gestionados por las administraciones locales en varias poblaciones de la Campiña de Sevilla).

Pasados ya los primeros años de experiencias de desarrollo local, parece llegado el momento en que, a partir de ella, la iniciativa pública proceda a una cierta intervención reguladora en las oficinas de fomento, reagrupándolas para que puedan servir a territorios más extensos a la par que disponer de mejores dotaciones para ello y de una más completa atención y sostén desde las administraciones provinciales y autonómicas (formación, información, productos y soluciones financieras a ofrecer...). Operar a escala subcomarcal (agrupaciones de un pequeño número de términos municipales vertebrados en torno a un centro), a lo que en la territorialización utilizada en la Junta de Andalucía se conoce como «ámbitos funcionales», es quizás una escala más oportuna. Este modo de acción puede provocar sin duda algunos conflictos, pero habrá creado los medios adecuados para prestar un mejor servicio y habrá establecido un marco donde poder resolver incluso aquellas colisiones de intereses que puedan originarse.

Esos cambios deberían de ir acompañados de otros tendentes a ceder participación a la iniciativa privada en esas experiencias. Hasta ahora en Andalucía ambas modalidades de promoción, la pública y la privada, se han desenvuelto por circuitos diferentes (salvo contados casos como el de Tierras de Andalucía en Jerez o el de la sociedad mixta creada para apoyar la reconversión de la comarca de Riotinto en Huelva, Centro de Empresas Río Tinto, S. A.), desarrollando instrumentos gestionados de manera diferenciada para una u otra. Obviamente esto responde a dificultades objetivas para aunar ambas fórmulas: divergencias de concepciones y objetivos, discrepancias entre los sistemas de financiación de las experiencias.

Constreñidas por esa dualidad, las experiencias exclusivamente gestionadas desde la iniciativa pública suelen tener que limitarse a la mejor instrumentación de los diversos fondos estatales para la promoción, sin apenas incidir en la conformación de la estructura productiva local, para cuyos operadores —«la economía real»— el apoyo de las oficinas públicas de desarrollo constituye un servicio no demandado, de escasa calidad y al cual no cabe requerirle la prestación de más sostén que el que su inestable configuración ad-

ministrativa y el marco de instrucciones políticas de que dispongan les permita proporcionar.

La iniciativa privada ha visto esas intermediaciones públicas con enorme suspicacia: temor fiscal, miedo a una cierta transparencia que erosione la posición de negociación con los representantes sindicales, desconfianza ante el mantenimiento de discreción sobre el lanzamiento de ciertas experiencias... Todas esas reservas tienen un fundamento más o menos real en las distancias políticas que suele mediar entre el colectivo empresarial y las autoridades municipales.

Como resultado de ello las iniciativas locales de empleo languidecen a menudo, limitando su tarea a la cumplimentación de expedientes de ayudas y la gestión de rutinarios cursos de formación. En el mejor de los casos las acciones de las Agencias de Desarrollo Local promovidas en exclusiva desde las Corporaciones podrán realizar una eficiente labor en la racionalización y estímulo de las inversiones públicas (polígonos industriales...) y en la gestión de las iniciativas empresariales que puedan proceder de este mismo sector (empresas municipales).

Tales tareas, con ser sumamente útiles en numerosos casos, quedan muy por debajo del nivel de servicios de fomento demandado desde el sector privado en los lugares donde las políticas locales de desarrollo disponen de sentido. Y el abanico de acciones a su alcance que hemos descrito apenas si puede modificar la realidad económica de una zona, salvo casos excepcionales. Ampliar la gama de esos servicios, el modo en que son prestados, etc., requiere modificar sustancialmente la actual configuración de las Unidades de Promoción, de modo que éstas puedan integrarse más y de modo más fluido en la marcha de la economía privada.

Ante esas circunstancias, profundizar en las experiencias que se están llevando a cabo en algunos lugares con el fin de dar acceso al empresariado en la gestión de las oficinas de fomento puede ser una estrategia de interés por múltiples razones. Por una parte permitirá centrar mejor las tareas que estas oficinas realicen; facilitarán la superación de recelos y barreras que actualmente hace que muchos operadores económicos locales ignoren las oficinas de fomento; proporcionará a esas oficinas una mejor información y relaciones para procurarse mayor éxito en las iniciativas que emprendan; creará circuitos más fluidos de información entre las oficinas de fomento y quienes son además, en definitiva, sus únicos destinatarios; en su caso les podría permitir reforzar sus estructuras con mayores y mejores medios personales, financieros y técnicos...

Esa mayor trabazón puede adoptar una cierta gama de modalidades. Desde la transformación de las UPES en sociedades anónimas con capital privado mayoritario, hasta las prácticas mucho más modestas de celebrar seminarios regulares de reflexión sobre el comportamiento y problemas de la actividad económica local.

El camino hacia ese objetivo no es fácil, aunque su importancia puede compensar cualquier esfuerzo en esa dirección. Los obstáculos que se hallan y que aún se encontrarán son fiel reflejo de las distancias y barreras que median entre las propias unidades de fomento y las empresas, quienes, constituyendo el principal recurso económico local, son, en definitiva, los destinatarios de esos servicios específicos que las oficinas de fomento proveen.

6. ¿Y los sindicatos?

A estas alturas del artículo uno puede preguntarse por qué no se ha hecho mención hasta ahora a los sindicatos. Sin duda, es una pregunta procedente⁵, que merecería además una larga y expresa respuesta y a la que vamos a tratar de darle alguna explicación, dentro de los ya breves límites de este artículo.

La primera respuesta es empírica: no es muy común encontrar a los sindicatos vinculados a las estrategias y prácticas de desarrollo local. Sus políticas y las que animan la economía de un municipio parecen ir por caminos bien distintos. No hemos hablado entonces de los sindicatos porque no se les encuentra cuando se trabaja o investiga en estos temas.

Pero lo dicho no es exactamente una explicación sino a lo sumo una descripción, así que al inquirir sobre las razones de esta ausencia entendemos que debe recurrirse simultáneamente a otras y varias respuestas y en ellas nos vamos a centrar.

El primer orden de hechos en donde buscar soluciones lo tenemos en lo que ha sido hasta ahora la naturaleza de las propias po-

⁵ Este tipo de inquietudes es sumamente coherente con los planteamientos que reflexionan sobre el desarrollo local utilizando como herramientas analíticas las consideraciones sobre «los mercados de trabajo». Cf. el clarificador avance que hace Lorenzo Cachón sobre estas relaciones y sobre sus virtualidades en «El estudio del mercado de trabajo local», mimeo., 1991, texto de una conferencia impartida en Sevilla en junio de ese año y que previsiblemente verá la prensa.

líticas de desarrollo local o más bien los paradigmas que han dominado en ellas⁶. Cuando se emprendían tales políticas, ellas se dirigían exclusivamente a integrar a los empresarios en una reactivación de la vida económica local y a estimular la llamada «cultura empresarial» en un ámbito territorial determinado. Tal estímulo se hacía en todo caso por mecanismos convencionales de difusión publicitaria e intervención en los procesos educativos. Los sindicatos eran sistemáticamente ignorados, cuando no cuidadosamente eludidos como peligrosos escollos de cualquier proceso estimulador de la actividad económica. Sólo recientemente (dos/tres últimos años) se va abriendo camino una concepción de las políticas de desarrollo local más amplia, que se plantea desde sus inicios englobar esa dinámica en un complejo y extenso proceso de concertación social, indisolublemente ligado al éxito y viabilidad de las políticas de reactivación y/o animación y cuya más palpable manifestación la tenemos en la implantación de los llamados «Planes Estratégicos», hasta ahora instituidos sobre todo en grandes ciudades como Barcelona o Bilbao y que comienzan a extenderse por lugares de menor envergadura, como puede ser el caso del programa Cádiz 2000⁷.

Cabría hacer una estrecha analogía entre esta manera de sucederse los planteamientos en torno al desarrollo local y los procesos que tuvieron lugar en el marco de las empresas cuando se proponían modificar radicalmente sus modos de organización y trabajo para irse adaptando a las sucesivas «crisis» que han ido viviendo en las últimas décadas. También en ellas los inicios de los replanteamientos giraban en torno a la movilización de lo que podríamos denominar sus «recursos internos» (organización, cuadros, finanzas, gamas de productos...) para ir dando paso a concepciones más radicales, que implicaban a cuantos elementos tenían relación con su

⁶ Una aproximación a los planteamientos más convencionales de las estrategias de desarrollo local la tenemos en los trabajos de Antonio Vázquez Barquero, entre los que sobresale la obra *Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo*, Madrid, Pirámide, 1988.

⁷ Las iniciativas llamadas Planes Estratégicos se están abriendo paso en España vigorosamente en los últimos años, recurriendo a modelos analíticos y prospectivos similares a los utilizados por las grandes sociedades multinacionales para definir sus planes de acción. Cf. J. M. Fernández Güell, «Planificación estratégica de ciudades y territorios»; M. de Forn, «Planificación estratégica y desarrollo económico. Su aplicación a Barcelona»; M. Esteban, «Consideraciones generales sobre la teoría y la práctica de la planificación estratégica», en Rodríguez, J.; Castell, M.; Narbona, C., y Curbelo, J. J. (comps.), *Las grandes ciudades: debates y propuestas*, Madrid, Colegio de Economistas, 1991.

actividad (localización, relación con las instituciones del entorno, implicación de los trabajadores en las propias estrategias de cambio, etc.)⁸.

Un segundo orden de hechos que pueden explicar este escaso protagonismo sindical lo podemos extraer de una constatación muy simple: la presencia de los sindicatos en el campo andaluz es muy escasa y su actividad se halla prácticamente limitada a la vertebración de los trabajadores agrícolas y a la gestión de sus subsidios. Los sindicatos en el medio rural toman entonces preferentemente la modalidad de organizaciones asistenciales, que apenas extienden sus competencias a la negociación de los salarios en el campo, tarea que, por otra parte, ha sido generalmente asumida por instancias sindicales supralocales. No cabe esperar entonces de este tipo de instituciones una demanda muy explícita de participación en procesos auspiciados desde las Corporaciones locales, máxime cuando por lo general sus mejores cuadros humanos han dejado ya la actividad sindical propiamente dicha para ejercer otra, estrictamente política, a menudo desde los propios Ayuntamientos.

Esta constatación nos pone en la pista de una tercera observación. A escala local, la actividad política y ciudadana, que a finales de los setenta e inicios de los ochenta estuvo mayoritariamente vertebrada en torno a la actividad sindical, vive hoy un cierto desdoblamiento o distribución de funciones que ha dejado en las estructuras sindicales a los líderes más radicales y/o con menores bagajes formativos. En los niveles de representación política están otro tipo de «líderes», a menudo procedentes de las capas del pequeño funcionario pero donde se hallan también con gran frecuencia ex líderes sindicales locales. Los dirigentes sindicales actuales se hallan entre quienes más acusan las desorientaciones debidas a las rupturas de los circuitos informativos locales.

En este contexto las iniciativas públicas de desarrollo local, animadas generalmente por gobiernos municipales del PSOE o de IU, que tratan de captar el apoyo del empresariado, receloso de los com-

⁸ Estas analogías entre el modo de gestión de lo privado y la gestión del desarrollo local es claramente explicitada en numerosos trabajos que están incidiendo en la configuración de la demanda municipal de estudios y planteamientos de esta índole. Cf., por ejemplo, Klaus Ehrlich, «Planificación Estratégica Local» comunicación al II Congreso de Economía Regional de Castilla y León, 1990, o los artículos aparecidos sobre el tema en una revista de una cierta influencia en los medios municipales como era la desaparecida *CEUMT*.

portamientos sindicales, se ve en la tesitura de dejar de lado a los sindicatos por temor a que su presencia en estos proyectos sólo sirva para reanimar los conflictos sociales latentes, provocando la huida de los empresarios y de las expectativas de inversión y el hundimiento de los esfuerzos reactivadores, sin que los sindicatos aporten nada a cambio de ese riesgo que no pueda ser garantizado ya por la propia formación política que dirige la iniciativa. No hay que descartar, entre las razones de este apartamiento, la existencia de temores por la posible utilización política adversa que los sindicatos puedan hacer de las informaciones obtenidas durante el proceso de participación en las iniciativas de desarrollo.

Considerar a los sindicatos locales como un estorbo a evitar es un planteamiento muy común en las políticas de desarrollo local que se llevan a cabo en la región. Ello, unido a un claro desinterés de la mayor parte de los cuadros sindicales por un tema que ni comprenden ni comparten, y al hecho de que las estructuras sindicales se hallan más que saturadas por la gestión de las tareas asistenciales asumidas, favorece la exclusión de estas instituciones de los procesos de desarrollo local, en los que sólo entran cuando el sector privado se retira o se automargina, con lo que entonces las políticas de desarrollo no tienen más opción a su alcance que tratar de fomentar un sector cooperativo.

Ese recurso en última instancia a los sindicatos se corresponde bien con el papel clientelar de éstos, que forma el núcleo de su práctica cotidiana en el medio rural andaluz.

7. A modo de final

Las críticas situaciones en que se suelen desenvolver las políticas locales de fomento económico incitan a menudo a sus directivos a adoptar una serie de estrategias que, bajo la presión de los problemas inmediatos, rondan a menudo los límites de los marcos legales que rigen las actividades económicas en nuestro país.

Con frecuencia estas iniciativas tienen un éxito inicial aparente; pero al transcurrir cierto tiempo podemos comprobar la fragilidad de muchas de esas acciones a la par que comprobar cómo, a su amparo, se han creado espacios económicos protegidos, en los que las iniciativas económicas más competitivas apenas si tienen cabida.

En dicho marco resulta improbable que pueda surgir ese mal

conocido proceso que transforma a un colectivo de asalariados, más o menos subsidiados, en un grupo humano resuelto a hallar alternativas autónomas y sólidas sobre las que resolver sus necesidades económicas.

Estabilizar las unidades ocupadas en el fomento económico; ordenar una buena parte de la acción municipal de acuerdo con las inquietudes y los objetivos estratégicos que se hayan fijado para atacar el problema del desempleo y las duras reconversiones sectoriales que afectan a la mayor parte de las actividades económicas que tienen lugar en el medio rural, comenzando por la propia actividad agraria; aceptar con todas las consecuencias que los procesos de fomento deben dirigirse a crear o sostener empresas competitivas; generar un marco fluido de relaciones entre los diversos agentes económicos y sociales, entre sí y con las propias administraciones, serían algunos de los modos de afrontar de manera firme una problemática socioeconómica sumamente grave que no parece hallar alternativa en el refugio en prácticas y políticas proteccionistas de nuevo cuño.

Más dificultoso parece señalar alternativas y soluciones que faciliten una mayor integración sindical en las políticas de desarrollo local, donde justamente lo «local» es el elemento distintivo fundamental y de imposible sustitución desde otras instancias territoriales. Las posibles iniciativas en este campo (formación, información, líneas de trabajo dentro de las organizaciones, etc.) chocan frontalmente con la fuerte descapitalización humana de la estructura sindical a nivel de las localidades pequeñas y medianas. Una situación bien distinta es vivida por los sindicatos en las capitales y en algunas otras grandes ciudades, donde existe una «masa crítica» de cuadros e inquietudes que permite su incorporación y su atención a todas las cuestiones reseñadas a poco que desde los órganos centrales de los sindicatos se entienda suficientemente la importancia de este modo de afrontar las duras situaciones de crisis del empleo que aún se viven y que previsiblemente, en un futuro inmediato, van a verse acentuadas.

Resumen. El artículo desea formularse una serie de interrogantes sobre el sentido de algunas de las formas que adoptan las políticas de desarrollo local que se llevan a cabo en España y, en especial, en Andalucía, y por los papeles desempeñados por algunos de sus protagonistas: autoridades municipales y sindicatos.

Se pregunta particularmente por los efectos que provocará en el medio rural el estímulo de prácticas económicas informales y el frecuente recurso a procesos de toma de decisiones altamente discrecionales.

Abstract. This article raises a series of questions as to the methods used in local development policies in Spain, with special reference to Andalusia, and the part played by some of the main institutions involved: local authorities and trade unions. It especially questions the effects of irregular economic practices and the frequent recourse to highly discretionary decision-making processes on rural society.

Performances

HUMAINES & TECHNIQUES

LA REVUE DU FACTEUR HUMAIN DANS L'ENTREPRISE

Directeurs de publication: Jacques Christol, Michel Mazeau

Comité de Rédaction: Marie Christol, Gerard Dedieu, Serge Deltor, Pierre Thon

Comité de Patronage: P. Andlauer, H. Bartoli, F. Beaumont, J.-P. Blanchi, A. Borzeik, P. Cazamian, X. Chalard, A. Detras, J.-P. de Gaudemar, V. de Keiser, G. de Terssac, B. Doray, J.P. Duchange, G. Duche, H. Dumas, D. Esteve, D. Furon, C. Gadbois, E. Grandjean, F. Hubault, P. Keravel, L. Kissler, S. Kumar, P. Langevin, J. Leplat, M. Lortie, A. Lucas, G. Lyon Caen, B. Meriaux, B. Metz, J.-C. Moisdon, C. Nicourt, J. Pailhous, J. Paillard, Y. Queinnec, R. Rebiffe, P. Rey, J.-D. Reynaud, E. Richard, R. Rousson, G. Roustang, N. See, B. Van de Vyver, A. Wisner.

Correspondant en Espagne: Jesús Villena

Derniers numéros parus: N.º 50 Les conséquences de la modernisation dans les banques
N.º 51 Le coût du travail
N.º 52 Management et ergonomie

Les thèmes des prochains dossiers:

La supervision des processus industriels et des réseaux
La maintenance
La coopération
La vigilance

Service abonnements:

Performances - Aline Marquez
24, Rue Nazareth
31000 Toulouse
Tél: 61 32 11 75 - Fax: 61 55 17 60

Abonnements: 6 n.º par an, France: 310 F TTC; Etranger: 330 FF
Prix au n.º: 60 francs

¿El «modelo sueco» está cambiando?

Ann Numrhauser-Henning *

1. Introducción

Durante las décadas de los cincuenta y de los sesenta en especial, Suecia se dio a conocer como un país donde las organizaciones sindicales y empresariales, en colaboración pacífica y autónoma, concordaron en los asuntos salariales permitiendo al país un desarrollo próspero y un nivel de bienestar cada vez mayor. Con la reestructuración del mercado de trabajo en las últimas décadas y la crisis económica, junto a otros eventos y circunstancias que voy a indicar en este artículo, el modelo sueco parece haber fracasado. Sin embargo, hubo un momento después del año 1982 en que se habló mucho de la política económica de los socialdemócratas suecos como el Tercer Camino «*Tredje vägens politik*» o «*The Middle Way*» —una práctica que unificaba la prosperidad económica con el pleno empleo. Con los años esta política se ha mostrado menos exitosa. Los conflictos colectivos han aumentado en número. Los costos de la mano de obra no se han podido controlar y, por lo tanto, tampoco la inflación. Por ahora, tanto los cambios en la política tradicional como la crisis actual de los socialdemócratas suecos, nos han llevado a hablar del modelo sueco como un modelo fracasado. Las últimas elecciones, tanto como un libro recientemente publicado, describiendo a la política económica del tercer camino como fracasada, basada en las memorias del exministro de finanzas, han puesto la proble-

Conferencia pronunciada dentro del Curso de Doctorado del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla. Curso 1990-91.

* Catedrática de Derecho Civil y Social. Universidad de Lund (Suecia).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 14, invierno de 1991-1992, pp. 91-106.

mática en el primer lugar de la agenda ¹. El tema de este artículo es discutir el desarrollo de los últimos años, incluyendo las posibilidades de una reinstalación del modelo sueco —tal vez transformado— o su posible muerte.

Voy a empezar con una presentación del llamado modelo sueco y sus características (apartado 2), para después entrar en una descripción de los cambios que han sucedido en los últimos años (apartado 3) y concluir con un comentario sobre algunas tendencias frente al futuro (apartado 4).

2. «El modelo sueco»: historia y características

Las normas fundamentales del derecho del trabajo colectivo sueco actual se encuentran en la Ley de Cogestión Laboral del año 1976, llamada la MBL (*medbest ämmandelagen*).

Esta ley contiene las reglas sobre el derecho a sindicarse y de negociar convenios colectivos, así como la normativa de conflictos colectivos y gestiones de cogestión.

Aunque la MBL es una ley reciente, la principal novedad de la misma son sus normas en cuanto a asegurar la democracia industrial. En cuanto a las negociaciones de convenios colectivos y el derecho a la sindicalización, las reglas son tomadas casi tal cual de leyes anteriores como son la Ley de Convenios Colectivos del año 1928 y la Ley de Organización y de Negociaciones Colectivas del año 1936.

Estas leyes fueron en su tiempo más bien codificaciones de acuerdos o prácticas realizadas por las mismas organizaciones empresariales y sindicales al comienzo de este siglo. Un ejemplo temprano de un acuerdo de este tipo, y tal vez el más destacado, es el llamado Compromiso de Diciembre del año 1906 entre la Confederación Patronal Sueca (la SAF) y la Unión General de Trabajadores de Suecia (la LO). En dicho compromiso se reconoció el derecho de los empresarios de emplear y despedir obreros libremente y a dirigir y distribuir el trabajo. En cambio, los empleadores reconocieron el derecho de los obreros a organizarse y a negociar convenios.

Más tarde, en 1938, en el Acuerdo de *Saltsjöbaden*, las mismas confederaciones crearon una nueva base para una futura colabora-

¹ Feldt, Kjell-Olof, *Alla dessa dagar... I regeringen 1982-1990*, Estocolmo, 1991.

ción. Este primer convenio principal fue luego seguido de otros relativos a la seguridad e higiene en el trabajo en 1942, a la formación profesional en 1944, a los comités de empresa en 1946 y a estudios de medición del rendimiento en 1948. Dichos convenios fueron seguidos de convenios semejantes correspondientes a los empleados y funcionarios a medida que las organizaciones de éstos comenzaron a crecer en importancia. Con el tiempo, cada vez más asuntos han sido regulados en forma de convenios principales.

Paralelamente con este desarrollo, los asuntos salariales y las demás condiciones de trabajo se han regulado a través de convenios colectivos de plazo más corto.

Por lo tanto, *la regulación laboral sueca durante años tuvo un carácter destacadamente «extralegal»*. El Acuerdo de *Saltsjöbaden*, con el cual se reguló no solamente el orden de negociación entre las partes, sino también cómo prevenir conflictos de orden público y el procedimiento en casos de despidos, tradicionalmente está considerado como un acto para eludir una legislación sobre estos mismos asuntos ².

Este modelo de funcionamiento, mediante negociaciones y convenios colectivos entre las organizaciones patronales y sindicales, sin mayor intervención del Estado en forma legislativa, o de otra forma, ha sido llamado «el modelo sueco». Las características de éste son la libertad de que gozan las organizaciones para regular ellas mismas los salarios y demás condiciones de empleo, tomando en cuenta tanto las condiciones de la economía nacional en general como la importancia de mantener la paz laboral. En este modelo el papel del Estado es el de crear buenas condiciones económicas en general para las negociaciones salariales y también de ejercer una política del mercado de trabajo activa y fuerte ³.

Tras el modelo sueco, principalmente basado en convenios colectivos, hay una estructura sindical muy estable y un enlace entre el Estado y las organizaciones de alto nivel.

Suecia ha sido descrita como una sociedad de organizaciones homogéneas, fuertes y dominantes. Esto vale esencialmente para las organizaciones del mercado de trabajo. Éstas han llegado a parecer partes del mismo aparato del Estado.

² Véase por ejemplo, Edlund-Nyström, *Developments in Swedish Labour Law*, Estocolmo, 1988, p. 9.

³ Cf. Elvander, *Den svenska modellen, Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-86*, Estocolmo, 1988.

En Suecia el grado de organización sindical es elevadísimo, siendo alrededor del 90% entre los trabajadores y sólo un poco inferior entre empleados administrativos y funcionarios. Además, los empleados están organizados en unas pocas confederaciones que son muy grandes y estables. De un total de 4,5 millones en la población activa en 1989 la LO tenía 2,25 millones de miembros en 23 federaciones⁴, la Confederación General de Funcionarios y Empleados (TCO) 1,275 millones en 20 federaciones y la Confederación Central de Académicos de Suecia (SACO/SR) alrededor de 320 000. Aparte de estas organizaciones, existen algunos sindicatos independientes más pequeños como los anarcosindicalistas con unos 15 000 miembros⁵. La estabilidad de las grandes organizaciones está favorecida por la legislación laboral que generalmente da privilegios especiales a organizaciones que ya tienen una relación de convenio colectivo con el empleador. En la práctica —y contemplando la legislación actual sueca— las organizaciones pequeñas tienen muy poca posibilidad de entrar en una relación de convenio colectivo con todo lo que esto implica, salvo en relación a empleadores muy pequeños que no sean miembros de una asociación de Empleadores.

El lado patronal también está fuertemente organizado. Al margen de la SAF en el sector privado con empresas miembros de 1,25 millones de empleados, tenemos en el sector público la Dirección de Asuntos Laborales de la Administración del Estado (SAV) con 400 000 empleados y la Asociación de Municipios Suecos (*Svenska Kommunförbundet*) y la Asociación de Diputaciones Provinciales de Suecia (*Landstingsförbundet*) con 1 250 000 empleados⁶.

Cabe destacar que cerca del 40 % de los empleados trabajan en el sector público y que el papel del Estado, no como representante del poder político, sino como empleador, es muy considerable.

La incorporación de representantes de las organizaciones en la administración y el proceso político se inició muy tempranamente, antes del proceso de la democratización.

Desde el año 1903 las organizaciones fueron representadas en las oficinas de empleo municipales, instituciones que cumplieron un papel clave en la problemática sindical. Luego fueron integradas en

⁴ En su congreso, en junio de 1991, la LO tomó la decisión de reducir el número de federaciones de 23 a entre 8 y 13.

⁵ Véase *Statistiska Centralbyrån, Statistisk årsbok (Statistical Abstract of Sweden 1991)*, Estocolmo, 1991.

⁶ *Ibid.*

distintos organismos estatales y municipales, por la ambición política de normalizar los intereses específicos organizados por los sindicatos, obligándoles a considerar también intereses comunes en sus diversas funciones. Hoy en día las organizaciones juegan un papel importante en casi todos los niveles de la sociedad, incluyendo el proceso político y legislativo. Las organizaciones laborales son representadas no solamente en las comisiones públicas de investigación y como instancia consultiva en cuanto a proyectos de ley, etc., sino también son consultadas antes de articular los objetivos de las investigaciones públicas.

Entre la LO —la organización más fuerte de todas— y la socialdemocracia —en el gobierno desde 1932 hasta ahora (junio de 1991), con excepción de los años 1976-1982— hay una conexión directa. Antes los miembros sindicales fueron automáticamente miembros del partido. Después de mucha discusión y críticas —especialmente durante los últimos años— se ha tomado la decisión de terminar con esta integración colectiva automática («*kollektivanslutning*»)⁷.

De gran importancia ha sido también el nivel de conformismo en la política sueca en general y el hecho de que la población sea muy homogénea y poco numerosa y exista un alto nivel de bienestar social.

En resumen, la práctica de las organizaciones de considerar no solamente intereses propios sino también intereses comunes y llegar a compromisos aceptables desde el punto de vista de la sociedad en general, tiene una base en el corporativismo. Aunque el Estado tradicionalmente no forma parte de los compromisos en el mercado de trabajo, está bien integrado en el proceso mediante los contactos organizaciones-poder público en distintos niveles de la sociedad⁸.

De lo expuesto anteriormente se desprende que los convenios colectivos cubren gran parte del mercado de trabajo. Desde el año 1956, el modelo típico de asuntos salariales, etc., ha sido el siguiente:

⁷ Una decisión voluntaria de este contenido se tomó en el congreso del partido socialdemócrata en 1987. Siguen integrándose en el partido las organizaciones sindicales como tal, y la oposición política insiste todavía en una prohibición legal, algo que el Parlamento, hasta ahora (junio 1991), ha rechazado; véase, por ejemplo, KU 1990/91: 40.

⁸ Para una descripción más profunda, véase, por ejemplo, Therborn, Göran, «Does Corporatism Matter?», *Journal of Public Policy*, 9, 1987 y Rothstein, Bo, «Corporatism and Reformism. The Social Democratic Institutionalization of Class Conflict», *Acta Sociologica*, 30, 1987, y «State and Capital in Sweden, The Importance of Corporatist Arrangements», *Scandinavian Political Studies*, 15, 1988.

Primero se negocia el margen de los aumentos salariales totales entre la SAF y la LO que emiten recomendaciones a sus federaciones-miembros respectivamente. (Las confederaciones no entran en un convenio colectivo por parte de sus miembros.) Después, estas federaciones prosiguen las negociaciones por ramas dentro de este marco, y a este nivel se firman los convenios formales. Finalmente, las empresas negocian con las secciones sindicales locales sobre detalles del centro de trabajo correspondiente (sin posibilidad de utilizar medidas conflictivas).

Los otros sectores del mercado proceden de una forma similar, incluyendo el sector público cuando éste en el año 1966 entró en el área de los convenios colectivos. Cabe destacar que en el sector estatal generalmente se celebran los convenios colectivos bajo la condición de que el convenio sea aprobado por el gobierno y la Comisión Económica del Parlamento. Esta condición es de carácter formal; en la práctica, las condiciones del convenio son deliberadas anticipadamente.

Durante los años de prosperidad económica general, este modelo con negociaciones coordinadas a nivel central funcionó bien, sirviendo de apoyo a la llamada política salarial solidaria de la LO —es decir, la disminución de la dispersión de salarios entre distintas categorías de obreros— y asegurando a los patronos la paz laboral.

3. Nuevas prácticas

Se ha dicho que hay similitudes fundamentales entre la regulación legislativa y la de tipo convenio colectivo. Esto vale especialmente para Suecia donde el nivel de organización, como hemos visto, es muy alto en ambos lados y los convenios colectivos cubren gran parte del mercado de trabajo.

Sin embargo, una condición fundamental para celebrar un convenio colectivo es que las partes sean capaces de concordar sobre la materia que se va a regular. En cuanto falte esta condición, la legislación puede ser una alternativa. Cuando, a fines de los años sesenta, hubo una ruptura con la tradición de *Saltsjöbaden*, los sindicatos acudieron al gobierno socialdemócrata para pedir legislación.

Durante las décadas de los setenta y de los ochenta se reformó la mayoría de las normas laborales ya existentes y se introdujo un número de leyes nuevas. Entre este complejo de leyes laborales se

encuentran la Ley de Representación de los Empleados en los Consejos de Administración de 1972 (modificada en 1987), la Ley de Estabilidad en el Empleo (modificada en 1982), la Ley sobre Ciertas Medidas de Fomento del Empleo, la Ley de Enlaces Sindicales, todas del año 1974, tanto como la Ley de Cogestión Laboral y la Ley de Empleo Público, estas dos del año 1976.

Es evidente que, comparado con las iniciativas legales muy selectivas de los años anteriores, «el paquete» de legislación laboral de las últimas décadas significa una intervención muy amplia del legislador en el funcionamiento del mercado de trabajo. No obstante, es fácil exagerar la importancia del cambio. Con la nueva legislación laboral se estableció una nueva base —en parte fundada en modelos desarrollados de las mismas organizaciones en convenios colectivos anteriores—, pero las negociaciones y los convenios colectivos siguen cumpliendo un papel muy importante en la regulación actual. En general, las leyes laborales están construidas como un marco legal que (por lo menos parcialmente) se puede completar o cambiar por convenios colectivos. Un ejemplo importante es el área de la democracia industrial. Para una cogestión real la MBL tiene que ser completada por convenios de cogestión, llamados «*medbestämmandeavtal*» (MBA). Con el tiempo la MBL ha sido completada por convenios de cogestión en casi todos los sectores del mercado de trabajo en forma de convenios principales, de más alto nivel. Los más importantes son el Convenio de Desarrollo (*Utvecklingsavtalet*) de 1982 entre la SAF y la LO y la Federación de Empleados Administrativos del Sector Privado (PTK), el MBA-S del sector estatal y el MBA-KL del sector municipal. En otras áreas —incluyendo materias donde la regulación en principio se considera una defensa mínima para los empleados— se usa con cierta frecuencia la técnica de que las reglas pueden ser supeditadas por convenios colectivos, normalmente celebrados a nivel federativo. Sin embargo, todavía existen áreas —como los asuntos salariales— que están completamente privadas de legislación. Esta libertad de las partes del mercado de trabajo de negociar también condiciones centrales en forma netamente colectiva es una de las características del mercado sueco y lo distingue de otros países europeos donde la legislación mínima obligatoria es el modelo prevalente. Esta característica, sin duda, implica un obstáculo importante en cuanto a un futuro mercado de trabajo integrado europeo.⁹

⁹ En cuanto al contenido de la legislación laboral sueca en general, véase, por

Concluyendo, se puede afirmar que las negociaciones colectivas en Suecia siguen siendo importantes y cuando se trata de cuestiones salariales es la única (junto al contrato de empleo individual) vía en cuanto a la regulación de las condiciones del trabajo; la práctica durante la última década ha representado una ruptura con el modelo descrito de negociaciones centrales a más alto nivel.

El número de conflictos en el mercado de trabajo ha aumentado considerablemente durante las dos últimas décadas comparado con los años cincuenta y sesenta. El número de conflictos ilícitos demuestra una cierta turbulencia dentro del movimiento sindical; es otra característica de los últimos años. La posición de las organizaciones centrales (la LO y la TCO) ha sido debilitada desde el interior del movimiento mismo y entre los grupos de empleados del sector privado y estatal existe una rivalidad creciente.

Primero se rompió en varias oportunidades la coordinación en el nivel de las confederaciones centrales. Fue la Federación de Trabajadores Metalúrgicos la que en 1983 decidió negociar por cuenta propia, y desde entonces este tipo de negociaciones a nivel de federaciones ha sido más frecuente. En 1986 se firmó, no obstante, un nuevo convenio a nivel central entre la LO y la SAF. Sin embargo, para las negociaciones 1987-88 nuevamente se rompió la coordinación. Posteriormente las negociaciones salariales se han celebrado a nivel federativo.

Al mismo tiempo, otra característica del modelo tradicional, en principio, se ha mantenido; la no-intervención del Estado en forma de concertaciones tripartitas formales. No obstante, aunque el modelo persigue la solución de las cuestiones salariales por medio de convenios colectivos acordados por las organizaciones mismas, siempre ha existido, y sigue existiendo, una intervención gubernamental considerable en el proceso¹⁰.

Ha sido habitual que antes de que empiecen las negociaciones el gobierno reúna a las organizaciones en el *Rosenbad* (antes en *Haga*, ambos nombres de residencias gubernamentales) y les informe sobre la situación económica nacional, el marco general para aumentos

ejemplo, Fahlbeck, Reinhold, *Labour Law in Sweden*, Lund, 1980; Edlund-Nyström, 1988, y Numrhauser-Henning, Ann, *Hiring Procedures in Sweden*, Lund, 1986.

¹⁰ Sobre el rol del Estado, véase Numrhauser-Henning, Ann, en Antonio Ojeda Avilés, *La concertación social tras la crisis*, Ariel Derecho, 1989 y también Flodgren, Boel, «Flexibilization and Wages in Sweden», *Report to Bulletin of Comparative Labour Relations nr XVII*, Lund, 1988.

salariales y las medidas que el gobierno tomará en caso de que los convenios sobrepasen este marco.

La política fiscal, la tasa de inflación y el margen decreciente permitido por la economía para aumentos salariales durante las crisis económicas de los últimos años, han implicado cada vez más el aumento de las deliberaciones con el gobierno sobre cuestiones salariales y de rentas. En 1985, el gobierno declaró haber acordado con las organizaciones del sector privado mantener los aumentos salariales dentro de un marco del 5 % (una declaración que provocó un conflicto en el sector público, conflicto que se solucionó mediante contactos informales entre el primer ministro Palme y el lado sindical). En la proposición presupuestaria de 1988 el gobierno declaró que los aumentos salariales no podrían subir más de un 4 % (indicación que sirvió no como tope de los acuerdos sino más bien como base).

En el otoño de 1989 la situación económica sueca se agravó y la tarea de parar la inflación y restablecer el balance tenía que ser prioritaria ante las alzas salariales, reformas sociales prometidas, etc. En febrero de 1990 hubo una crisis aguda que obligó al gobierno a proponer la congelación de precios, sueldos e impuestos municipales por dos años (1990-91) tanto como prohibir los conflictos colectivos durante el mismo periodo. Aunque la proposición parece haber estado negociada a nivel central, tanto con la LO como con la SAF, ésta provocó protestas masivas en el movimiento sindical a niveles más bajos, no fue aprobada por el parlamento y forzó al gobierno a renunciar¹¹.

Después de la crisis de gobierno los socialdemócratas volvieron al poder. El nuevo ministro de finanzas, Allan Larsson, en vez de realizar las reformas antes mencionadas, instaló la llamada *Comisión de Rehnberg*. Su tarea ha sido la de, mediante un acuerdo marco central, limitar las alzas salariales de los años próximos a un mínimo, para así parar la inflación (ésta fluctúa alrededor de un 10 % anual).

En diciembre pasado, la comisión presentó su proposición de un «Convenio estabilizante», permitiendo sólo un alza total del 4,3 % hasta fines de marzo de 1993. Los que ganan menos de cierto nivel (170 000 coronas suecas) obtienen cierto aumento durante 1991 y para 1992 hay un 3 % a distribuir. Aunque la forma del proceso salarial no ha sido la del acuerdo marco, por negociaciones a nivel

¹¹ Véase, por ejemplo, el libro de Feldt, mencionado en la introducción.

federal las intenciones de la proposición de la comisión hasta ahora han sido aprobadas por un número considerable de organizaciones (alrededor del 80 %). Los mayores problemas han surgido con algunas federaciones de la TCO y de los académicos. Por otro lado, la SAF, aunque en principio está en contra de los procesos salariales centralizados (véase más adelante), ha hecho declaraciones en favor del «Convenio estabilizante». La misión del grupo Rehnberg se considera ya cumplida.

4. Comentario

Consciente del desarrollo de los últimos años, uno se puede preguntar si somos testigos de una verdadera ruptura con «el modelo sueco».

En cuanto a las actividades de la Comisión Rehnberg, el resultado de esta intervención (aunque no formalmente) estatal parece ser negociaciones centralizadas (aunque no formalmente) a un nivel más alto que nunca. Sin duda, el lado empresarial, incluyendo la SAF, ha estado en favor de esta solución.

No faltan tampoco, hacia el futuro, proposiciones de un proceso salarial centralizado. Según declaraciones del ministro de Industria Rune Mohlin, un proceso similar al de Rehnberg será preferible también para después del año 1993. Una investigación recién presentada propone que se inicie un Consejo Económico Central, compuesto por 5 economistas representantes de las mismas organizaciones laborales, que una vez al año juzguen las condiciones —el espacio económico— para el proceso salarial¹². La investigación también propone que el sistema de mediación se fortalezca con un mediador a nivel central, con nuevos poderes como el de postergar conflictos colectivos avisados, un tribunal arbitrario en cuanto a acciones de peligro social y sanciones más fuertes a nivel individual en cuanto a conflictos ilícitos¹³.

¹² SOU, 1991:13, «Spelreglerna på arbetsmarknaden» [Las reglas de juego en el mercado laboral], Estocolmo, 1991.

¹³ Cuando se regularon los conflictos colectivos en la Ley de 1928, las indemnizaciones en casos individuales fueron fijadas en 200 coronas suecas. Este límite fue eliminado con la introducción de la MBL en 1977, pero se reintegró en el año 1984 después de protestas masivas del lado sindical. Como consecuencia de los frecuentes

Aunque implica una intervención estatal considerable, estas proposiciones representan una posible restitución del modelo sueco.

Sin embargo, no cabe duda de que son también numerosas las señas de que la coordinación central no funciona y de que el modelo está cambiando frente a negociaciones salariales más descentralizadas, fomentando la flexibilidad y el individualismo tanto como la adaptación a las fuerzas del mercado económico.

En su congreso el año pasado, la SAF tomó la decisión principal de no firmar más convenios salariales por encima del nivel federativo nacional. Según su programa, una descentralización hasta el nivel de la empresa individual es lo preferible. No obstante, con la estructura actual del lado sindical, incluso la SAF ve poco realista pensar en negociaciones colectivas totalmente descentralizadas a nivel de empresa. El lado sindical está todavía demasiado fuerte para que esto sea favorable al lado empresarial. La adaptación de la estructura organizacional a un nuevo modelo de funcionamiento puede tomar un tiempo considerable¹⁴. La SAF también ha tomado posición en contra de la sociedad corporativa. Como consecuencia de esto, los representantes de la SAF dejan los consejos de administración de las autoridades públicas antes del fin del año 1991.

En el lado sindical las tendencias frente a la descentralización, flexibilidad e individualismo, también tienen sus equivalentes.

Un ejemplo son las nuevas ideas del «trabajo bueno», que parece ser el producto de una cierta decepción con los resultados de la ola legislativa de los años setenta. La democracia industrial fomentada por la MBL parece haber entrado en una fase de estancamiento. Los fondos de inversión de los asalariados tampoco han mostrado ser la clave a la co-determinación real¹⁵. Investigaciones de los diversos sistemas voluntarios de «distribución de ganancias» entre accionistas y empleados de base más individual han mostrado que la motivación en el trabajo, la solidaridad con la empresa, etc., no crecen en la medida en que los empleados sean co-propietarios. Lo que vale es la participación, en forma democrática, en el proceso del trabajo individual mismo. Ahora se trata de crear «el trabajo bueno», que

conflictos durante la última década, un alza se ha discutido nuevamente. En el paquete gubernamental de la crisis económica del año 1990 se propuso un nuevo límite de 5 000; la investigación ahora propone 2 000.

¹⁴ Véase, por ejemplo, Myrdal, Hans-Göran, *The Hard Way from a centralized to a decentralized industrial relations system*, SAF, 1991.

¹⁵ Véase, por ejemplo, LO, *3 años con los fondos de los asalariados. Evaluación*, Estocolmo, 1988.

sea estable y seguro pero que también ofrezca desarrollo permanente, educación, capacidad y formas organizacionales que permitan una influencia real del trabajador sobre la situación individual del trabajo. La idea del trabajo bueno fue desarrollada por el sindicato de Metalúrgicos desde el año 1983 y en forma más elaborada fue presentada al congreso de la LO un año o dos atrás («*Demokratiutredningen*»).

Ésta nueva visión del trabajo se refleja, por ejemplo, en los cambios recién propuestos por el gobierno en relación con la Ley del medio ambiente laboral. Antes la meta general era que el medio ambiente laboral fuera «satisfactorio», tomando en cuenta tanto la naturaleza del trabajo como el nivel social y técnico de la sociedad. Ahora la ley dice explícitamente que el empleado tiene que poder influenciar sobre su propia situación de trabajo y que el desarrollo del proceso de trabajo mismo, que debe ser variado, debe permitir cooperación e intercambio social con los demás compañeros de trabajo y fomentar el desarrollo personal ¹⁶.

Como complemento a la idea de que el «trabajo bueno» se desarrolla desde la situación de trabajo individual, la propia LO ha aceptado un sistema de sueldos individualizados (el papel de la federación es el de establecer *standards* para la evaluación del trabajo, criterios para distintos niveles/escalas de competencia, etc). Aparte de que las negociaciones, ahora de hecho, se celebren a nivel federativo nacional, *un sistema de sueldos individualizados cambia el peso del proceso salarial hacia la empresa individual*.

También en el sector público se pueden notar estas tendencias. La reglamentación —fundamentalmente basada en convenios colectivos— en el sector estatal en los últimos años ha cambiado: de considerar al Estado como un empleador gigantesco se ha pasado a considerar que cada institución es un empleador específico en cuanto a estabilidad en el empleo, etc. Recientemente, en diciembre, se reorganizaron los sindicatos de cara a las negociaciones colectivas del sector público. Antes —en el caso de TCO éstas se realizaron en dos grupos— existían la TCO-S por parte estatal y la KTK por parte municipal. Ahora las federaciones de la TCO se han organizado en seis grupos de negociación —tres por parte municipal (educación, higiene y sanidad y una tercera) y tres por parte estatal (parte civil, parte militar y negociantes). Hace un par de años, para los funcionarios estatales, se cambió el rígido sistema de categorías salariales

¹⁶ Prop. 1990/91:140.

y con cuotas fijas por años de servicio, por un sistema de sueldos individualizados.

¿Cuál, o cuáles —porque deben ser múltiples— serán las razones de esta evolución?

Un factor fundamental, que hemos tocado anteriormente (véase apartado 3), ha sido la crisis económica. En una parte importante ésta se debe a que los costes de la mano de obra en Suecia son muy altos. El modelo sueco —con su política central de salarios solidaria y la meta del pleno empleo— ha sido criticado por producir aumentos salariales por encima de, no solamente, las capacidades económicas, sino también del convenio acordado a niveles centrales en sectores expansivos (*löneglidning*), e inflación.

¿No fue siempre así? No necesariamente. Durante las épocas más prósperas —los años cincuenta y sesenta— los sectores industriales fueron expansivos y los trabajadores de la LO en el área de exportación marcaban los aumentos salariales. Una característica importante de la política salarial solidaria fue la de forzar cambios estructurales. Industrias que no podían seguir la política salarial general no se consideraron aptas y se dejaron morir (el desempleo estructural se contrarrestó con la política de empleo activa del Estado). Al final de los años sesenta esta política se hizo imposible ya que el norte de Suecia se encontraba cada vez más despoblado y la industria manufacturera en general había entrado en una fase de estancamiento. El Estado respondió —entre otras cosas— con apoyos industriales y regionales cada vez más importantes. Desde el punto de vista macroeconómico esta política de subsidios gubernamentales no fue sana; permitió el mantenimiento de sectores de producción ineficientes y aumentos salariales no realistas. La expansión del sector público supuso otro cambio estructural. En 1965 se aceptó que las condiciones laborales (también salariales) de este sector se negociaran en forma colectiva. Los cambios en importancia relativa entre el sector industrial y el sector público dieron lugar a que el último marcara cada vez más el alza salarial.

En una economía con fuerte crecimiento como la que existía entre los años cincuenta y setenta funcionaba mejor la política salarial solidaria. Ésta no se mostró en la misma forma con los peores pagados, cuando todos aumentaron en forma considerable sus sueldos. En una época de estancamiento o hasta de retrocesos salariales como fueron los primeros años de los ochenta fue más difícil —o imposible— mantener una política salarial solidaria.

Otro factor muy importante es probablemente la cuestión de «la

Sociedad de Bienestar». El «empleo pleno» no fue nunca antes tan «pleno» como ahora (en la actualidad prácticamente todas las personas en «edades activas», tanto hombres como mujeres, se han integrado al mercado del trabajo)¹⁷. El nivel de bienestar ha llegado a un punto donde aparecen cada vez más fuertes sus debilidades. Parece ser más difícil mantener el equilibrio de un sistema de empleo pleno y seguridad social «totalizador» que crearlo.

No es sólo en Suecia donde las cosas están cambiando. El desarrollo político en los países del Este ha significado una des-socialización general. Los argumentos netamente económicos son cada vez más aceptados, aunque no creo que este desarrollo tenga solamente implicaciones políticas. Pienso, por el contrario, que tiene más que ver con los cambios estructurales que han sucedido los últimos años. El avance tecnológico posibilita una flexibilidad y una descentralización de la producción y una comunicación instantánea antes no conocida. Esta producción requiere otras cosas de la mano de obra distintas de las que exigía la industria manufacturera tradicional. No es cantidad y disciplina lo fundamental, sino la calidad, la creatividad y la flexibilidad en cuanto a producción, horarios de trabajo, etc. Además, o como consecuencia del desarrollo, el mercado económico es cada vez más internacional. La competencia internacional hace todavía más indispensable minimizar los costos de producción, aumentar la productividad, etcétera.

Todo esto nos ha llevado a unas prácticas y políticas en el mercado de trabajo —tanto del lado empresarial como del lado sindical— más descentralizadas e individualizadas. La política de los socialdemócratas suecos (incluyendo el lado sindical) se desarrolló siempre bajo la condición de que las reformas dependieran de la prosperidad de un mercado económico capitalista¹⁸.

En el momento actual es muy difícil especular cómo se van a desarrollar las relaciones industriales suecas en una perspectiva más amplia.

Existe la posibilidad de que las negociaciones salariales se celebren de una forma cada vez más descentralizada (parece ser una consecuencia lógica de los sueldos individualizados ya introducidos en todos los sectores). Dentro del movimiento sindical también exis-

¹⁷ La tasa de actividad global sueca fue del 84,5 % en 1989 —86,8 % entre los hombres y 82,2 % entre las mujeres.

¹⁸ Comparar, por ejemplo, las declaraciones conjuntas de las partes en el Convenio de Desarrollo.

ten opiniones en cuanto a un nuevo papel del sindicato; éste debe defender solamente los sueldos individuales de sus miembros¹⁹. La idea es prevenir un descenso, ya iniciado, en la tasa de afiliación. Aunque esto no se ha manifestado en reglas todavía —ni en leyes ni en convenios— también se puede ver en el nuevo énfasis del «trabajo bueno» individualizado un acercamiento a las ideas de una democracia industrial por representación unitaria. Este modelo de codeterminación entre los involucrados en el lugar de trabajo mismo es común en varios países europeos, pero se distingue del modelo actual sueco de cogestión según el cual ésta está totalmente integrada en el sistema de negociaciones netamente sindicales.

Todo esto marca una nueva dirección no solamente más descentralizada sino también más individualista. El riesgo de que provoque un proceso de debilitamiento de las organizaciones sindicales parece obvio. Una integración sueca en la Comunidad Europea²⁰ implica que Suecia tiene que garantizar una serie de derechos a nivel del empleo individual (lo más lógico es que esto se haga por legislación de carácter mínimo obligatorio, un modelo que quita a los sindicatos su papel tradicional).

Tal vez se pueda también elegir otro camino, manteniendo organizaciones fuertes a nivel federativo nacional. Como antes he mencionado, puede haber intereses fuertes tanto del lado empresarial como del lado sindical para esto. Una empresa aislada puede encontrarse muy débil si el lado sindical tiene un nivel de cooperación mayor, por ejemplo en casos de conflictos colectivos. En cuanto a la parte sindical, los motivos son todavía más obvios. En la perspectiva de un futuro en el que Suecia sea miembro de la Comunidad Europea la parte sindical tiene otro desafío a su fuerte rol dentro del sistema sueco. La alternativa de un nuevo régimen basado en legislación mínima sería el mantenimiento de unos sindicatos fuertes a nivel federativo nacional que permitan la extensión formal de convenios por sector. No obstante, la amenaza más importante a la autonomía sindical sueca es su mal funcionamiento en los últimos años. Las federaciones no han logrado de forma aceptable fomentar la economía a nivel macro, ni tampoco mantener la paz laboral.

¹⁹ Tal política se aprobó en el congreso de los trabajadores del Comercio/mercantiles en 1991.

²⁰ Las negociaciones de The European Economic Space entre los países de la EFTA y la Comunidad Europea parecen estar por terminarse y el Parlamento sueco ya aprobó una futura solicitud de entrada de Suecia en la Comunidad Europea.

El nuevo modelo se podría constituir a partir de una política del mercado de trabajo selectivo, una política económica restringida y cierto nivel de bienestar general, pero con más énfasis en el individualismo y en la calidad competitiva. Las negociaciones —descentralizadas hasta el nivel de empresa pero dentro de un marco general acordado a nivel más central— probablemente requerirían una reestructuración sindical. Tanto del lado empresarial como sindical parece haber un interés en borrar la división tradicional entre trabajadores y empleados. Tal vez sea la creación de agrupaciones de negociación sectorial —piénsese en el nuevo modelo del sector estatal anteriormente mencionado— la respuesta a una política salarial más flexible y adaptada a las condiciones del mercado económico.

Resumen. El sistema socioeconómico sueco ha sido durante muchas décadas un modelo realmente exitoso. Había logrado combinar eficacia económica y bienestar social como ningún otro país. Se había convertido en un verdadero «modelo» y se hablaba del «Tercer Camino». El «modelo» resistió el primer envite de la crisis económica, pero, a partir de 1982, ha empezado a encontrar ciertas dificultades y se duda de cuál será su futuro. En este artículo se exponen las características del «modelo», su crisis actual y su posible salida.

Abstract. *The Swedish socio-economic system has been truly successful for decades, having managed to combine economic efficiency with social well-being to a greater degree than in any other country. It came to be considered a «model», the «Third Way». The «model» resisted the first blows of the economic crisis but, from 1982, has begun to encounter certain problems and its future is in doubt. This article discusses the characteristics of the «model», the present crisis and possible solution.*

Un oficio que se resiste a su proletarización

El caso de los bomberos de Nueva York

Miriam Lee Kaprow *

Tenía uno que impedir a aquellos bomberos penetrar en edificios en llamas que estaban vacíos. Era como intentar controlar a un caballo salvaje. Desconectaban los transmisores y decían: —Mi radio no funcionaba, Jefe—. Y sabías que el muy tal estaba mintiendo. Probablemente, yo hubiera hecho lo mismo. [Un jefe del Departamento de Incendios de Nueva York, 1987.]

Los bomberos de la ciudad de Nueva York han logrado evitar la proletarización a gran escala, lo que hubiera significado una pérdida de control sobre su propio trabajo. Han conservado gran parte de este control gracias a las características de su peligrosa ocupación, que les exige exponerse continuamente a riesgos que amenazan sus vidas, y que está relacionada con los valores con los que se celebra dicho riesgo habitual. Pero esta situación ha empezado a cambiar. En primer lugar, los factores materiales (concretamente la manifiesta peligrosidad del oficio) apoyan la resistencia a la proletarización, porque, a pesar de recibir un salario, los bomberos de Nueva York no han sido aún «desespecializados». La desespecialización, o sea, el reemplazo de trabajadores especializados por obreros semi-especializados o, incluso, meramente mecánicos, depende de los cambiantes métodos de producción o de las exigencias del trabajo. Su propósito, como los directivos siempre han declarado explícitamente,

Este artículo fue remitido a ST con el siguiente título: «Una profesión mágica: los bomberos de Nueva York».

* Miriam Lee Kaprow es antropóloga.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 14, invierno de 1991-1992, pp. 107-124.

es tener a mano una fuerza laboral, o sea, un número de obreros fácilmente reemplazable y controlable. Esta desespecialización, que ha cambiado la organización de empleos (desde el de impresor en grandes firmas editoriales hasta los de médicos en corporaciones productivas) ha penetrado ahora incluso en las profesiones más especializadas¹. Sin embargo, los riesgos inherentes a la profesión de bombero la han protegido contra el peligro de perder el control de su trabajo.

La misma resistencia a la proletarización relacionada con los factores materiales en el Departamento de Incendios de la ciudad de Nueva York (el FDNY) también se aplica a la organización social del trabajo. Los bomberos han conseguido retener gran parte del control que poseen sobre su trabajo a causa de la flexibilidad de éste y de la estructura social de cada parque de bomberos. Aunque todos los miembros de una compañía tienen papeles individualmente prescritos como partes de un equipo, la naturaleza continuamente variable de esta ocupación puede obligar a los bomberos a tener que enfrentarse con decisiones críticas, según varíen las condiciones del incendio. Asimismo, la particular estructura de cada sección del Departamento ha promovido una organización autónoma e independiente que ha protegido a los bomberos de una supervisión externa. Como las sociedades secretas, un área que Simmel (1908:360) ha caracterizado de algo «a donde las normas del medio ambiente no llegan», las secciones del Departamento de toda la ciudad han estado prohibidas a los que no eran miembros (incluyendo la policía) excepto por invitación. Hasta hace poco, esta organización social ha capacitado a los bomberos de Nueva York para ejercer el control sobre gran parte de su área y de su trabajo.

Tan importantes como los factores materiales y sociales que ayudan a resistir la proletarización son las ideas de los bomberos sobre el «heroísmo», o sea una exposición habitual y voluntaria a riesgos palpables. Este sistema de valores, que constituye el motivo central de este artículo expresa una dedicación deliberada al peligro y es la razón fundamental de esta firme creencia de los bomberos: forman un grupo especial. Ya que la proletarización clásicamente divide y

¹ Uno se pregunta si los abogados principiantes, cuyo sueldo inicial en las grandes firmas de Nueva York y Los Ángeles es ahora de unos 80 000 dólares al año, están proletarizados. Sufren un control direccional tan intenso que no se les permite «perder el tiempo» en, por ejemplo, afilar sus propios lápices (tarea ésta para la que hay un empleado que se encarga de ella para toda la firma). Además, se les requiere que den cuenta de su tiempo cada ocho minutos: estos intervalos se llaman «bits».

desmoraliza la fuerza de trabajo, esta creencia de los bomberos de pertenecer a un grupo secreto y escogido ha sido un potente amortiguador frente a aquélla entre ellos mismos, como trabajadores, y ha limitado la penetración de los directivos o del Estado.

Este ensayo examina la manera en que las ideas de los bomberos sobre el heroísmo contribuyen a su resistencia a la proletarización. Voy a mostrar primero cómo los factores materiales y la organización social de esta ocupación han permitido a los bomberos resistir a la proletarización². Después revisaré la manera en la que el modelo heroico (el ideal del continuo sacrificio propio en presencia del peligro) moviliza a los bomberos de Nueva York. Finalmente, voy a indicar que la burocracia, asociada con el trabajo capitalista organizado en las sociedades del Estado, desde su principio en los Estados capitalistas mercantiles de los siglos XVI y XVII, ha trastornado consistentemente las actividades «heroicas» y, por lo tanto, una profesión «heroica». Aún más, aunque las empresas heroicas eran ya inconsistentes con las demandas de nacientes naciones capitalistas, hoy el Estado, la dirección y los sindicatos están penetrando conjuntamente en este área social de lucha contra el fuego y transformando una profesión en un empleo.

Resistiendo a la proletarización

El aspecto más evidente de la lucha contra el fuego es su emoción³. Las mujeres bomberos (¿bomberas?) bromean sobre llegar a conver-

² Ya he examinado la manera en que el aislamiento y la cohesión social del parque de bomberos actúa de baluarte contra la proletarización en cualquier otro lugar (Kaprow, 1990). En ese estudio comparé el parque con las «casas de hombres» en sociedades no occidentales y con los clubs masculinos de nuestra sociedad, haciendo particular referencia a estudios antropológicos clásicos sobre las «casas de hombres» tales como el de Murphy y Murphy sobre los Mundurucú (1986), el de Gregor sobre los Mehinaku (1985) y el gran volumen de estudios en existencia sobre casas de hombres en las montañas de Nueva Guinea. Para ilustraciones etnográficas de la exclusiva organización social del parque de bomberos, especialmente su manera jocosa de actuar y otros tipos de conversación, véase McCarl (1984b, 1985:183ss); véase también Perkins (1987:347).

³ El entusiasmo que los bomberos sienten por su trabajo puede encontrarse asimismo en los departamentos de voluntarios donde, hasta muy recientemente, también existían largas listas de espera para incorporarse a la compañía. (El declive de este fenómeno constituiría un fructífero tema de investigación social.) El caso de Bill

tirse en «adictas a la adrenalina»; una de ellas, que se describe a sí misma como «muy felizmente casada», dice que actuar en medio de un incendio es una experiencia aún más intensa que el acto sexual. En conferencias de prensa, radio y televisión, los hombres que componen la mayoría de los bomberos en servicio activo (99,85 %) ponen menos énfasis en la parte emocional y afirman que se trata simplemente de un oficio bien pagado en el que, además, se puede ayudar a la gente. Si el periodista insiste, algunas veces añaden que el oficio de bombero es más bien un juego que una labor. Sin embargo, estos mismos bomberos son mucho menos lacónicos cuando hablan entre ellos o en conversación privada.

Todos los bomberos que conozco, dentro y fuera de Nueva York, hablan de «buenos incendios», incendios que les exigen una gran actividad⁴. Uno de ellos, que trabaja en un suburbio del medio oeste donde ocurren pocos incendios, dice que está «deseando un buen fuego». Un bombero de Washington, D.C., y que pertenece a un Departamento muy activo, describe así su trabajo en McCarl (1985:73):

Era en el mes de marzo y con un viento que no veas. El fuego iba extendiéndose, ayudado por el viento... Así que empecé a correr la línea (arrastrando la manguera) y acabamos con el fuego en el cuarto de estar y en el pasillo; todavía estaba ardiendo la cocina, allí al lado. Y las ventanas vengas de estallar y no podía llegar a la manguera, y el viento vengas de soplar y por fin volvió a incendiarse el cuarto de estar. Y yo ahí y ni siquiera me enteré de que me había quemado hasta que salí afuera.

La lucha contra el fuego es dramática. Los bomberos batallan contra el reloj para salvar personas y animales⁵, edificios y bosques, siempre

Sprague, un bombero y paramédico voluntario en Cape Cod, Massachusetts, es ilustrativo. Sprague emplea de 150 a 160 horas al año en continuar su educación «a fin de conservar sus cualificaciones como bombero-paramédico» y se mantiene dispuesto a acudir a una llamada 24 horas al día. Dice que se unió al servicio de incendios «más que nada por la emoción que supone. No hay dos alarmas iguales. Vuelves a la cama a las tres de la madrugada con el corazón todavía latiendo a 90 millas por hora» (Anónimo, 1986b: 17, 28).

⁴ Véase el libro *Good Fire/Bad Night* escrito por el antropólogo-folklorista y ex bombero Robert McCarl (1980), así como su artículo de título análogo (McCarl, 1984a).

⁵ No poseo cifras exactas sobre los bomberos que penetran en edificios en llamas para rescatar animales domésticos; las historias pueden convertirse en mitos, pero tienen una base real. Para fotografías de bomberos saliendo de edificios envueltos en llamas o en humo llevando animalitos en los brazos véase, por ejemplo, Donchin

inmersos en un medio increíblemente arriesgado. La experiencia total (el paso acelerado que comienza al sonar la alarma y continúa hasta que el fuego está bajo control, la estricta concentración que lleva el estar absorto en una peligrosa contienda física, el sonido de las sirenas, el estrépito causado por el incendio mismo, incluso el olor) convierten a cada «buen fuego» en una ocasión única, intensa y espectacular.

La lucha contra el fuego es un trabajo satisfactorio... excepto cuando hay víctimas⁶. La mayor parte de los incendios son de hecho extinguidos y es cierto que los bomberos salvan a niños y adultos, casuchas y rascacielos. En otras palabras, los bomberos pueden observar «el total de la cosa», probablemente uno de los más satisfactorios y más raros atributos del trabajo en una sociedad industrializada. Como dice un bombero de la ciudad de Nueva York (Tom Patrick en Terkel, 1975:762):

Este jodido mundo está tan jodido, el país está jodido. Pero a los bomberos, los ves producir. Los ves apagar un fuego. Los ves salir con niños en los brazos. Los ves haciéndole la respiración artificial a un tío que está palmando. No puedes ignorar toda esta leche. Esto es de verdad. Yo, esto es lo que quiero ser.

Yo antes trabajaba en un banco. De ocho a cinco, una mierda. Pero ahora puedo mirar atrás y decir: Ayudé a apagar un incendio... Ayudé a salvar a alguien... Puedo demostrar que he hecho algo en este mundo.

Los bomberos, por lo menos en Nueva York, ganan hermosos sueldos. Un bombero corriente recibe un salario de unos 55 000 dólares al año (alrededor de cinco millones y medio de pesetas), incluyendo unas seis horas extra sobre lo normal de 40 horas a la

(1980:50, 102) donde pueden encontrarse cuatro de rescate de perros; anónimo (1986a) para una quinta sobre el mismo tema; Keener (1988:26) para el rescate de un gato y Tufté (1984:43) para otro.

⁶ Todos los bomberos de Nueva York que conozco manifiestan que su experiencia profesional más angustiada (aparte de la ocasión en que la ciudad prescindió de 800 bomberos durante la crisis fiscal de 1975) es cuando otro bombero muere o resulta gravemente herido. Otra parece ser la muerte de alguna persona en un incendio, especialmente si se trata de un niño, aunque tal muerte fuera debida a inhalación de humo y hubiera ocurrido antes de que ellos llegaran. Para ejemplo de esto, véase sus propias palabras, véase Dowling (en Micheels, 1989:74, 81-83); Farrell (en Micheels, 1989: 47-248); Ielpi (en Micheels, 1989:61-62); Quilty (en Micheels, 1989:36-39). Véase también Rakestraw (1986); Smith (1988:151-153); y un bombero citado por Smith (1988:172-173).

semana ⁷. (Mientras no se establezca lo contrario, estoy describiendo las personas entre las cuales he llevado a cabo mi estudio: hombres, bomberos del FDNY ⁸, un departamento de incendios con aproximadamente 11 500 bomberos en servicio activo y cuyo término medio de alarmas por parque es de 35 a la semana.)

A pesar de estar pagados, los bomberos aún mantienen, como ya he mencionado, bastante control sobre la organización, decisiones y resultados de su trabajo. Aunque están obligados a obedecer a sus oficiales, en realidad se encuentran regulados con cierta libertad dentro del Parque y en los ejercicios de prácticas. En el Parque las órdenes no son muchas; los horarios de comidas, limpieza, estudio para exámenes promocionales y recreos son flexibles, especialmente porque las alarmas interrumpen continuamente cualquier tipo de actividad no relacionada con el fuego. Incluso durante inspecciones de edificios y en ejercicios de prácticas existe esta gran flexibilidad. Aunque no se les haya asignado específicamente una tarea, los bomberos participan en ella voluntariamente; los oficiales

⁷ Los bomberos de la ciudad de Nueva York, como muchos en otras partes, no trabajan las convencionales horas de 9 a 5 durante la semana. Aunque trabajan 40 horas a la semana, su programa se compone de turnos de trabajo, que combinan turnos alternos de 9 horas por el día y 15 horas por la noche. Trabajan turnos de dos días, cada uno de 9 horas, seguidos por 48 horas de asueto; después dos turnos por la noche de 15 horas cada uno seguido de 72 horas de asueto. (Un día de turno equivale a un día de trabajo; una noche de turno equivale a dos días de trabajo.) Si en un año acumulan 200 horas extraordinarias (cosa que virtualmente acaece a todos el salario base de 49 000 dólares que reciben después de cuatro años, se eleva a aproximadamente 55 000 dólares (cinco millones y medio de pesetas). Para calcular lo que esta cifra significa semanalmente hay que suprimir las cinco semanas o así de vacaciones para llegar a un total de 47 semanas (las vacaciones se calculan como de 20 a 26 días laborables más dos fines de semana). Luego se divide el salario neto por 47 semanas. Así, si los bomberos fueran a dividir sus semanas convencionales de 40 horas por cinco días laborables de 9 a 5, estas horas extraordinarias llegarían a 4 horas y 12 minutos por semana para su salario extra anual de 5 000 dólares. Este salario aumenta progresivamente a través de las diferentes graduaciones de oficiales hasta 82 226, el salario tope de un Jefe Asistente, que es casi el oficial de más alta graduación.

El salario de un Jefe Asistente está solamente rebasado por el del Jefe del Departamento de Incendios, que asciende a 95 000 dólares y por el del Comisario de Incendios, un empleado civil y político que gana 103 000.

⁸ Existen 29 bomberas en activo en el FDNY que, como ya he observado, constituye algo más de un quinto del 1 % de los casi 11 500 bomberos en la ciudad. Conozco a seis de estas bomberas y sigo conociendo a más, pero no aún las suficientes como para llegar a establecer conclusiones.

escuchan las sugerencias de sus hombres y existe una manifiesta absorción en el trabajo.

Desde luego, los hombres están claramente obligados a obedecer las órdenes de sus superiores durante un incendio. Pero en tales situaciones la obediencia es más bien como la cooperación entre los miembros de un equipo de baloncesto, de la tripulación de un buque o de un cuerpo de ballet, y no la forzada conformidad de obreiros sometidos a una dirección. Más aún, existe un acuerdo tácito para que, cuando están trabajando en la extinción de un incendio, los bomberos puedan tomar decisiones individuales. El humo es casi siempre tan denso que, en realidad, es como si estuvieran solos, aislados, porque, simplemente, no pueden verse unos a otros. Súbitos cambios en la naturaleza del incendio tales como explosiones, hundimientos o la inesperada reacción de una potencial víctima requieren rápidos cambios de táctica en la actuación o en el rescate. Incluso cuando no están solos, cuando están trabajando prácticamente en equipo, se consideran como si estuvieran solos luchando en su posición con respecto al fuego. Sus crónicas (ellos las llaman «historias de guerra»), ya sean sobre el rescate de una víctima o la ayuda a un compañero, el uso de herramientas para penetrar en un recinto, etc., y que incluyen el significado del movimiento y color del humo, el fragor de los edificios derrumbándose y los varios olores de la muerte, llevan consigo siempre la implicación de estar enfrentándose a solas con el holocausto. Como los astronautas y los pilotos de pruebas (véase Wolfe, 1985), como los alpinistas (véase Mitchel, 1983), incluso como los participantes en un rodeo en peligrosa competición (véase Lawrence, 1982), los bomberos siempre consideran que están librando una batalla individual ⁹.

⁹ La investigación de Cassell sobre cirujanos (1986, 1991) nos presenta una cultura ocupacional con rasgos muy semejantes a los aquí descritos. Como los bomberos y los pilotos de pruebas que regularmente se distinguen de los «civiles», los cirujanos de los Estados Unidos se distinguen de los «otros», o sea de los médicos no cirujanos, a los que llaman «físicos». Además, aunque ellos no se exponen a peligros personales, los cirujanos hablan de sus luchas contra un mortal enemigo de la misma manera que lo hacen los bomberos y los pilotos de pruebas. (Ellos, sin embargo, no cultivan la actitud modesta de estos dos últimos.) La imagen del héroe macho y marcial que combate las enfermedades y rescata al paciente de las garras de la muerte es proclamada por los cirujanos. «No se puede tener un buen cirujano que no crea en el concepto de heroísmo» dice un Jefe de Cirugía; «cada uno de ellos desearía ser un héroe» (Cassell, 1986: 14). Otro paralelo entre bomberos y cirujanos, diría yo, es que, en ambos casos, sus encuentros rutinarios con la muerte, real o potencial, les anima a pensar en sí mismos como vencedores de ella, y por lo tanto,

Mitos y héroes

Existen en la mitología contemporánea muchos tipos de héroes, desde el héroe espiritual que desprecia el valor físico hasta el anti-héroe, y también hasta el muy posmoderno héroe «bien», personificado por Lee Iacocca y Donald Trump. Ninguno de estos tipos tiene nada que ver aquí. Cuando me refiero a las ideas de los bomberos acerca de «heroísmo» estoy especificando solamente un tipo de heroísmo, la variante premoderna, que es la total entrega al sacrificio personal en presencia de riesgos físicos y materiales.

Los bomberos de la ciudad de Nueva York, como los astronautas, los pilotos de pruebas y los alpinistas, procuran evitar la palabra «héroe» y cultivan cuidadosamente una actitud de modestia, llegando incluso a afirmar que su trabajo es algo corriente. «Yo digo que no somos distintos de los demás... tenemos facilidades para hacerlo y agua para apagar el fuego» dice un capitán del FDNY (Eysser en Micheels, 1989:13). Sin embargo, cuando se sienten menos deliberadamente convencionales, cuando se olvidan de la audiencia, los bomberos describen su tarea con un vocabulario distinto, casi mítico... como aquel piloto de pruebas que veía a su avión «resplandecer como Excalibur» (Wolfe, 1985:33). «Efectuamos cosas que quizá no deberían efectuarse» dice el ya mencionado capitán que consideraba que su trabajo era corriente; «vivimos una vida encantada» (Eysser in Micheels, 1989:13).

Un ejemplo dramático de esta creencia en la lucha contra el fuego como algo místico, incluso sagrado, es la narración de uno de mis informantes. Se trata de un oficial que ha ido ascendiendo desde bombero raso y que es matemático, mecánico e ingeniero de gran talento, que posee avanzados estudios universitarios y que, sobre todo, se enorgullece de su natural aptitud para dirigir. (En

dadores de vida. Sus historias sobre su profesión tienen el mismo sabor agonístico y prometeico. Comparemos, por ejemplo, las narraciones de los bomberos contenidas en este artículo con la marcial retórica característica de las de los cirujanos; una cualidad que ya fue apuntada por un veterano del Vietnam a quien Cassell interrogó (1986:14). «Cuando los cirujanos hablan de operaciones suenan como hombres describiéndonos por qué aman la guerra. La intensidad, la intensidad... Es como un torneo. Sospecho —escribe Cassell— que operar es algo aterrador, y también una adicción... y que el mundo cotidiano aparece reseco y embotado después de la experiencia que supone el enfrentarse con la muerte».

verdad es muy respetado por dicha aptitud)¹⁰. He aquí su narración de cómo ha sido capaz de anunciar incendios antes de que ocurrieran:

Recuerdo una noche que sabía yo que iba a haber un incendio antes de que sonase la alarma... No se trata de adivinación, es como una sensación... Era el 17 de febrero, sobre las dos de la madrugada. Me tiré de la cama y desperté a Hank, el conductor. Me sentía intranquilo. Cuando salíamos oí un 1075 (primera alarma). Me volví a Hank y le dije: «Transmite la segunda alarma» (una llamada para pedir más hombres y equipo). Para entonces ya sabíamos que había un fuego y le dije a Hank: «Transmite la tercera alarma». Pero cuando llegamos al edificio, que estaba como a unas 14 manzanas de distancia, ni siquiera se veía el fuego, porque era en el último piso. De repente, estalló toda la parte superior del edificio. Y allí estábamos, a tiempo, y yo tomando las decisiones pertinentes, que se me vinieron a la cabeza sin saber ni cómo.

Ésta no es la única vez que me ha sucedido. Cuando era capitán, una noche desperté a los otros y los senté en el coche. Se creyeron que estaba loco. Entonces sonó la alarma y allá que nos fuimos. Sólo 24 segundos desde que se recibiera la alarma y ya estábamos en camino. No hay manera posible de que yo lo hubiera sabido. Por cierto que por poco no lo cuento.

(Aquí describe cómo, medio asfixiado por el humo, se percató, por unos cambios de presión a su alrededor, de que iba a ocurrir una explosión y le gritó al bombero novato que estaba con él para que escapase. Luego, y justo antes de que toda la planta saliera por los aires, se tiró de cabeza por un hueco que, afortunadamente, resultó ser una escalera y no el del ascensor.)

Para este hombre, que ha sido hospitalizado cinco veces por accidentes ocupacionales, así como para los demás hombres y oficiales, su trabajo es satisfactorio y significativo. En su caso difiere de los otros bomberos en que se exprese en el pasado. Cuando los bomberos con quienes yo me comunico hablan entre ellos, emplean el presente. Hablan de incendios del distante o reciente pasado como si estuvieran ocurriendo en el mítico presente. «Oigo las llamas; es como una cuchilla de afeitar al rojo cortándome la garganta», dice un oficial que también posee un título universitario. Otro: «Me arrastro hasta la habitación y ahí está ella en la cama, abrasándose; la saco afuera». Aún otro: «Hace tanto calor aquí y este tío debe

¹⁰ He disfrazado algunos detalles para que no pueda ser identificado. Los nombres de miembros del FDNY se dan aquí solamente cuando ya han sido publicados en otro lugar.

pesar cerca de 300 libras (unos 120 kilos) y está como un tronco. ¿Cómo le sacamos por la ventana?». A pesar de su impenetrable actitud racional, de su casual tono de voz, me recuerdan a los indios de las praderas en sus trances en busca del destino ¹¹.

¿Valores anacrónicos? ¿Una tarea anacrónica?

En la sociedad occidental actual, el héroe físicamente esforzado ocupa una posición ambigua. Muchos americanos y europeos admiran a los pilotos de pruebas, a los especialistas en detonar cargas explosivas, a los acróbatas de circo, etc. Otros, sin embargo, se preguntan si las personas que eligen tales profesiones no serán exageradamente machos, o quizá infantiles, pasados de moda y probablemente con un inconsciente deseo de morir.

¿Qué es lo que ha conducido a esta ambivalencia cultural? ¿Por qué el modelo de este tipo de héroe ha llegado a adquirir un sabor anacrónico, por qué hay mucha gente ahora que tiende a poner la palabra «héroe» entre comillas? Considero que las razones se hallan enraizadas en el hecho burocrático asociado con la emergencia del capitalismo y del nacionalismo.

A lo largo de finales de la Edad Media se aplaudía en toda Europa occidental el valor físico como una alta virtud moral. Pero desde los siglos XVI y XVII el viejo modelo heroico comenzó a diluirse en una noción enteramente distinta; los héroes podían ser atolondrados, inmaduros, «poco prácticos».

Podemos observar el inicio de esta actitud crítica en documentos que se remontan al final del siglo XVI y principios de XVII. Por ejemplo, algunos manuscritos literarios, aunque no registren acontecimientos reales, reflejan el ambiente de la época. Véase el retrato que en 1605 creó Cervantes de Don Quijote, parodiando al héroe caballeresco... una perspectiva que rompe radicalmente con la tra-

¹¹ Los miembros del FDNY parecen ser antropólogos por naturaleza. Unos meses después de haber escrito este párrafo sobre los indios de las praderas, me hallaba yo entrevistando a dos jefes del departamento a fin de obtener permiso para continuar mi investigación. Uno de ellos, que no sabía nada de mi manuscrito, se volvió hacia mí y me dijo: «Sabe usted, lo que realmente somos es un hatajo de indios de las praderas, sentados afilando sus lanzas mientras que las mujeres hacen todo el trabajo». Véanse las páginas 121-122 de este artículo en las que un bombero expresa sus ideas sobre la proletarización, etcétera.

dición clásica medieval. O tomemos el ejemplo coetáneo del tratamiento crítico que da Shakespeare al héroe en *Enrique IV*, donde el Príncipe Hal reniega de dos hombres que habían sido sus íntimos amigos cuando emprende el camino hacia la responsabilidad cívica del trono, primero de Falstaff, «el réprobo hedonista», y luego también de Harry Hotspur, «el ideal heroico» (Trilling, 1974:88). Dice Trilling en su magistral disertación sobre la muerte del héroe medieval que ambos, el réprobo y el héroe, se encontraban «al servicio de un principio anárquico» (1974:88); ambos mostraban «desdén por la razón y la prudencia» (1974:83).

Como este cambio de valores, desde la admiración por las proezas físicas hasta el respeto por la razón y la prudencia, no ocurre en un vacío social, aparece una pregunta obvia: ¿Qué acontecimientos acompañaron esta nueva idea de que un héroe era quijotesco, temerario y esencialmente anárquico? Yo propongo que el contenido social era un cambio coetáneo en el modo de producción y en la organización política... la emergencia coexistente del capitalismo mercantil con el principio del nacionalismo. En realidad, el modelo heroico comienza a declinar precisamente cuando el estado mercantil capitalista se constituye en la Europa occidental.

Esta ambivalencia cultural sobre el tipo heroico que emergió al principio del período moderno continúa hasta el presente ¹². La jurisprudencia americana moderna, por ejemplo, disciplina a aquellos que ejecutan actos físicamente intrépidos o temerarios fuera del ámbito del programa espacial o militar y, en la vida civil, fuera de instituciones como circos, alpinismo o campeonatos. El hecho de que se hagan excepciones para las empresas no militares una vez que llegan a ser ocasiones reguladas en que hay que pagar para verlas, solamente subraya cuán minoritarios han llegado a ser los actos de valentía física (por ejemplo, es ilegal para los ciudadanos correr escalas rascacielos o andar por el alambre, pero es legal para los actores en ferias y circos. Son ilegales las carreras de automóviles en áreas desiertas, pero legales en las pistas, etc. ¹³. Los bomberos del FDNY, evidentemente miembros de nuestra sociedad,

¹² Para algunos ejemplos modernos en biografía y ficción, véase «El final del General Gordon» de Lytton Strachey en *Eminent Victorians* (1918); *The War Lover* de John Hersey (1959) y *Unconditional Surrender* de Evelyn Waugh (1961).

¹³ La Profesora Anita Volland del Wagner College me ha llamado la atención sobre el hecho de que la manipulación de serpientes en ceremonias religiosas es todavía ilegal en todos menos en dos Estados de Norteamérica (comunicación personal, mayo de 1988).

también evitan escrupulosamente el uso de la palabra «héroe». Sin embargo, y a pesar de sus protestas de que su trabajo es corriente, y a pesar de su modesta actitud sobre él, sus propias narraciones parecen crónicas medievales precapitalistas más que historias contemporáneas.

Comparemos, por ejemplo, *La Morte d'Arthur*, de Malory, una publicación popular de mediados del siglo XV (un verdadero «best-seller») con las historias de los bomberos contemporáneos. El pasaje de Malory que he escogido (casi al azar, pues existen cientos a través del libro), se limita a indicar los nombres de los actores y a narrar sus hazañas y consiste en un sencillo relato que, en sí mismo, se considera tributo suficiente (Malory, 1470, Libro I, Cap. XI):

Entonces embrazaron sus escudos y enristraron sus lanzas, muchos buenos caballeros. Y Griflet fue el primero en enfrentarse con un caballero, un tal Ladinas, y se acometieron tan encarnizadamente que todos se maravillaron. Y tal lucharon que sus escudos cayeron hechos pedazos y hombres y caballos fueron al suelo, de manera que todos les creyeron muertos. Cuando Lucas, el sumiller (un tercer caballero) vio a Griflet así tendido volvió a ponerle sobre su caballo y los dos ejecutaron proezas maravillosas contra muchos caballeros. También Sir Kay realizó increíbles hechos de armas, que nadie lo hizo mejor... Luego llegaron Ladinas y Gracian, dos caballeros de Francia y lo hicieron bien y todos les alabaron.

Ahora veamos cómo los relatos de los bomberos, que ellos llaman historias de guerra, se parecen a las narraciones medievales. Aquí también el narrador (Ielpi en Micheels, 1989:56, 57, 58) limita autotéramente la historia a registrar nombres y hazañas:

Jerry Dombrowski, un dinamitero, estaba trabajando (dentro de un edificio con la Compañía 227) cuando el edificio se hundió. Quiero decir, me los figuré a todos allí dentro y, mierda, allí es donde estaban. Jerry Dombrowski llegó justo a la puerta cuando todo se desplomó. Le aplastó el brazo izquierdo, casi se lo cortó del todo. John Kozac estaba tendido en la puerta con tres pisos de cascotes encima de su cabeza, pero no le habían aplastado. Porque cuando el edificio se derrumbó, por la gracia de Dios, es la única razón, llegó hasta su cabeza y allí se detuvo. Fue increíble. Y de pronto, aquel montón de polvo exclamó: «Venga, Lee, sácame de aquí». Madre mía, todavía siento algo subirme por el cuerpo cuando me di cuenta de que Kozac estaba vivo. Bill Hewitson, John Thomas y yo empleamos un *hurst* para sacarle. Mientras tanto, el teniente Connelly sacó al jefe Tuttlemondo, pero éste estaba muerto. Luego sacaron al teniente Ramos. Estaba morado de pies a cabeza, pero sin ningún hueso roto. Entonces apareció uno del

camión 176. Me conocía a mí y a John Thomas y dijo: «Hay otro ahí dentro». Nos metimos por aquel agujero con cascotes cayéndonos encima por todas partes. Y allí estaba el tío, Nick Vazigno, tendido en el suelo con tres pisos del edificio encima. Y estaba vivo... vivo.

«Racionalizando» el trabajo

La emoción de este trabajo, el alto porcentaje de éxitos en la extinción de incendios y en el salvamento de vidas, los buenos salarios y, sobre todo, la relativa ausencia de proletarización, parecen explicar por qué existen largas listas de espera para aquellos que han pasado los exhaustivos exámenes de admisión en el FDNY. (Para la minoría de las personas que pasan estos exámenes, el período de espera puede ser de hasta 5 años; hasta hace poco han existido también largas esperas para entrar en compañías voluntarias justo fuera de los límites urbanos.)

Los mismos factores pueden también explicar por qué existe una cuota de, aproximadamente, el 30 % de solicitudes de traslado de la policía de la ciudad de Nueva York al servicio de incendios, sin que exista casi ninguna solicitud en el sentido opuesto, aunque los salarios, la demanda de horas extraordinarias y los índices de mortalidad hayan sido casi idénticos en los dos cuerpos hasta el año pasado¹⁴. Al contrario que la tarea del bombero, la del policía parece caracterizarse por su desagradable rutina, con pocas ocasiones de emoción y mucho menos de satisfacción. Además, la policía raramente llega a contemplar los resultados de sus esfuerzos (los arrestos) ya que son con frecuencia anulados antes del juicio dado que los tribunales de justicia se encuentran atestados. Es casi innecesario añadir que los policías, por la misma naturaleza de su actuación, están mucho peor vistos que los bomberos. Pero quizá sea aún más importante el hecho de que los policías están mucho más controlados por su Departamento que los bomberos por el suyo.

Pero el servicio de incendios está cambiando. Una dirección «racional» está corroyendo la autonomía de los parques. En algunos casos, la penetración en el FDNY se halla deliberadamente planeada,

¹⁴ El número de accidentes ocupacionales es más alto en el FDNY (Departamento de Incendios de Nueva York) que en el NYPD (Departamento de Policía de Nueva York) si se incluye a los oficiales.

como cuando el gobierno municipal exige análisis de costos y beneficios para justificar la continuación de servicios especiales o de parques individuales. En otros casos estas incursiones en la autonomía del servicio de incendios son el resultado, completamente inesperado, de regulaciones burocráticas destinadas a favorecer a los bomberos. La Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Sanidad Ocupacionales) del gobierno federal, así como los sindicatos locales, han establecido numerosas regulaciones de seguridad que los bomberos deben cumplir antes de hacer frente a un incendio. En otros casos, dichas incursiones es el efecto intencionado de la intervención del Estado en los resultados de los exámenes del FDNY según las cuotas étnicas y de sexo.

Así pues, ahora más que nunca, agentes externos se encuentran regulando el FDNY como parte de un proceso normal. La ciudad establece directivas sobre productividad. Los sindicatos, además de incrementar salarios y seguros, están también añadiendo regulaciones a las ya existentes por medio de la estipulación de programas, permisos por accidentes de trabajo y exposición a peligros. Muchas de estas regulaciones, como ya he dicho, están designadas para proteger a los bomberos o para proporcionarles un programa más humano. «Nosotros nos creíamos que estábamos jugando y ahora resulta que viene el sindicato y nos dice que estábamos trabajando demasiado» declara un bombero retirado que está a favor del sindicato¹⁵. Los tributos federales desaprueban periódicamente los resultados de los exámenes del FDNY para admisiones y promociones y establecen directivas sobre cuotas de raza y sexo. Al mismo tiempo, la burocracia del Departamento de Incendios está expandiendo sus competencias al tiempo que restringe las de los bomberos y exige, entre otras cosas, una mayor minuciosidad en los registros de actividades que previamente no aparecían por escrito. El trabajo comienza a «racionalizarse».

¿Entra la proletarización?

Además de la proletarización del trabajo originada por la intervención de la dirección y otras agencias, la tecnología automatizada se

¹⁵ Otro bombero (Ielpi en Micheels, 1989:64) también caracteriza su trabajo como un juego: «La gente se cree que estoy loco porque me gusta ir a trabajar. Yo no le digo a nadie que voy a trabajar. Nunca les digo que voy a jugar».

encarga ahora de tareas antes desempeñadas totalmente por los bomberos mismos. La instalación obligatoria de bocas de riego en estructuras urbanas ha reducido el número de grandes incendios en ciudades y suburbios y, por lo tanto, eliminado empleos en el Departamento o transformándolos en empleos de prevención de incendios, inspección de edificios y trabajos de rescate incluso cuando no existen incendios, como, por ejemplo, sacar personas de automóviles, ascensores y edificios en ruinas. El resultado es que los bomberos tradicionales (ellos se llaman a sí mismos «comedores de humo») encuentran menos oportunidades para enfrentarse con el fuego y exhibir sus habilidades. Un bombero que representa las muchas contradicciones que existen en el FDNY de hoy en día, ya que es a la vez autor de varios libros y artículos sobre cómo mejorar las condiciones de seguridad y un legendario «comedor de humo», comenta esta cuestión. Sus observaciones resultan instructivas:

Todo este (tema al que te refieres) heroísmo demuestra que no nos han proletarizado. (Pero ahora vamos a) ser despojados de nuestra libertad. (Las agencias) nos están quitando cada vez más el control de nuestro trabajo. Los de arriba (la dirección del FDNY) están siempre chillando, diciéndonos cómo tenemos que hacer nuestro trabajo... Nos hemos resistido... hemos sido capaces de mantener nuestro espíritu de independencia. Estamos todos dispuestos a arriesgar nuestras vidas. Quizá estemos locos, (pero) si nos dejáis sin arranques, eso será el final.

(Los de arriba) me dicen: «¿Cómo podemos premiarles?» (a los bomberos). Qué mierda, todos esos hombres están dispuestos a dejarse matar. ¿Te crees que por dinero o por vacaciones? Coño, los dueños de fábricas deberían tener este tipo de obreros que están dispuestos a morir (sacrificarse). No sé por qué ellos (los de arriba) quieren dirigirlo todo (el Servicio de Incendios y los parques). De verdad que no lo sé. Ni sé si lo hacen conscientemente. Porque si es así, hay alguien ahí muy listillo que sabe muy bien cómo desprofesionalizarnos y dejarnos reducidos a simples obreros.

Así la NFPA 1500 (un nuevo cuerpo de regulaciones de la Academia Nacional para Protección Contra el Fuego) te mantendrán sano y salvo. Pero eso significa invitar a la OSHA (Administración de Salud y Seguridad Ocupacionales) a que se nos eche encima. Y también al Gobierno Federal. Puede que esté bien el llevar una capucha Nomex (en lugar del tradicional casco de cuero). Pero nos están controlando el espíritu. No es ni decente. Créeme, los bomberos de la ciudad de Nueva York tienen sus flautas encantadas (se refiere a una de mis publicaciones en la que comparo el parque de bomberos con las «casas de hombres» de los Mundurucú y los Mehinaku,

y los «secretos» del parque con los secretos de las flautas mágicas). Somos como los indios con sus plumas. Si tratas de hacer llevar a los hombres un casco de plástico, adiós. Si algún día llegan al punto de aparecer con un jodío cronómetro, cosa que estoy seguro que ya se le ha ocurrido a algún hijo de puta; si aparecen con asistencia computerizada... ¿Por qué no nos dejan seguir nuestro camino en paz, como los dinosaurios? Si nosotros creemos ser algo especial y la sociedad nos dice que somos especiales (y todo esto) nos lo quitan, tendremos que conducirnos como los obreros ordinarios de una fábrica.

La acción interventiva llevada a cabo por el Estado y la protección por parte del sindicato se hallan así tomando la forma de disciplinamiento en el trabajo e introduciendo más proletarización. Virtualmente, cada uno de los bomberos y oficiales que conozco cree que el FDNY se está burocratizando cada vez más. Asimismo, el FDNY y otros grandes departamentos de incendios se contraen y modifican; nuevas tecnologías de prevención y supresión de fuegos van reemplazando a la labor humana. La organización social del parque de bomberos como una sociedad secreta aislada no ha desaparecido. Pero las condiciones materiales, el número de fuegos en gran escala, han ido disminuyendo. En un ambiente de creciente penetración política en lo que anteriormente era una ocupación regulada por sus mismos componentes, así como las cambiantes condiciones materiales que van reduciendo las oportunidades para ejecutar proezas físicas, hay que esperar también un cambio en la ideología. Me pregunto si estoy observando el final de los héroes, o como dirían los bomberos, el final de los dinosaurios, el final de una profesión mágica.

OBRAS CITADAS

- Anónimo (1986a), «All Smiles After a Doggone Good Job», *New York Post*, 29 de agosto.
 — (1986b), «The Reward is Knowing You're Helping People», *Sunday Cape Cod Times*, 10 de agosto.
 Cassell, Joan (1986), «Dismembering the Image of God: Surgeons, Heroes, Wimps and Miracles», *Anthropology Today*, 2:13-15.

- (1991), *Expected Miracles: Surgeons At Work*, Filadelfia, Temple University Press.
 Donchin, Alexander (1980), *First Due: A Pictorial Review of Fireground Action of the New York City Fire Department, 1959-1979*, Nueva York, Alexander Donchin.
 Gregor, Thomas (1985), *Anxious Pleasures: The Sexual Lives of an Amazonian People*, Chicago, University of Chicago Press.
 Hersey, John (1959), *The War Lover*, Nueva York, Alfred A. Knopf.
 Kaprow, Miriam Lee (1990), «Men's Studies, Male Firefighters», comunicación presentada al V Congreso de Antropología, Granada, 11/14 de diciembre.
 Keener, Jo L. (1988), «Photograph», en *Firehouse Magazine*, Nueva York, agosto.
 Lawrence, Elizabeth Atwood (1982), *Rodeo: An Anthropologist Looks at the Wild and the Tame*, Knoxville, University of Tennessee Press.
 Malory [Sir Thomas Malory, Knight] (1470) [1961], *Le Morte D'Arthur. The Book of King Arthur and his Knights of the Round Table. Rendered into modern spelling (1920) by A. W. Pollard*, Nueva York, University Books.
 McCarl, Robert S. (1980), *Good Fire/Bad Night: A Cultural Sketch of the District of Columbia Fire Fighters as Seen through Their Occupational Folk-life*, Washington, DC: D. C. Fire Fighters Association, Local 36.
 — (1984a), «Good Fire/Bad Night: District of Columbia Fire Fighters», en Herbert Applebaum (comp.), *Work in Market and Industrial Societies*, Nueva York, State University of New York Press, pp. 130-137.
 — (1984b), «"You've Come A Long Way — And Now This Is Your Retirement": An Analysis of Performance in Fire Fighting Culture», *Journal of American Folklore*, 97:393-422.
 — (1985), *The District of Columbia Fire Fighters' Project: A Case Study in Occupational Folklife*, Washington, DC, Smithsonian Folklife Studies.
 Michaels, Peter A. (1989), *Braving the Flames*, Nueva York, Jove Books.
 Mitchell, Richard G. Jr. (1983), *Mountain Experience: The Psychology and Sociology of Adventure*, Chicago, University of Chicago Press.
 Murphy, Yolanda y Robert F. Murphy (1986), *Women of the Forest*, 2.ª ed., Nueva York, Columbia University Press.
 Perkins, Kenneth B. (1987), «Volunteer Fire Departments: Community Integration, Autonomy and Survival», *Human Organization*, 46:342-348.
 Rakestraw, M. Russell (1986), «Reflections on the Death of a Fire Fighter», *Fire Command*, abril, 14-15.
 Simmel, Georg (1908) [1950], «The Secret Society», en Kurt H. Wolff (ed. y trad.) *The Sociology of Georg Simmel*, Nueva York: Oxford University Press, pp. 12-30.
 Smith, Dennis (1988), *Firefighters: Their Lives in Their Own Words*, Nueva York, Doubleday.
 Strachey, Lytton (1918) [1979], *Eminent Victorians*, Londres, The Folio Press.
 Terkel, Studs (1975), *Working*, Nueva York, Avon.

- Trilling, Lionel (1974), *Sincerity and Authenticity*, Londres, Oxford.
 Tufte, George S. (1984), *FDNY—In the Bravest Tradition. A Pictorial Report on Firefighting*, Boston, Addison C. Getchell & Sons.
 Waugh, Evelyn (1961) [1971], *Unconditional Surrender*, Londres, Penguin.
 Wolfe, Tom (1979) [1985], *The Right Stuff*, Nueva York, Bantam Books.

Resumen. La historia del capitalismo es la historia de la desprofesionalización de los oficios tradicionales. La profesión de bombero, ejemplarizada aquí en el caso de Nueva York, ha sido una ocupación resistente a la proletarianización. Los peligros inherentes a la lucha contra el fuego han hecho difícil reemplazar a los bomberos por obreros no especializados. La organización social de los parques de bomberos ha protegido su autonomía. Además, la firme creencia de los bomberos de que pertenecen a una profesión superior y especial, dedicada al «heroísmo», o sacrificio propio en presencia del peligro, ha actuado de amortiguador contra regulaciones externas. Sin embargo, la organización racional capitalista ha conseguido últimamente penetrar en este grupo social-laboral, proletarianizándolo y transformando su actuación, de una profesión, en un empleo.

Abstract. *The history of capitalism is the history of the deprofessionalization of the traditional trades. The profession of fireman, exemplified in this article in the context of New York, has been an occupation resistant to proletarianization: the inherent dangers involved in firefighting made it difficult to replace firemen with unskilled labour and the social organisation of the fire stations safeguarded their autonomy. Added to this, the strong belief amongst firemen that they belonged to a superior, special profession, devoted to «heroism» and self-sacrifice in the face of danger, acted as a buffer against external regulation. However, rational capitalist management has recently started to penetrate this socio-professional group, proletarianizing it and transforming it from a profession into a mere job.*

Trabajo, empleo y transformaciones sociales

Trayectorias y dilemas de la sociología del trabajo en Portugal

Marinús Pires de Lima *

1. Introducción

El balance que aquí se expone no pretende ser exhaustivo. Se trata simplemente de un itinerario histórico condensado sobre el desarrollo de las ciencias sociales en Portugal, sobre la problemática del trabajo y del empleo, tratando de enclavarla dentro del contexto de la maduración del capitalismo industrial y de la expansión de las clases asalariadas urbanas. Para reconstruir la trama de este proceso teórico e institucional, trataremos no sólo de destacar las sucesivas opciones temáticas y las reorientaciones metodológicas de la sociología y de la economía, sino también de hacer mención, detalladamente, de las principales obras y autores que han servido de referencia, de las instituciones de enseñanza e investigación y de otras iniciativas científicas dignas de destacar, así como de las circunstancias condicionantes de tipo más general.

La propuesta de una periodización de este proceso suscita, sin duda, problemas delicados, porque es difícil percibir una lógica de conjunto en el movimiento de las diversas ciencias sociales en torno a una determinada problemática, teniendo en cuenta que el desarrollo de cada una de ellas tiene lugar según diferentes temporalidades. Sin embargo, nos parece posible discernir una periodización, sobre

El presente artículo es una versión condensada, limitada a la sociología del trabajo, de un texto más amplio sobre la sociología y la economía del trabajo y del empleo, escrito por el autor y por María João Rodrigues (ISCITE).

* Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad de Lisboa —Ed. ISCITE— Av. Forças Armadas —1600 Lisboa.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 14, invierno de 1991-1992, pp. 125-148.

todo si atendemos a la «coloración» cultural y política de las sucesivas fases históricas.

Así pues, tratamos a continuación de estos periodos:

- los años 1974-81: la aparición de la ciencia crítica;
- los años 1982-87: nuevos desafíos dentro del contexto de la crisis y del proceso de integración europea.

Emprendemos un esfuerzo de perspectiva histórica y asumimos un riesgo de apreciación crítica. Procedemos, de esta forma, a una evaluación más fundamentada de aquello que está en la causa de la presente coyuntura. Por un lado, traduce un proceso de maduración teórica y metodológica y de revitalización de los soportes institucionales y del dinamismo de la comunidad científica; pero, por otro lado, pone a la orden del día la superación de los obstáculos que aún dificultan el progreso de una producción científica original, tanto de tipo teórico como sobre el tipo de investigación aplicado.

2. El post-25 de abril

El movimiento del 25 de abril de 1974 significa una liberalización general de iniciativas sociales, económicas, políticas y culturales, que abre a las ciencias sociales nuevas perspectivas.

Los centros de investigación y de enseñanza ya existentes pueden finalmente desarrollarse, mientras nuevos centros universitarios se institucionalizan. Paralelamente, regresan científicos sociales licenciados en el extranjero y aparece una nueva generación de investigadores; unos y otros hallan, por fin, espacios de autonomía y trabajan en condiciones muy diferentes a las del régimen anterior, lo que permite la diversificación y la profundización de las áreas temáticas y de los paradigmas y metodologías de análisis.

La rápida mutación del contexto social representa, por otra parte, un incentivo decisivo para ese esfuerzo de diversificación. La ruptura del 25 de abril se ve marcada por la irrupción de un amplio movimiento social que transforma sustancialmente la *relación salarial anterior*, y se extiende hacia áreas muy variadas de las relaciones sociales: conflictos laborales, ocupación y democratización de los sindicatos, gestión de las empresas, vivienda, escuelas, municipalidades locales, cultura, formas de vida, relaciones agrarias, etc. Los

efectos de la crisis económica internacional limitan cada vez más el margen de maniobra interna, agravando la incapacidad política para adoptar una nueva estrategia de desarrollo, en tanto que, simultáneamente, tienen lugar grandes transformaciones en los mercados de trabajo; tales como el refuerzo de la terciarización, la feminización, el aumento del desempleo, la precarización y el recurso a estrategias de pluriactividad.

Distinguiremos dos fases, teniendo en cuenta la forma en que la evolución del contexto social influye en la trayectoria de las doctrinas: la primera, entre 1974 y 1981, caracterizada por una cierta espontaneidad y falta de coordinación; la segunda, a partir de 1982, en la que se acentúa el proceso de institucionalización y se hacen más visibles los efectos de agravamiento de la crisis económica.

2.1. Los años 1974-81: la aparición de la ciencia crítica

En el ámbito de la *sociología del trabajo* es importante comenzar por destacar el papel desempeñado por el seminario de especialización en Sociología del Trabajo, dentro de la licenciatura de Sociología del ISCTE. En él se inician múltiples investigaciones sobre relaciones sociales del trabajo, sobre todo en lo que a conflictos laborales y huelgas se refiere, en los que se acumulan sistemáticamente datos sociográficos extremadamente ricos que permiten eliminar algunas lagunas existentes sobre el conocimiento de los movimientos sociales populares. Se presta particular atención a la intensa agitación obrera que se da después del 25 de abril y, en especial, a las relaciones patronal-clases trabajadoras-Estado, con el fin de comprobar si las actitudes de las clases obreras en relación a los empresarios son de tipo más institucional (como, por ejemplo, la negociación) o si, por el contrario, son claramente antagonistas (como actuaciones manifiestas de ruptura antipatronal). Otra línea de investigación se ocupa de las relaciones entre la «base» social y los órganos representativos de los trabajadores; tales como las comisiones obreras y los sindicatos, con el fin de comprobar si se adoptan modelos tradicionales, en los cuales la toma de decisiones le corresponde a un grupo restringido de dirigentes y militantes en el cual el colectivo «delega» poderes (centralización de la autoridad en las cúpulas), o si, por el contrario, se crean estructuras descentralizadas de reparto de poderes (movilización democrática de base). Haciendo uso de instrumentos de pedagogía activa, y dando mayor relevancia al trabajo empí-

rico sobre el terreno y al contacto directo con los actores sociales, el método más utilizado en el referido Seminario es el de la *monografía*, en que se realiza un análisis intensivo de las diferentes dimensiones de las relaciones laborales, partiendo de fuentes muy diversas: documentos, experiencias directas, cuestionarios, entrevistas en profundidad con informantes privilegiados y biografías.

En una línea de interés análoga a la del Seminario —la de recoger y manejar material necesario para el análisis científico de las transformaciones de las relaciones laborales—, Maria de Lourdes Lima dos Santos, Marinús Pires de Lima y Víctor Matias Ferreira, realizan un primer abordaje global de la periodización de las luchas sociales en las empresas. En dicho abordaje distinguen: una primera fase, inmediatamente después del 25 de abril, en la que dominan las reivindicaciones salariales, los *saneamientos* y las formas de lucha más radicales, espontáneas y relativamente autónomas, en la que juegan un papel importante las comisiones de trabajadores; y una segunda fase, entre el 11 de marzo y el 25 de noviembre, durante la cual se implantan las estructuras sindicales, a veces vinculadas a aparatos partidarios y en la que surgen reivindicaciones más politizadas y conectadas con el poder económico. Es también, durante este segundo momento, cuando se hacen más patentes tanto determinadas contradicciones de proyectos sociales, como la tensión entre acción de base y presión institucional.

La pobreza de recursos, la escasez de estudios sociológicos e históricos existentes, la poca fiabilidad de fuentes estadísticas, los riesgos del deductivismo abstracto y la necesidad de analizar exhaustivamente la especificidad diferenciada de ciertas costumbres locales, son algunas de las causas que inducen a determinados autores a preferir el método monográfico, apoyado en una gama amplia y flexible de técnicas de acopio de información. Es lo que sucede con el estudio del caso de la Lisnave, la mayor concentración obrera de los cinturones industriales portugueses, con un colectivo conocido por sus tradiciones de lucha, donde Fátima Patriarca y Marinús Pires de Lima investigan pormenorizadamente las orientaciones y modos de acción de los diferentes grupos socioprofesionales; los modos de toma de decisión de los actores sociales; los modos de organización: el contexto político, y la génesis y el desarrollo dialéctico de los diversos tipos de luchas.

Una de las innovaciones importantes en la relación salarial, después de 1974, es la creación de algunas centenas de pequeñas y medianas *empresas dirigidas por trabajadores*, como sustitutos de los

antiguos propietarios. Este tema promueve diversas investigaciones, entre las cuales se cita la de un equipo que registra la trayectoria de las relaciones de «poder» entre los trabajadores, los representantes de los mismos y la patronal en una empresa textil intervenida, la Fábrica Simões. El estudio pone de manifiesto, por una parte, la capacidad de iniciativa y la práctica del esfuerzo por salvaguardar el potencial productivo a partir de un ejemplo de ocupación reivindicativa y, por otra parte, la ascensión de líderes que se imponen por su competencia técnica, la tensión entre gestión y reivindicación y la posterior normalización y reconducción al modelo dominante de relaciones económicas y de «poder». La gestión tecnocrática con fuerte apoyo obrero tendente a la viabilización económica, es detectada también por José Barreto, en una indagación sobre diversas empresas en régimen de autogestión y cooperativas. A esta característica se une, por otra parte, el hecho de que la mayoría de las cooperativas de producción surge como instrumento de salvaguarda de empleos, y no como resultado de una opción ideológica alternativa.

La hipótesis de interdependencia de los sistemas y de las relaciones de trabajo, estimula la apertura y profundización de otro campo de investigación. Es así como se estudia la evolución de la tecnología, de la organización, división y cualificación del trabajo y de las políticas de gestión de la mano de obra. Este temática ocupa buena parte de las investigaciones del Seminario de Sociología del Trabajo y es, igualmente, uno de los núcleos fundamentales de la investigación de Marinús Pires de Lima sobre las industrias navales, en la que el autor, partiendo de tipologías de A. Touraine y C. Durand y adaptándolas a la especificidad de la producción por unidades, analiza los diferentes sistemas de trabajo y las transformaciones tecnológicas (mecanización), de organización (racionalización, control de trabajo) y profesionales (aprendizaje, formación profesional y comportamientos en relación con los procesos de modernización).

2.2. Los años 1982-87: nuevos desafíos en el contexto de la crisis y del proceso de integración europea

La concentración de los síntomas de crisis, entendida como proceso de mutación estructural es, en Portugal, y en cierta forma, retardada con relación al contexto europeo. Desde 1978 el país vive bajo una política restrictiva como consecuencia de acuerdos con el FMI, pero

el discurso y la intervención gubernamentales tienden a sobrevalorar los aspectos aparentemente coyunturales de la crisis, tales como el déficit externo y la inflación, en detrimento de las opciones estratégicas de desarrollo: éstas van siendo puestas bajo la dependencia de las negociaciones de la integración en la CEE. Los procesos de reconversión industrial, por ejemplo, sólo empiezan a poner de manifiesto su impacto social ya en la década de los ochenta. Y a este desfase de los síntomas estructurales de la crisis, se le añade otro: el de la toma de conciencia, tanto a nivel de la opinión pública como a nivel de la propia percepción científica, ya que la aparición de multitud de innovaciones teóricas en este campo doctrinal, ocurrida en los últimos años, sólo ha sido seguida por un número pequeño de especialistas.

Será la aparición de nuevos problemas —como las transformaciones profundas en la lógica del mercado portugués, la reorganización acelerada de las clases sociales y la penetración de nuevas tecnologías— la que hará más evidentes las lagunas de potencial científico acumuladas mientras tanto. Efectivamente, el potencial científico relativo a los problemas del trabajo y del empleo, fue marginado durante décadas, como consecuencia de las «soluciones» espontáneas que la sociedad portuguesa fue creando para resolverlos: la emigración, el bajo nivel de los salarios y el debilitamiento del poder contractual de las clases asalariadas. Pero estas «soluciones» amenazan ahora con agotarse y el descubrimiento de otras se ve dificultado por el pesado déficit de capacidad científica y, de una manera más general, de sensibilidad y capacidad de innovación de los agentes sociales en este dominio. Y es solamente al final de este periodo y ya dentro del cuadro de las coordenadas definidas por la adhesión a la CEE en junio de 1986, cuando aparecen los primeros índices de superación de este déficit. Dentro de este nuevo contexto, el carácter de centralidad de los problemas de los recursos humanos ha venido a resurgir, quedando de manifiesto incluso en el Plan a medio plazo preparado por el gobierno bajo la designación de «Programa de corrección estructural del déficit externo y del desempleo» (PCEDED), y en los planes integrados de desarrollo regional y local.

La creciente importancia dada a estos problemas se pone de manifiesto también en la reforma del aparato de Estado con la concesión del estatuto de autonomía al Instituto del Empleo y Formación Profesional y en el desarrollo universitario, con la preparación de maestrías en estas áreas.

En el campo de la *Sociología del Trabajo*, se refuerzan algunos

logros conseguidos en el periodo anterior: diversidad de perspectivas teóricas y metodológicas; enriquecimiento de los temas tratados; aumento de investigadores y de proyectos; desarrollo de estudios interdisciplinarios; mayor vinculación entre universidades, instituciones de investigación, sindicatos y empresas.

El agravamiento de los efectos de la crisis (desempleo, salarios atrasados, planes de viabilización y reconversión, empobrecimiento de la relación salarial, economía subterránea) queda reflejado en los temas abordados en la investigación. Un ejemplo de esto es la investigación dirigida por M. Pires de Lima, sobre las industrias navales, en la que el autor establece una conexión entre los cambios habidos en la coyuntura económica, los habidos en los sistemas de producción y en las políticas de gestión de la mano de obra, y los discursos, comportamientos y tipos de concienciación de los diferentes grupos presentes. Ilustraciones semejantes aparecen en estudios realizados en el Seminario de Sociología del Trabajo del ISCTE, concretamente en el de un equipo que analiza la evolución de la concienciación y de la acción obreras en la Setenave entre 1974 y 1983. Como continuación de esta investigación, el mismo autor dirige un proyecto colectivo en el que se articulan las relaciones entre la crisis, las innovaciones tecnológicas y de organización, y los cambios de estrategia de los actores sociales (Estado, patronal, sindicatos, municipalidades), en el ámbito de las industrias navales. Trabajo interdisciplinario y nuevas metodologías dentro de las áreas de la Sociología del Desarrollo y de la Sociología del Trabajo, caracterizan también otro proyecto orientado por el mismo autor sobre «Transformaciones de los actores sociales en un país en desarrollo —una intervención sociológica en Setúbal», en el cual se trata de aplicar la metodología puesta en funcionamiento en el laboratorio dirigido por Alain Touraine.

Desde otra perspectiva, la interconexión entre sistemas de trabajo e identidades culturales obreras (modelos culturales, normas de relaciones interpersonales cotidianas), es examinada por Firmino da Costa y otros autores en la Sociedad Central de Cervezas.

Los orígenes y la implantación de los contratos colectivos de trabajo son objeto de tres artículos de José Barreto, en los que se destaca la influencia histórica fundamental ejercida por los tipógrafos.

En el ámbito de los estudios del Ministerio de Trabajo, María Luisa Cristovam enfoca sociológicamente los conflictos de trabajo en 1979, con base en algunos índices: frecuencia, extensión, intensidad, duración, tipos de huelga, resultados, dimensiones, ramo de

actividad y situación geográfica de la empresa. En 1985, la misma autora defiende, en la Universidad de París 7 —Groupe de Sociologie du Travail—, una tesis doctoral que tiene como tema la acción sindical y los conflictos sociales en Portugal en los años siguientes al 25 de abril. Conceição Cerdeira y Edite Padilha analizan los principales cambios procesados en la estructura de la organización del sindicalismo portugués entre 1933 y 1984.

Uwe Optenhogel y Alan Stoleroff examinan los objetivos políticos de los sindicatos, y este último autor pone de manifiesto las ventajas de las intervenciones sociológicas en los actores sindicales.

En el campo de la caracterización social de la mujer, debe también hacerse referencia, entre otros, a los trabajos de Teresa de Sousa Fernandez, Julieta Almeida Rodrigues y Karin Wall, encuadrados en tesis doctorales concluidas o en fase de realización.

La evolución de los temas de la investigación denota la influencia del contexto social; se da un cambio de dirección del interés hacia variables explicativas de las relaciones laborales como: las estrategias industriales; las políticas económicas, tecnológicas y de mano de obra, y las transformaciones de los sistemas de trabajo.

Es así como Fátima Patriarca analiza exhaustivamente el contexto y las incidencias del proceso de introducción de organización científica del trabajo en la metalomecánica pesada, mientras que M. Pires de Lima investiga algunas líneas históricas de la introducción del taylorismo en Portugal.

Dentro del área de la sociología de las organizaciones, deben destacarse los resultados de la investigación-intervención de Claudio Teixeira sobre las nuevas formas de organización del trabajo, experimentadas en el ámbito del Instituto de Participaciones del Estado (CIFAG). Combinando las investigaciones sociotécnicas y socioeconómica, el autor hace patente la evolución de un proceso de cambio en el que se va desde el enriquecimiento del trabajo hacia el perfeccionamiento de los objetivos de un departamento de empresa industrial, mediante su inserción en una lógica de gestión global. La interconexión entre la sociología y la gestión de empresas es, además, objeto de los trabajos de Cláudio Teixeira y Seca Ruivo, al estudiar las nuevas experiencias de organización del trabajo.

Otra contribución muy importante para la profundización de la sociología de la participación en las organizaciones, es el libro de José Baptista, Ilona Kovács y Conceição Lobo Antunes, en el que analizan, intensiva y diacrónicamente, el sistema sociocultural de una cooperativa de producción industrial y sus interacciones con el

medio circundante, con el fin de hacer sobresalir las condiciones de participación. 'Explicitando y reflexionando de un modo crítico sobre la gama de métodos utilizados, este estudio de caso está incluido en una investigación sobre formas de gestión alternativas al modelo autoritario de organización, a través de la definición de las circunstancias favorables al aumento de la iniciativa y de la descentralización.

El tema de las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo suscita el interés creciente de los sociólogos, hecho éste que queda ilustrado por la publicación de varios artículos sobre los efectos sociales de las innovaciones tecnológicas, por las participaciones de Ilona Kovács y A. Brandão Moniz en el Seminario «Política de Empleo», organizado por la CGTP-IN, por trabajos de Anabela Carvalho, y por diversos textos relevantes de José Baptista. Dentro de la misma línea, conviene mencionar los proyectos colectivos dirigidos por, o en los que participa, Ilona Kovács, sobre el análisis sociológico del cambio del trabajo industrial (impacto en los modelos cultural y de participación); las implicaciones sociales de la robotización industrial en Portugal, y también el informe sobre los problemas sociales relacionados con la introducción de la automatización industrial.

Las investigaciones sobre sociología histórica de las clases trabajadoras son proseguidas, a lo largo de este periodo, por varios autores, entre los cuales se hace mención a Filomena Mónica que, continuando trabajos anteriores, concluye monografías sobre los metalúrgicos y los tejedores de algodón, y a João Freire, el cual realiza una tesis doctoral sobre ideología, oficio y prácticas sociales, centrada en las relaciones entre el anarquismo y el movimiento obrero en Portugal entre 1900 y 1940.

Por último, desde una óptica más jurídica e institucional, se destacan las obras de Monteiro Fernandes (sobre temas laborales); Silva Leal (seguridad social); Mário Pinto (análisis comparativo de los diferentes regímenes de despidos) y Manuel de Lucena (estudios de ciencia política sobre corporativismo y neocorporativismo).

3. Balance: perspectivas para el futuro

El desarrollo que ha tenido lugar en el campo de la sociología y de la economía del trabajo, en especial a partir de la apertura de 1974,

se traduce en un conjunto de *puntos fuertes* adquiridos. En primer lugar, y concretamente en relación con la sociología, se comprueba una diversidad enriquecedora de enfoques teóricos y metodológicos (marxismo, accionalismo, funcionalismo, métodos extensivos y cuantitativos, métodos intensivos y cualitativos, etc.). Además de esto, es notoria la madurez epistemológica y metodológica, que se hace patente por la capacidad de interrogación sistemática sobre las problemáticas, y por la vigilancia crítica en relación con el empirismo. El impulso para el progreso de la acumulación de conocimiento se revela también a través del incremento de investigadores, proyectos y lugares de publicación de los resultados de las investigaciones. Finalmente, destaca la relevancia de prácticas pluridisciplinarias de indagación científica.

Estas líneas de fuerza no deben, sin embargo, hacer eludir un considerable número de *insuficiencias* (y deficiencias) que es urgente asumir.

Uno de los obstáculos es la relativa debilidad de producción teórica original con que están marcadas las ciencias sociales en Portugal, así como también lo es un relativo desfase, con raras excepciones, en relación con los últimos progresos realizados internacionalmente en estas disciplinas. Conviene señalar, por ejemplo, que la segmentación del mercado del trabajo, las cuestiones relacionadas con los modos y esquemas de vida, las nuevas tecnologías y sectores (con la consiguiente reformulación de las cualificaciones y tipos de empleo), las estrategias de los actores sociales, los movimientos sociales, el cambio cultural en lo tocante a los nuevos valores y representaciones del trabajo y el no-trabajo, la democracia en las organizaciones, las condiciones y calidad de trabajo y de vida fuera del trabajo, son todos ellos temas aún insuficientemente explotados y debatidos.

Esta situación se explica, en gran parte, por las dificultades que hay en financiar la actualización de bases bibliográficas y el desarrollo de relaciones de intercambio con la comunidad científica internacional. Pero también es el resultado de orientaciones empiristas y economicistas unidas a una investigación relacionada en exceso con la demanda externa y con resultados rápidos e inmediatamente utilizables. Se trata de una tendencia pragmática que contraría el distanciamiento crítico y que puede constituir un obstáculo para innovaciones teóricas que dependen de la apertura interdisciplinaria (e incluso transdisciplinaria), del cuestionarse sobre las propias bases tradicionales de las ciencias sociales del trabajo, de la definición de

las condiciones de autonomía del análisis científico, y de una sensibilización mayor para con las especificidades de la formación social portuguesa.

Se comprueba, paralelamente, que el considerable potencial de producción estadística que ha sido creado, no está suficientemente engarzado con los núcleos de análisis e investigación, tanto en el momento inicial de la concepción como en el momento final de la utilización: muestras de este estado de cosas son, concretamente, los datos referentes a conflictos de trabajo, cualificación profesional y dinámica de trabajo.

Este conjunto de dificultades es también consecuencia, a su vez, de insuficiencias institucionales de la propia comunidad ligada a esta especialidad científica: reconocimiento tardío e incluso precario del perfil profesional y de los obstáculos en la inserción en el mercado del trabajo, desarticulación entre instituciones de enseñanza, de investigación, de administración pública, empresas públicas, privadas, cooperativas, sindicatos, instituciones de la vida regional, local y asociativa, limitaciones en las financiaciones y bloqueos de la organización que dificultan la reproducción profesional ampliada de la comunidad científica, teniendo como resultado un conocimiento fragmentario y disperso de la estructura y las transformaciones de la sociedad portuguesa.

Las mutaciones estructurales en curso tienden, sin embargo, a suscitar crecientes intereses (políticos, empresariales, sindicales, regionales y culturales) en torno a problemas como: la valorización de los recursos humanos, los nuevos modelos de desarrollo, la informatización, la flexibilidad de organización, la reconversión industrial, la formación profesional, las iniciativas locales de empleo y la sociedad posindustrial.

Resta, por lo tanto, saber hasta qué punto esta comunidad científica conseguirá sacar partido de un contexto más favorable, superando obstáculos de organización y metodológicos, y renovándose con la inversión en *nuevos objetivos*.

Nos referimos a la necesidad de abordaje de las siguientes temáticas, entre otras: estudio interdisciplinario del mercado del trabajo, rehabilitando el papel de los actores sociales y los contactos con el aparato productivo y con las estrategias industriales, análisis del contexto y de los efectos sociales del cambio económico y de la crisis, cuestiones planteadas por el proceso de modernización y de innovación tecnológicas, con la consiguiente reformulación de los conceptos «trabajo» y «no-trabajo», interdependencia socialización-

educación-formación-empleo y salud-enfermedad-sociedad, formación de la patronal, de los cuadros y de la clase obrera.

Parece, pues, importante repensar las propias orientaciones metodológicas, lo cual ha de atenderse, sobre todo, a las siguientes normas: reconsideración crítica de los paradigmas teóricos tradicionales, concepción de teorías auxiliares y de medio alcance atentas a las especificidades nacionales, superación de las prácticas compartimentadas por fronteras disciplinarias rígidas, promoviendo investigaciones que asocien la sociología, la economía, la psicología, la historia, la antropología y la gestión; incentivación de la innovación, profundizando en el nivel de formación e integrando los elementos sociales en el desarrollo de los conocimientos científicos; explotación de las posibilidades de la investigación-intervención con el establecimiento de *redes* más densas entre investigadores y agentes sociales.

Una confrontación crítica de estos desafíos permitiría, sin duda, superar una etapa más en la maduración de las ciencias sociales portuguesas en las temáticas del trabajo y del empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeda, Carlos y Barreto, António (1970), *Capitalismo e Emigração em Portugal*, Lisboa, Prelo.
- Almeida, Carlos C. (1973), «Sobre a problemática de emigração portuguesa: notas para um projecto de investigação interdisciplinar», *Análise Social*, Lisboa, 10, 40, pp. 778-789.
- Almeida, José Carlos Ferreira de (1964), «A emigração portuguesa para França: alguns aspectos quantitativos», *Análise Social*, Lisboa, 2, 7-8, pp. 599-622.
- (1966), «Dados sobre a emigração portuguesa em 1963-65: alguns comentários», *Análise Social*, Lisboa, 4, 13, pp. 116-127.
- Almeida, Maria Susana G. de (1962), *Motivações no Trabalho. Inquérito aos Operários das Indústrias Metalomecânicas da Região de Lisboa*, Lisboa, Associação Industrial Portuguesa.
- Alpiarça, João Cidade (1984), «Sistema educativo e preparação para o mercado de trabalho», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 63, pp. 33-44.
- Amaro, Rogério Roque (1984), «Emigração e regresso de emigrantes (uma análise em termos de mercado de trabalho)», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 63, pp. 77-92.

Trabajo, empleo y transformaciones sociales

- (1985), «Reestruturações demográficas, económicas e socioculturais em curso na sociedade portuguesa: o caso dos emigrantes regressados», *Colóquio Mudanças Sociais em Portugal de Hoje*, org. Instituto de Ciências Sociais, Lisboa.
- Antunes, M. L. Marinho (1970), «Vinte anos de emigração portuguesa: alguns dados e comentários», *Análise Social*, Lisboa, 8, 30-31, pp. 299-385.
- (1973), «A emigração portuguesa desde 1950: dados e comentários», ed. Gabinete de Investigações Sociais, «Cadernos GIS», Lisboa, 7.
- (1981), «Migrações, mobilidade social e identidade cultural: factos e hipóteses sobre o caso português», *Análise Social*, Lisboa, 17, (1), 65, pp. 17-28.
- Aquino, Acácio Tomás de (1978), *O Segredo das Prisões Atlânticas*, Lisboa, Regra do Jogo.
- Ascensão, Miguel de Oliveira (1959), «Os serviços nacionais de emprego», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, Lisboa, año 9, 39, pp. 217-234.
- Baptista, José (1973), «Burocracia e Capitalismo, Teorias e Tendências», tesis de doctorado, Universidade de Ciências Económicas de Budapeste.
- (1985), «Projecto S. I. O. T.: uma opinião», *Boletim S. I. O. T. (Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho)*, Lisboa, 1, pp. 3-7.
- Kovacs, Ilona, e Antunes, Conceição Lobo (1985), *Uma Gestão Alternativa: Para Uma Sociologia da Participação nas Organizações, a partir de Uma Experiência Portuguesa*, Lisboa, Editora Relógio de Água.
- Batata, Óscar Soares (1975), «A emigração e o êxodo rural em Portugal», *Boletim da Sociedade de Geografia de Lisboa*, 33 (1-3), (4-6), pp. 37-69.
- Barreto, José (1977), «Empresas industriais geridas pelos trabalhadores», *Análise Social*, Lisboa, 12, 51, pp. 681-720.
- (1980), «Sobre as origens da contratação colectiva», *Análise Social*, Lisboa, 16, 64, pp. 699-712.
- (1981), «Os tipógrafos e o despontar da contratação colectiva em Portugal (I)», *Análise Social*, Lisboa, 17, 66, pp. 253-292.
- (1982), «Os tipógrafos e o despontar da contratação colectiva em Portugal (II)», *Análise Social*, Lisboa, 70, pp. 183-211.
- Bastien, Carlos (1984), «A Revista de Economia e a introdução do keynesianismo em Portugal», *Estudos de Economia*, 4, 2, pp. 163-184.
- Bento, Maria (1983), «O financiamento da segurança social, suas distorções e consequências», conferencia *Evolução Recente e Perspectivas de Transformação da Economia Portuguesa*, Lisboa, ed. CISEP, pp. 1035-1069.
- Branco, Carlos (1965), *Perspectivas Sociais da Empresa. Cinco Ensaios sobre Relações Humanas na Indústria*, Lisboa, Junta de Acção Social.
- Branquinho, Isilda Nunes (1965), «Crescimento económico e política de emprego», *Análise Social*, Lisboa, 11, pp. 361-362.
- Bureau International du Travail (1979), *Employment and Basic Needs in Portugal*, Ginebra, BIT.

- Cabral, Manuel Villaverde (1977), *O Operariado nas Vésperas da República, 1909-1910*, Lisboa, Presença.
- (1979), *Portugal na Alvorada do Século XX*, Lisboa, A Regra do Jogo.
- Campos, José Torres (1966), «A produtividade da população activa do continente português de 1950 a 1960», *Análise Social*, Lisboa, 4, 14, pp. 392-312.
- Cardoso, J. Pires (1943), *Sociedade Anónima, Ensaio Económico*, Lisboa, Empresa Nacional de Publicidade.
- (1950), *Corporativismo*, Lisboa, ed. del autor.
- Carvalho, Fernando Neto de (1962a), «Formação profissional», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 1, 3, pp. 13-24.
- (1962b), «Política de mão-de-obra», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 1, 2, pp. 7-21.
- Carvalho, Odete Esteves de (1962), «Diferenciações salariais na indústria portuguesa», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 3, 9, pp. 52-94.
- (1971), «Aspectos de repartição do rendimento em Portugal: análise no período dos I e II Planos de Fomento», *O Desenvolvimento em Portugal. Aspectos Sociais e Institucionais*, Lisboa, Gabinete de Investigações Sociais.
- (1976), *Distribuição e Redistribuição dos Rendimentos em Portugal — Agricultura e Actividades não Agrícolas*, Lisboa, Gabinete de Estudos e Planeamentos do Ministério do Trabalho, serie «Estudos».
- y Nunes, Maria Luísa (1979), «Aspectos da distribuição de rendimentos em Portugal no período 1973-1978», comunicación a la II Conferência Internacional sobre Economía Portuguesa, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Castanheira, María Emilia, y Ribeiro, María Eduarda (1977), «A repartição pessoal do rendimento em Portugal», *Análise Social*, 13, (4), 50, pp. 727-742.
- Catarino, Acácio Ferreira (1980), «Problemas de emprego — situação portuguesa», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 48-49, pp. 15-34.
- Cavalheiro, Américo; Antunes, María de Graça; Pinheiro, María Madalena, y Ramos, A. Brito (1983), «O nível micro da política de emprego — a experiência recente as perspectivas futuras», conferencia *Avaliação Recente e Perspectivas de Transformação da Economia Portuguesa*, Lisboa, CISEP-ISE.
- Centro de Estudos de Planeamento (1979), «Localização do emprego industrial», *Estudos Urbanos e Regionais*, Lisboa, Centro de Estudos e Planeamento, Secretaria de Estado de Planeamento.
- Comissão Interministerial de Planeamento e Integração Económica (1967), «Trabalhos preparatórios do III Plano de Fomento», *Grupo de Trabalho n.º 13: Mão-de-Obra e Problemas Sociais*, Lisboa, CIPIE.
- Comissariado do Desemprego (1959), *Primeiro Relatório Anual da Comissão Coordenadora das Obras Públicas no Alentejo*, Lisboa, 2.ª ed.
- Cordeiro, Albano (1979), «Modalidade Internacional da força do trabalho e imperialismo», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 34, pp. 28-47.

- Costa, António Firmino da; Guerreiro, María das Dores; Freitas, Francisco da Silva, y Ferreira, María Helena (1984), *Artes de Ser e de Fazer no Quotidiano Operário*, Centro de Estudos de Sociologia-ISCTE.
- Costa, Emilio (1931), *O Sindicalismo Independente*, Lisboa, Seara Nova.
- Cristovam, María Luisa (1982), *Conflitos de Trabalho em 1979 — Breve Análise Sociológica*, Lisboa, Ministério do Trabalho, «Colecção Estudos», série C, Trabalho, núm 3.
- Cruz, Manuel Braga da (1980), *As Origens da Democracia Cristã e o Salazarismo*, Lisboa, Editorial Presença, Gabinete de Investigações Sociais.
- Descamps, Paul (1935), *Le Portugal. La Vie Sociale Actuelle*, Paris, Librairie de Paris, Firmin-Didot Éditeurs.
- Dias, José Nascimento Ferreira (1945), *Linha de Rumo*, Lisboa, Clássica Editora.
- Fernandes, António de Lemos Monteiro (1983), *Nções Fundamentais de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.
- (1984), *Temas Laborais*, Coimbra, Livraia Almedina.
- Fernandes, Maria Teresa de Sousa (1981), *Women and the Wage Labor System: A Theoretical Approach to the Sexual Division of Labor*, tesis de doctorado, Brandeis University.
- Ferreira, Eduardo de Sousa (1976), *Origens e Formas da Emigração: o Impacto da Emigração sobre o Desenvolvimento*, Lisboa, Iniciativas Editoriais.
- (1984), *Reintegração dos Emigrantes Portugueses — Integração na CEE e Desenvolvimento Económico*, Lisboa, Associação de Estudantes do Instituto Superior de Economia.
- Fonseca, Carlos da (1973), *A Origem da 1.ª Internacional em Lisboa*, Lisboa, Editorial Estampa.
- (1975), *Integração e Ruptura Operária — Capitalismo — Associativismo — Socialismo — 1836-1875*, Lisboa, Editorial Estampa.
- (1979-82), *História do Movimento Operário e das Ideias Socialistas em Portugal*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- Freire, João (1981), «A "Sementeira" do arsenalista Hilário Marques», *Análise Social*, Lisboa, 67-69, pp. 767-826.
- Lima, Marinús Pires de; Pimentel, Duarte; Silva, Fernando Costa e, y Wall, Karin (orgs.) (1985), *Antologia de Sociologia do Trabalho*, Lisboa, Edições A Regra do Jogo.
- Freitas, Eduardo de (1973), «Sobre a polarização das relações sociais em Portugal: 1930-1970», *Análise Social*, Lisboa, 10, 39, pp. 494-507.
- Gonçalves, Bento (1976), *Escritos (1927-1930)*, Lisboa, Seara Nova.
- Gonçalves, José Júlio (1971), *Portugueses Dispersos pelo Mundo. Síntese Estatística*, Lisboa, Agência Geral do Ultramar.
- Gonçalves, Luís (1905), *A Evolução do Movimento Operário em Portugal*, Lisboa.
- Kovács, Ilona (1973), *Marx sobre a Burocracia*, tesis de doctorado, Universidade de Ciências Económicas de Budapeste.
- (1985), «Conferência-debate sobre democracia industrial na Europa, Ja-

- pão, Estados Unidos e o caso português», *Boletim SIOT*. Lisboa, 1, pp. 8-10.
- Leal, António da Silva (1960), «Da falta de interesse dos juristas portugueses pelo direito de trabalho», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, año 11, 44, pp. 512-525.
- (1962), «Direito comparado e direito do trabalho», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 1, 1, pp. 7-19.
- (1963), «A sociologia em Portugal», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 2, 6, pp. 131-136.
- (1963), «A remuneração do trabalho na legislação portuguesa», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 2, 7, pp. 9-30.
- (1984), *Temas de Segurança Social*, Lisboa, Federação Portuguesa dos Centros de Cultura e Desporto, da Saúde e Segurança Social.
- Leitãa, Maria Lúcia, y Freitas, Vera (1982), *Análise das Disparidades Salariais no Pós-25 de Abril*, Lisboa, Ed. Moraes, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Lima, João de Campos (1905), *Movimento Operário em Portugal*, reedición, 1972, Porto, Afrontamento.
- Lima, José Lobo d'Avila (1905), *Movimento Operário em Portugal*, Lisboa.
- Lima, Marinús Pires de (1965), «Apontamento sobre o Seminário de Sociologia das Organizações do Prof. J. D. Reynaud», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, 16, pp. 123-150.
- (1966), «O desenvolvimento económico e a repartição da população activa por ramo de actividade», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, 18, pp. 84-109.
- Lima, Marinús Pires de (1967a), «A participação dos trabalhadores nos resultados das empresas — estudo centrado na experiência francesa», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 6, 22, pp. 84-148.
- (1967b), «Sistemas de remuneração baseados nos resultados da produção — um esquema de análise de alguns problemas», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, año 6, 23, pp. 110-161.
- (1977), «A acção operária na Lisnave: análise da evolução dos temas reivindicativos», *Análise Social*, Lisboa, 52, pp. 829-900.
- (1981), «A evolução do trabalho operário nas indústrias de construção e reparação navais — aspectos de uma investigação em curso e alguns resultados preliminares», *Análise Social*, Lisboa, 17, 67-68-69, pp. 885-982.
- (1982), «Notas para uma historia da organização nacional do trabalho em Portugal (1900-80) — alguns resultados preliminares de uma investigação em curso», *Análise Social*, Lisboa, 18, 72-73-74, pp. 1299-1365.
- (1986), «Transformações das relações de trabalho e acção operária nas indústrias navais (1974-84)», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, 18-19-20, pp. 537-546.
- Lobo, Isabel Sousa (1985), «Estrutura social e productiva e propensão à subterraneidade no Portugal de Hoje», coloquio *Mudanças Sociais no*

- Portugal de Hoje*, organizado por el Instituto de Ciências Sociais, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lopes, Maria Helena Pessoa (1971), *Estrutura Empresarial Portuguesa*, Lisboa, Ministério das Corporações e Previdência Social, série «Estudos», 3.
- Lopes, Sérgio (1970), «Organizações e sociedade», *Análise Social*, Lisboa, 8, 32, pp. 618-645.
- (1973), «Burocracia: prospecção de un conceito», *Análise Social*, Lisboa, 10, 37, pp. 51-78.
- Lopes, Sérgio Gaspar Madeira de Freitas (1980), *Idéologie et Mouvements Sociaux, Apport à l'Étude des Idéologies Basé sur Quelques Aspects du Mouvement Ouvrier au Portugal*, tesis de doctorado de tercer ciclo, París, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Lucena, Manuel de (1976), *A Evolução do Sistema Corporativo Português* (traducción de la edición francesa de 1971), 2 vols., Lisboa, Perspectivas e Realidades.
- Makler, Harry Mark (1969), *A «Élite» Industrial Portuguesa*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Marques, A. H. de Oliveira (1978), *História da 1.ª República. As estruturas de Base*, Lisboa, Iniciativas Editoriais.
- Martins, Eduardo; Morais, Fátima; Rosa, Teresa, y Sociro, Teresa (1983), «Sistemas de trabalho, consciência e acção operária na Stenave», seminário *Sociologia do Trabalho*, orientado por Marinús Pires de Lima, Lisboa, ISCTE.
- Martins, Isabel Faria (1969), «Os trabalhadores portugueses ante a sociedade e o progresso: notas e reflexões sobre um inquérito», *Análise Social*, Lisboa, 7, 27-28, pp. 382-392.
- y Costa, Leonel da (1970), *Os Trabalhadores da Indústria e o Progresso Técnico*, Lisboa, INII.
- Mateus, Augusto (1981), «Política económica, dinâmica de inflação e repartição do rendimento em Portugal», *Estudos de Economia*, Lisboa, 1, 3, Instituto Superior de Economia, pp. 319-354.
- Matos, Luís Salgado de (1981), «Lisboa, 1920: vida sindical e condição operária — entrevista com Emídio Santana», *Análise Social*, Lisboa, 17, 67-68-69, pp. 279-286.
- (1982), «Generalidade e drama: pensamento político português (1945-1980)», Lamounier y Bolivar (comps.), *A Ciência Política nos Anos 80*, Editora Universidade de Brasília.
- Medeiros, Fernando (1978), *A Sociedade e a Economia Portuguesa nas Origens do Salazarismo*, Lisboa, A Regra do Jogo.
- Mil-Homens, Antonio (1984), «Evolução da estrutura do emprego em Portugal após 1974», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 63, pp. 17-32.
- Mónica, Maria Filomena (1979), «Uma aristocracia operária: os chapeleiros (1870-1914)», *Análise Social*, Lisboa, 15, 60, pp. 859-948.
- (1981), «Poder e saber: os vidreiros da Marinha Grande», *Análise Social*, Lisboa, 17, 67-68-69, pp. 505-572.

- (1982a), *A formação da Classe Operária Portuguesa. Antologia da Imprensa Operária (1850-1934)*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- (1982b), «Indústria e democracia: os metalúrgicos de Lisboa (1880-1934)», *Análise Social*, Lisboa, 18, 72-73-74, pp. 1231-1277.
- Moniz, António Branão (1982), *Da Divisão Social do Trabalho: Uma Abordagem Sociológica*, Ponta Delgada, Universidade dos Açores.
- Moura, Francisco Pereira de (1969), *Por onde Vai a Economia Portuguesa*, Lisboa, Seara Nova.
- Moura, João (1950), «A desproletarização e a empresa», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, 3, pp. 50-57.
- (1957), «Os trabalhadores e a vida da empresa», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, 29, pp. 21-54.
- (1958), «A industrialização, a empresa e o homem», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, ano 9, 34, pp. 178-191.
- (1963), «Modernização industrial e emprego», *Análise Social*, Lisboa, 1, 2, pp. 206-224.
- (1950), *Desenvolvimento Económico e Emprego no Continente Português*, Lisboa, Ministério das Corporações e Previdência Social.
- (1977), *Problemas e Política de Emprego*, Lisboa, Gabinete de Estudos, Planeamento e Organização do Ministério de Trabalho, serie «Estudos», 36.
- (1979), *Emprego e Formação Profissional Extra-Escolar no Continente*, Lisboa, Departamento de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho, serie «Estudos», 42.
- Murteira, Mário (1960), «Um problema da política de salários», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, ano 9, 41, pp. 26-57.
- (1963), «Aspectos recentes da repartição do rendimento em Portugal», *Análise Social*, Lisboa, 1, 3, pp. 402-422.
- (1966a), «A criação do serviço nacional de emprego», *Análise Social*, Lisboa, 4, (1), 13, pp. 112-116.
- (1966b), *Emigração e Política de Emprego em Portugal*, Lisboa, Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.
- (1968), *A Determinação do Salário na Indústria*, Lisboa, Moraes.
- y Branquinho, Isilda (1968), «Desenvolvimento de recursos humanos e ensino superior», *Análise Social*, Lisboa, 6, 20-21, pp. 81-98.
- (1969), *Economia do Trabalho*, Lisboa, Livraria Clássica.
- Branquinho, Isilda, y Catarino, Acácio (1969), *Recursos Humanos em Portugal — Síntese de Informação Estatística*, Lisboa, Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.
- (1973), «Política nacional de salários e produtividade», *Análise Social*, Lisboa, 10, 38, pp. 269-281.
- Navarro, Modesto (1973), *Emigração e Crise no Nordeste Transmontano*, Lisboa, Preto.
- Neto, João Pereira (1983), *Impacto Sócio-Económico-Político do Retorno dos Emigrantes ao Algarve e à Andaluzia*, Lisboa, Antropos.

- Neves, António Oliveira das (1984), «A dimensão local da crise de emprego nos anos 80: reflexões em torno do "Processo de Castanheira de Pêra"», *Economia e Socialismo*, 63, pp. 93-104.
- Nunes, Adérito Seda (1952), «Crise social e reforma da empresa», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, ano 3, 10, pp. 100-222.
- (1954), *Situação e Problemas do Corporativismo*, Lisboa, Gabinete de Estudos Corporativos do Centro Universitário da Mocidade Portuguesa.
- (1961), *Princípios de Doutrina Social*, Lisboa, Livraria Moraes.
- (1963), «As relações humanas: significado e deturpações», *Análise Social*, Lisboa, I, 1, pp. 104-113.
- (1969), *Sociologia e Ideologia do Desenvolvimento*, Lisboa, Moraes Editores, 2.ª ed. (1.ª ed., 1968).
- Ferreira, Víctor y Aguilar, Joaquim (1969), «Níveis de instrução na indústria portuguesa», *Análise Social*, Lisboa, 27-28, pp. 646-705.
- Miranda, J. David (1971), «A composição social da população portuguesa: alguns aspectos e implicações», en *O Desenvolvimento em Portugal: Aspectos Sociais e Institucionais*, Lisboa, Gabinete de Investigações Sociais, pp. 9-57.
- (1972), *Questões Preliminares sobre as Ciências Sociais*, Lisboa, Gabinete de Investigações Sociais.
- Nunes, Maria do Carmo (1984), «A mulher: entre a família e o trabalho», *Economia e Socialismo*, 63, pp. 71-76.
- Oliveira, César (1971a), *A Comuna de Paris e os Socialistas Portugueses*, Lisboa, Brasília.
- (1971b), *O Congresso Sindicalista de 1911*, Porto, Afrontamento.
- (1971a), *A Criação da União Operária Nacional*, Porto, Afrontamento.
- (1973b), «Os limites e a ambiguidade: o movimento operário português perante a guerra de 1914-1918», *Análise Social*, Lisboa, 40, pp. 679-702.
- (1974), *O Operariado e a República Democrática (1910-1914)*, Lisboa, Seara Nova.
- Optenhogel, Uwe, y Stoleroff, Alan (1984), «The political objectives underlying trade union program in Portugal», *III International Meeting on Modern Portugal — Portugal and the Portuguese Ten Years Later 1974-1984*, patrocinado por la International Conference Group on Modern Portugal, University of New Hampshire. Tradución portuguesa: *Conflictos e Mudanças em Portugal*, Lisboa, Teorema, 1985.
- Patriarca, Fátima (1977), «Práticas de acção operária e formas organizativas na Lisnave», *Análise Social*, Lisboa, 13, 51, pp. 619-681.
- (1978), «Operários portugueses na revolução», *Análise Social*, Lisboa, 14, 56, pp. 695-729.
- (1982), «Taylor no Purgatório — o trabalho na metalomecânica pesada», *Análise Social*, Lisboa, 18, 71, pp. 435-530.
- Pereira, João Martins (1979), *Pensar Portugal hoje. Os Caminhos Actuais do Capitalismo Português*, Lisboa, Publicações D. Quixote.

- Pereira, José Pacheco (1971), *As Lutas Operárias contra a Carestia de Vida em Portugal — A Greve de Novembro de 1918*, Porto Portugalense.
- (1981), «Contribuição para a história do Partido Comunista Português na I República (1921-26)», *Análise Social*, Lisboa, 17, 67-68-69, pp. 695-714.
- Pereira, J. Silva (1983), *Emprego e Formação Profissional dos Jovens*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Pereira, Miriam Halpern (1981), *A Política Portuguesa de Emigração 1850-1930*, Lisboa, A Regra do Jogo.
- Pereirinha, José A. (1980), «Evolução salarial em Portugal na década de 1970», *Estudos de Economia*, Lisboa, Instituto Superior de Economia, 1, 1, pp. 69-82.
- Pimentel, Duarte; Pereira, José C. S.; Oliveira, José G.; Cunha, Maria Bárbara; Pimentel, Maria de Jesus, y Lima, Marinús Pires de (1977), «Fábrica Simões: autogestão ou delegação de poderes? Estudo de um caso numa empresa intervencionada», *Análise Social*, Lisboa, 13, (2), 50, pp. 355-418.
- Pinto, João Manuel Cortez (1955), *A Corporação*, Coimbra, Coimbra Editora.
- (1957a), «Pesquisa de directrizes para uma política salarial», IV Congresso da União Nacional, *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho*, 24, (2).
- (1957b), «O desemprego tecnológico e a corporação», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, Lisboa, ano 8, 31, pp. 256-273.
- Pinto, Mário (1958), «Sobre o conflito colectivo de trabalho», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, Lisboa, ano 9, 35-36, pp. 250-263.
- (1961), «Relações colectivas de trabalho», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, Lisboa, ano 12, 46, pp. 203-222.
- (1963a), «A colaboração na empresa e a projectada lei sobre o contrato de trabalho», *Análise Social*, Lisboa, 1, pp. 100-104.
- (1963b), «O problema da resolução dos conflitos colectivos do trabalho», *Análise Social*, Lisboa, 1, 2, pp. 292-301.
- (1964a), «O interesse colectivo de categoria profissional», *Análise Social*, Lisboa, 6, pp. 308-317.
- (1964b), «Função e acção sindicais: algumas considerações preliminares», *Análise Social*, Lisboa, 2, 7-8, pp. 747-779.
- (1966), «O direito perante a greve», *Análise Social*, Lisboa, 4, 13, pp. 48-73.
- (1971), «Reestruturação sindical: tópicos para uma questão prévia», *Análise Social*, Lisboa, 8, 32, pp. 716-720.
- y Moura, Carlos (1972), «As estruturas sindicais portuguesas», *Análise Social*, Lisboa, 33, pp. 140-190.
- y Fialho, Francisco Sousa (1983), *O Despedimento*, Lisboa, Fundação Oliveira Martins.
- Prata, F. X. Pina (1973), «Relações de liderança numa estrutura hierárquica», *Estudos Sociais e Corporativos*, Lisboa, 36, pp. 3-22.

- Quintela, João (1976), *Para a História do Movimento Comunista em Portugal: 1. A Construção do Partido (1919-1929)*, Porto, Afrontamento.
- Ramos, António Brito, y Abecasis, Margarida (1979), *Projeção da População Activa do Continente até 1990*, Lisboa, Ministério do Trabalho, Departamento de Estudos e Planeamento, serie «Estudos».
- (1980a), *Estudo sobre o Nível de Emprego Sectorial*, Lisboa, Ministério do Trabalho, Departamento de Estudos e Planeamento, serie «Estudos».
- (1980b), *População e Emprego — A Distribuição das Variações Regionais (Período de 1950/60 e 1960/70)*, Lisboa, Ministério do Trabalho, Departamento de Estudos e Planeamento, serie «Estudos».
- Ribeiro, Maria Eduarda (1980a), *Alguns Indicadores sobre a Evolução dos Custos de Trabalho não Salariais em Portugal*, Lisboa, Ministério do Trabalho, Departamento de Estudos e Planeamento, serie «Estudos».
- (1980b), *Os Trabalhadores de Baixos Salários no Mercado de Emprego em Portugal*, Lisboa, Ministério do Trabalho, Departamento de Estudos e Planeamento, serie «Estudos».
- Y Almeida, Maria Henriqueta (1984), «Algumas reflexões sobre a dinâmica dos salários de base em Portugal (1974-1981)», conferencia *Evolução Recente e Perspectivas de Transformação da Economia Portuguesa*, Lisboa, CISEP-ISE.
- Rodrigues, Adriano Duarte (1983), *Homens Diferentes. Para Uma Antropologia Social da Emigração*, Lisboa, Arcádia.
- Rodrigues, António da Cruz (1965), *Formação Profissional e Política de Mão-de-Obra*, Lisboa, Junta de Acção Social.
- Rodrigues, Julieta de Almeida (1983), «Continuidade e mudança nos papéis das mulheres urbanas portuguesas: emergência de novas estruturas familiares», *Análise Social*, Lisboa, 19, (3-5), 77-78-79, pp. 909-938.
- Rodrigues, Maria João (1984), «(Des)emprego, dilemas da crise», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 632, pp. 9-16.
- (1985a), «Trabalho oculto e processos de submersão», en Figueiredo, António, *A Economia Subterrânea e o Exercício da Política Económica e Social em Portugal — Contribuição para Um Debate Necessário*, Lisboa, Instituto Damião de Góis.
- (1985b), «O mercado de trabalho em Portugal: das tensões aos metabolismos», coloquio *Mudanças Sociais no Portugal de Hoje*, organizado por el Instituto de Ciências Sociais.
- Romão, Isabel (1976), *Situação de Trabalho das Mulheres Portuguesas*, Lisboa, Comissão da Condição Feminina, serie «Cadernos Condição Feminina», 4.
- Santana, Emidio (1985), *Memórias de Um Militante Anarco-Sindicalista*, Lisboa, Perspectivas e Realidades.
- Santos, Américo Ramos dos (1978a), «Economia portuguesa: dez anos — cinco modelos», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 25-26.
- (1978b), «O emprego nos anos 80: a hipótese de integração na CEE», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 25-26.

- (1978c), «A Europa e a questão do emprego: análise da evolução recente», *Economia e Socialismo*, Lisboa, 14, (3), 55, pp. 503-524.
- (1978d), «Emprego e migrações na Europa: perspectivas», *Análise Social*, Lisboa, 14, (2), 56, pp. 801-816.
- (1979), «Política económica e política de emprego: o modelo dos anos 1950-60», *Análise Social*, Lisboa, 15, (3), 59, pp. 611-654.
- (1983), *Recursos Humanos e Tecnologia nos Países em Desenvolvimento — Medida e Ensaio Interpretativo*, tesis de doctorado en Economía, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia.
- Santos, Boaventura de Sousa (1984), «A crise e a reconstituição do Estado em Portugal (1974-84)», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, 14, pp. 7-29.
- Santos, J. Albano (1983), *A Economia Subterrânea*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, serie «Estudos».
- Santos, Maria de Lourdes Lima dos; Lima, Marinús Pires de y Ferreira, Victor Matias (1976-77), *O 25 de Abril e as Lutas Sociais nas Empresas*, 3 vols., Porto, Afrontamento.
- Santos, Mário Cardoso dos (1963), «Perspectivas psicossociológicas da empresa», *Análise Social*, Lisboa, 4, pp. 594-599.
- et al. (1968), *Evolução da Produtividade do Trabalho, do Emprego e da Remuneração em 15 Sectores da Indústria Transformadora (1953-65)*, Lisboa, INII.
- y Campos, J. Torres (1969), «Evolução da produtividade do trabalho, da remuneração e do emprego na indústria transformadora», *Análise Social*, 3, 27-28, pp. 551-559.
- Secretaria de Estado do Planeamento (1977), *Plano de Médio Prazo 1977-80. Proposta de Lei do Plano. Grandes Opções de Política Económica e Social. Fundamentação Técnica das Grandes Opções*, Lisboa, Imprensa Nacional.
- Semanas Sociais Portuguesas (1949), *O Problema do Trabalho*, Lisboa, Tip. da União Gráfica.
- Sequeira, José dos Reis (1978), *Relembrando e Comentando (Memórias de Um Operário Corticeiro, 1914-1938)*, Lisboa, A Regra do Jogo.
- Serrão, Joel (1976), *Testemunhos sobre a Emigração Portuguesa — Antologia*, Lisboa, Livros Horizonte.
- Seruya, José Manuel (1983), *Desemprego Juvenil em Portugal*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Silva, Fernando Emygdio da (1905), *O Operariado Português na Questão Social*, Lisboa.
- (1913), *As Greves*, Coimbra, Imprensa da Universidade.
- Silva, Manuela (1956), *Contribuição ao Estudo da Estrutura do Salário na Indústria Transformadora Portuguesa*, Centro de Estudos Económicos.
- (1957), «O salário e a reforma da empresa», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, Lisboa, 30, pp. 127-151.
- (1965), *O Desenvolvimento Comunitário como Técnica de Aceleração do Desenvolvimento Sócio-Económico*, Lisboa, IAF «Desenvolvimento Comunitário».

- (1974), *Análise Sistémica, Modelização Social e Planificação*, Lisboa, Gabinete de Investigações Sociais.
- (1976), «Os discursos de planificação social e os sistemas de exclusão que os demarcam», *Análise Social*, Lisboa, 45, pp. 160-178.
- (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal — A «Mão Invisível» na Discriminação Sexual no Emprego*, Porto, Afrontamento.
- (coord.) et al. (1984a), *Retorno, Emigração e Desenvolvimento Regional em Portugal*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- (1984b), «Uma estimativa da pobreza em Portugal, em Abril de 1974», *Cadernos de Ciências Sociais*, 1, pp. 117-134.
- Soares, Maria Cândida y Vital, Maria Odete (1979), *Contributos para a Definição de Uma Política de Emprego*, Lisboa, Ministério do Trabalho, col. «Estudos».
- y Abecasis, Maria Margarida (1982), *Estratégia de Desenvolvimento dos Recursos Humanos em Portugal (Reflexão Sobre o Emprego)*, Lisboa, Ministério do Trabalho, col. «Estudos».
- Sousa, António Teixeira de, y Freitas, Eduardo de (1973), «Subsidios para uma análise da população activa operária em Portugal», *Análise Social*, Lisboa, 10, 38, pp. 306-339.
- Sousa, Manuel Joaquim de (1931), *O Sindicalismo em Portugal*, Lisboa.
- Stahl, H. M., et al. (1982), *Perspectivas da Emigração Portuguesa para a C.E.E. (1980-1990)*, Lisboa, Moraes Editores, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- Teixeira, Cláudio (1984), *Du Contenu du Travail Vers la Gestion*, tesis de doctorado de tercer ciclo en Ciencias de Gestión, Université de Lyon.
- Telo, António José (1977), *O Sidonismo e o Movimento Operário Português*, Lisboa, Ulmeiro.
- Tiburcio, Luís (1979), «Educação e trabalho capitalista: perspectiva histórica e ideias dominantes», *Análise Social*, Lisboa, 15, 57, pp. 179-185.
- (1979), «Capital humano e segmentação do mercado de trabalho: duas propostas radicais», *Economia e Socialismo*, 35, pp. 34-35.
- Ambrósio, Teresa y Avakov, A. (1982), *Enseignement Supérieur et Progrès Technique au Portugal*, Paris, Unesco-Institut International de Planification de l'Éducation.
- Trindade, Maria Beatriz Rocha (1970), *Observation Psycho-Sociologique d'un Groupe de Portugais dans la Banlieu Parisienne (Orsay)*, Paris, Faculté des Lettres et Sciences Humaines de Paris, tesis de doctorado.
- (1976), «Comunidades migrantes em situação dipolar», *Análise Social*, Lisboa, 12, 48, pp. 983-997.
- (1981), «Emigração portuguesa: as políticas de trajecto de ida e de ciclo fechado», *Estudos sobre a Emigração Portuguesa, Revista de História Económica e Social*, Lisboa, cuadernos 1-2, pp. 71-90.
- y Arroiteia, Jorge (1984), *Bibliografia da Emigração Portuguesa*, Lisboa, Instituto de Português de Ensino à Distância.

- União Geral de Trabalhadores (1985), *Portugal: Que Classes Trabalhadoras? Que Sindicalismo?*, Lisboa.
- Valente, Vasco Pulido (1976), *O Poder e o Povo. A Revolução de 1910*, Lisboa, D. Quixote.
- (1981), «Os conserveiros de Setúbal (1887-1901)», *Análise Social*, 67-68-69, pp. 615-678.
- Vieira, Alexandre (1926), *Subsídios Para a História do Movimento Sindicalista em Portugal (de 1908 a 1919)*, Lisboa, Almanaque A Batalha.
- Wall, Karin (1982), «A outra face da emigração: estudo sobre a situação das mulheres que ficam no país de origen», *Cadernos da Condição Feminina*, Lisboa, 14.

Resumen. El autor presenta un balance, no exhaustivo, sobre el desarrollo de la sociología del trabajo y del empleo en Portugal, durante el período posterior al 25 de abril de 1974. Se ha procurado poner de relieve las sucesivas temáticas y orientaciones teóricas y metodológicas, así como hacer referencia a las principales obras y autores, a las instituciones de enseñanza e investigación, y a otras iniciativas científicas, dentro del contexto de las transformaciones más recientes de la sociedad portuguesa.

Abstract. The author of this article presents a general overview of the development of work and employment sociology in Portugal during the period subsequent to 25 April 1974. An attempt has been made to highlight the successive range of subjects and theoretical and methodological directions, and to mention the main works and authors, educational and research institutions and other scientific initiatives, within the context of the most recent changes in Portuguese society.

Todos iguales ante la ley... del más fuerte

La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX)

Santiago Castillo *

I. Introducción

Desde el punto de vista de la legislación laboral, los años 1900-1904 marcan el inicio en España de un proceso sistemático de promulgación de textos normativos y de creación de instituciones y cauces para su aplicación. Lo que, entre otras cosas, muestra la cristalización de cambios en los postulados y actitudes de las fuerzas políticas que suponen la aceptación del intervencionismo legal del Estado en la cuestión obrera, abandonando, por tanto, los principios abstencionistas anteriores.

Desde el prisma del movimiento socialista, se detecta también a principios de siglo una renovación de las perspectivas sobre los medios y fines de su actividad política a la par que un incremento de las posibilidades de actuación, basado en el amplio crecimiento de sus fuerzas organizadas.

Por ambos grupos de razones, dividiremos, pues, este artículo en dos grandes períodos, esbozando los rasgos generales que los

El presente texto tiene su origen próximo en la ponencia presentada al VI Coloquio de Historia Contemporánea sobre «La Segunda Internacional y España, 1889-1914» celebrado en Cuenca del 30 de marzo al 1 de abril de 1989, organizado por la UIMP y dirigido por D. Manuel Tuñón de Lara. Su argumentación general se inscribe en el marco del proyecto de investigación: «La reforma social en España 1874-1936: Un proceso frustrado» que en colaboración con Luis E. Alonso y Alfonso Ortí, desde hace años, realizamos.

* Profesor de Historia Económica y Social, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Madrid.

caracterizan y exponiendo las líneas básicas que guían la actitud socialista en cada uno de ellos.

II. De 1883 a 1900: Ciudadanos iguales ante la ley...

Una simple ojeada a cualquier manual de legislación sirve para constatar un hecho ya evidente para los contemporáneos: en las décadas finales del siglo XIX, nuestro país estaba en una posición de notable desfase, en cuanto a legislación laboral, respecto a la mayoría de los países de su entorno ¹.

Aunque tal desfase venía de lejos, centrándose en el período aquí considerado, puede afirmarse que, en la década de los ochenta en que el socialismo español empieza a configurar los rasgos básicos de sus estructuras organizativas —recordemos que los congresos constituyentes del PSOE y la UGT datan de 1888—, el retraso español en materia de legislación laboral era evidente. Hasta finales de siglo, en nuestro país, seguirán siendo dominantes lo que podemos llamar, en términos genéricos, los principios del liberalismo individualista. Mientras, en Europa, desde los primeros pasos de la legislación inglesa de comienzos del siglo XIX, toda una serie de naciones habían ido poniendo en vigor leyes reguladoras de diversos aspectos de las relaciones laborales: trabajo de niños y mujeres, jornada laboral...

Tales normativas habían surgido en los primeros momentos de forma defensiva y urgente, para solucionar los problemas más flagrantes producidos por la revolución industrial y los efectos del sistema de relaciones sociales en general, y laborales en particular, por ella impuesto. En una segunda etapa, el intervencionismo que tal legislación suponía, se hará de forma más sistemática y racionalizada, lo que conllevará la aparición de organismos dedicados al estudio y preparación de las intervenciones legislativas, así como a la inspección de su aplicación concreta. El primero de ambos perio-

¹ Citemos sólo dos ejemplos, por demás clásicos. Pic, Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, París, A. Rousseau, 1912, 4.ª ed. (Hay traducción castellana de la 6.ª edición, Madrid, Reus, 1941). Martín Granizo, León y González Rothvoss, Mariano, *Derecho Social*, Madrid, Reus, 1932.

dos había sido afrontado decididamente por algunos Estados. El segundo comenzaba a serlo ya en otros ².

Es, por demás, obvio que ni tales normativas eran idénticas ni se promulgaron en fechas similares, ni, por último, la efectividad de las instituciones de aplicación fue igual de extensa o efectiva en todos los países. Es sabido que tales leyes, y la eficacia en su aplicación, están en estrecha relación con el grado de desarrollo industrial alcanzado —pues a paliar los males por él producidos se destinan— y la presión social existente, fundamentalmente obrera. De ahí que sea necesario para la explicación del caso español —al igual que para la de cualquier otro— el análisis concreto del tipo y características de su proceso de desarrollo económico y político-social.

No siendo ésta ocasión de adentrarnos en tal análisis, no parece, sin embargo, arriesgado afirmar que entre sus resultados figuraría un notable grado de atraso en el desarrollo industrial y una escasa y poco operativa presión obrera organizada. Pero, aún teniendo en cuenta tales características, el desfase español en cuanto a normativas laborales seguiría siendo notable. Como indicaba Álvarez Buylla en 1892: «En este terreno no podemos sostener la comparación ni aún con nuestro vecino Portugal, con ser este país mucho más pequeño y de menos desarrollo industrial» ³.

Veamos, pues, la situación española. Es de sobra conocido que en la década de los ochenta se produce un proceso de apertura y modificación del régimen político de la Restauración a través del inicio del turno de partidos ⁴. Pero no es menos evidente que tal proceso no significaría modificaciones apreciables respecto al marco de relaciones laborales imperante. Este último seguirá rigiéndose por los principios doctrinales del más estricto liberalismo económico.

Tales principios parten de los postulados —fijados por la llamada escuela liberal clásica u ortodoxa— de que el deseo primordial que domina al individuo es el de mejorar su condición y llegar a poseer la mayor riqueza posible, y de dejar plena libertad a la competencia

² Véase, entre otros: López Pena, I., «Los orígenes del intervencionismo laboral en España: el IRS», *Revista de Trabajo*, núm. 25, 1969, pp. 9-44; Uña y Sarthou, J., «Los Institutos de Trabajo», pp. 261-342, en Álvarez Buylla y otros (véase, *infra*, nota 19) y San Miguel Arribas, L., *La inspección del trabajo*, Madrid, IEP, 1952.

³ Álvarez Buylla, A., «La cuestión obrera y las leyes», *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 81, Madrid, 1892, pp. 311-345.

⁴ El inicio de la alternancia en el poder de conservadores y liberales conlleva, en una década, la legalización de los partidos republicanos, la regulación del derecho de asociación, la implantación del sufragio universal masculino, etcétera.

económica. La intervención del Estado debe quedar, pues, reducida al *minimum* más estricto. Lo que se complementa con postulados «optimistas» como la afirmación de que los intereses patronales y obreros son armónicos, no antagónicos, y que tal armonía es tanto más perfecta cuanto menos intervención del Estado se produzca en el libre juego de las fuerzas económicas naturales.

Todo ello se plasma en algunos principios jurídicos considerados como incuestionables. Uno de ellos es la plena autonomía de la voluntad entre las partes contratantes en una relación laboral. La libertad contractual entre empresario y trabajador, entre capital y trabajo, se considera basada en el principio de igualdad formal ante la ley. Ambos son formalmente iguales y autónomos al pactar un contrato laboral. Tal consideración rechaza como irrelevante la desigualdad material entre dichas partes. Las diferencias materiales entre ciudadanos están más allá de su carácter de tales. Las desigualdades de propiedad e industria son, como las de edad o sexo, externas a las leyes naturales económicas que operan con, sin o contra la voluntad de los hombres. Por tanto, el Estado no debe interferir en tales contratos legislando condiciones entre ellos.

Desde tales postulados no es, pues, pensable la existencia de un derecho específico del trabajo. Sólo existe el contrato de trabajo como un tipo más dentro del derecho civil. Dicho contrato, por un lado, constituye la relación individual del trabajo. Por otro fija el contenido de tal relación (cuantía del salario, duración de la jornada, cantidad y calidad del servicio a prestar...) y ejerce una función normativa. Es decir, es fuente y ley única de la relación de trabajo.

El resultado es que la fuente normativa del contrato y de la relación laboral sea la voluntad empresarial. O, en otros términos, la regulación laboral acaba remitiéndose a la decisión adoptada o que adopte el empresario. Puede existir, o no, en el contrato, un esquema de esas relaciones incluido como reglamento de la empresa —ramamente existente a finales del XIX— en el que, en el mejor de los casos, el empresario podría autolimitarse. Pero esto implica, en todo caso, que las condiciones de trabajo dependían de la voluntad empresarial y el contrato de trabajo expresaba la adhesión del trabajador a esas condiciones. Concediendo además a la otra parte, el empresario, un amplio poder de modificación (*ius variandi*) durante la vigencia del contrato. No es, pues, de extrañar, que tal situación laboral haya sido catalogada de «dictadura contractual del empresario», por algunos autores como San Miguel Arribas.

Consecuentemente con esto, el individualismo económico era

también contrario a la formación de sociedades de resistencia o sindicatos. Éstos, como es bien sabido, pretenden que los trabajadores, o al menos sus afiliados, no admitan relaciones laborales en que se pacte por debajo de unos mínimos —salariales, de horarios y otras condiciones de trabajo— sea cual sea la situación coyuntural del mercado de trabajo. Tal pretensión supone, para los principios del liberalismo individualista, una interferencia en el libre juego de las leyes económicas, una coartación de la libertad de trabajo y un atentado a la libertad de industria. De ahí que los individualistas consecuentes propugnasen la prohibición de las entonces llamadas sociedades de resistencia (sindicatos). Prohibición que se plasma en los Códigos liberales de los diversos países, entre ellos el Penal español vigente en la época que, al tratar «de las maquinaciones para alterar el precio de las cosas» preveía arrestos y multas para los que «se coaligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones»⁵. (Innumerables son los ejemplos de aplicación del Código a coaligaciones —obreras— para encarecer el precio del jornal en el período. No conocemos, por el contrario, un solo caso de su aplicación a coaliciones —patronales—

⁵ Artículo del Código Penal, de 1848, que mantendrá su esencia tras las reformas de 1850 y 70. K. Marx ya había expresado con agudeza lo que subyacía en tales postulados: «La órbita de la circulación o del cambio de mercancías, dentro de cuyas fronteras se desarrolla la compra y la venta de la fuerza de trabajo, era en realidad el verdadero paraíso de los derechos del hombre. Dentro de estos linderos, sólo reinan la libertad, la igualdad, la propiedad y Bentham. La libertad, pues el comprador y el vendedor de una mercancía, v. gr., de la fuerza de trabajo, no obedecen a más ley que la de su libre voluntad. Contratan como hombres libres e iguales ante la ley [...]. La igualdad, pues compradores y vendedores sólo contratan como poseedores de mercancías, cambiando equivalente por equivalente. La propiedad, pues cada cual dispone y solamente puede disponer de lo que es suyo. Y Bentham, pues a cuantos intervienen en estos actos sólo los mueve su interés. La única fuerza que los une y los pone en relación es la fuerza de su egoísmo, de su provecho personal, de su interés privado. Precisamente, por eso, porque cada cual cuida solamente de sí y ninguno vela por los demás, contribuyen todos ellos, gracias a una armonía preestablecida de las cosas o bajo los auspicios de una providencia omniastuta, a realizar la obra de su provecho mutuo, de su conveniencia colectiva, de su interés social». Para abandonar «esa ruidosa escena, situada en la superficie del «librecambista vulgaris», Marx propone trasladarse al «taller oculto de la producción», donde la fuerza de trabajo es consumida, como cualquier mercancía, al margen del mercado, de la circulación. Las ideas y conceptos sobre la sociedad cambian entonces, lo mismo que los personajes: ya no estamos ante iguales, sino ante polos de una relación social de dominación: capitalistas y obreros. (Las citas y el argumento son de Marx: *El capital*, México, FCE, 1964, Libro I, pp. 128-129.)

para abaratarlo, lo que, en modo alguno, quiere decir que estas últimas no se diesen.)

La doctrina individualista, por otra parte, no era menos opuesta a la constitución de instituciones protectoras de carácter obligatorio con fines de previsión. También aquí el razonamiento era simple: el trabajador concurre al mercado de trabajo con una mercancía —su capacidad de trabajo— y, por lo tanto, es propietario de ella. Por un mecanismo de traslación es, asimismo, propietario de su salario, como precio percibido por la venta de aquélla. Consideración acorde con el artículo del Código Penal ya indicado. Si el trabajador era un propietario, debía comportarse como tal, es decir, con responsabilidad. ¿Y qué hacen los propietarios responsables? Crear un fondo de reserva para necesidades futuras detrayendo excedentes de su consumo diario y acumulándolos. En otros términos, el ahorro era el único medio de previsión social que cabía dentro de la lógica del individualismo económico.

Desde estas premisas, por ejemplo, Daniel Balaciart, que precisamente sería nombrado por su correligionario Moret Secretario de la Comisión de Reformas Sociales, se oponía frontalmente a las Cajas de Pensiones de vejez o invalidez por el trabajo, afirmando «que las pensiones fomentaban la holgazanería y la inmoralidad y debían desaparecer; que del ahorro y de la cooperación debían todos esperar el medio de vivir en la vejez y que aun el auxilio a los inválidos debía proceder de la acción individual y nunca del Estado». Es más, ni la caridad o asistencia benéfica que para algún individualista valdrían como sistema de protección al trabajador, no como tal trabajador, sino como ciudadano pobre por cualquier contingencia, parecía caber en el esquema de Balaciart. Para él, «la caridad oficial es socialista y, por consecuencia, de organización defectuosa, además hace concebir al individuo la seguridad de un refugio y le da con ella un pretexto para no sujetarse a las privaciones del ahorro»⁶.

A principios de los años ochenta iba a ponerse de manifiesto que tal forma de afrontar el problema era compartida por la generalidad de los prohombres de la época. De igual modo, se haría también patente que entre las fuerzas políticas que se irán turnando en el poder, había escaso interés en modificar tal panorama.

Lo acaecido en el I Congreso Sociológico Nacional, celebrado

⁶ Balaciart, D., *Congreso sociológico de Valencia. Armonía entre el capital y el trabajo*, Madrid, Moreno y Rojas, 1883, pp. 19-20.

en Valencia, en julio de 1883, y la labor desarrollada por la Comisión de Reformas Sociales, puesta en marcha desde el Estado en diciembre de ese mismo año, son sin duda un buen test para tales constataciones.

Ambos temas han sido tratados *in extenso* en otro lugar⁷. Por lo que aquí se refiere cabe, en todo caso, insistir en que, versando sobre la posibilidad y alcance del intervencionismo estatal, el Congreso Sociológico acabaría refutando las propuestas concretas formuladas por el 'socialismo' reformista catalán, en él ampliamente representado. El «espíritu sociológico dominante» en el Congreso de Valencia se cifraría más que en aportar nuevos planteamientos para resolver la cuestión social —temario del Congreso— en intentar neutralizar o desvirtuar las propuestas obreras reformistas para desactivar el problema.

Los líderes del socialismo reformista catalán podrían constatar en Valencia que sus propuestas de leyes (jurados mixtos, regulación del trabajo de mujeres y menores, salario mínimo), no hallarían apoyo ni tan siquiera en los sectores demócratas o republicanos. Constatación que volvería a producirse meses más tarde al crearse una «Comisión con objeto de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora y bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo». Comisión que, andado el tiempo, se llamaría de Reformas Sociales (CRS).

Como el Congreso Sociológico, la CRS tiene vital importancia para el estudio de variados aspectos de la situación social en nuestro país. Pero también, al igual que el Congreso, la Comisión demostraría, desde su inicio, que no parecía obedecer a un decidido empeño por defender y aplicar el intervencionismo laboral en nuestro país. Así, cabría prever de su vinculación a una partida presupuestaria como la de «gastos reservados y extraordinarios de vigilancia» del orden público, partida que, por su índole, difícilmente *libraría* fondos para la Comisión. O del nombramiento para el núcleo central de la Comisión de una decena y media de personas entre las que sólo dos tenían compromisos políticos, siquiera teóricos, de reforma social. Era el prelude de la relativa inoperatividad que le

⁷ Castillo, Santiago, «Estudio Introductorio», pp. XXVII-CLXIV, a *Reformas Sociales. Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893*. (Reedición facsímil, Ministerio de Trabajo y S.S., Madrid, 1985, cinco volúmenes.) En tal *Estudio* se documentan las afirmaciones formuladas a continuación sobre el Congreso y la CRS.

caracterizaría, una vez realizados sus informes, no logrando verlos publicados, y sólo de forma muy parcial, hasta 1889-1893.

Desde la perspectiva general que venimos abordando, cabe afirmar que, en realidad, tanto las posturas predominantes en el Congreso Sociológico de Valencia, como las perspectivas con que surge y funciona la CRS, no parecían distantes de los postulados de Daniel Balaciart, activo participante en el Congreso y Secretario, como sabemos, de la Comisión. Se trataba de desvanecer con discursos los errores y los apasionamientos de los trabajadores organizados, pues «cuando los discursos no vienen, los cañonazos son ineludibles»⁸.

En todo caso, mezcla de discursos y cañonazos será la tónica del tratamiento de la cuestión social por el Estado durante décadas⁹. Pues, si exceptuamos el mantenimiento de la Comisión —modificada desde 1890— poco más se hará desde el poder en el camino del intervencionismo legal en las cuestiones sociales en lo que resta del siglo. Se «creará» un servicio especial de *Estadística del Trabajo* en el Ministerio de la Gobernación en 1894, pero no pasará del papel a la práctica. En cuanto a normas sociales, sólo una tendrá un cierto significado: el Reglamento de policía minera y las instrucciones para su aplicación de 1897-1898, aunque hubiese diversos proyectos legis-

⁸ Balaciart, D., *Congreso...*, ob. cit., pp. 3-4.

⁹ Tal afirmación no parece excesiva si tenemos en cuenta que el Estado, junto a herramientas como las leyes de represión del anarquismo, utilizó las declaraciones de Estado de guerra y suspensión de garantías de forma casi permanente. «Ya está decretada la suspensión de garantías en toda España —comentaba el órgano de Canalejas en noviembre de 1900—. Por tercera vez, desde la paz con Estados Unidos y la pérdida de las colonias, ya con carácter general, ya parcialmente, los gobiernos han acudido a este remedio heroico de las situaciones extremas.» Y no era un recurso coyuntural, dos años después insistiría el mismo periódico, esta vez refiriéndose al caso catalán: «año tras año, y hasta lustro tras lustro, a partir de 1893, no ha habido ni tres meses en que la importante región [catalana] gozase del ejercicio pleno de los derechos individuales». «Años enteros con brevísimas interrupciones de meses o días. lleva Barcelona sometida al régimen excepcional de la suspensión de las garantías constitucionales.» No era extraño, pues, que el periódico sentenciase que, para los distintos gobiernos, Barcelona estaba «fuera de la ley», y que «la suspensión de garantías constitucionales es [era] un sistema español, privativamente español» con parangón sólo con regímenes como el ruso, el turco o el uruguayo. (Cf.: *El Heraldo de Madrid*: editoriales del 2 y 5-11-1900 y 3-8-1902). En memoria presentada al Consejo de Ministros de 28 de agosto de 1902, Moret, a la sazón titular de la cartera de Gobernación, constataba que en los tres últimos años, Barcelona «sólo ha estado siete meses, en la normalidad legal», lo que le llevaba a pedir al Consejo el levantamiento del Estado de guerra entonces vigente... pero manteniendo la suspensión de garantías constitucionales.

lativos sobre otras materias. Sólo a partir de 1900-1904 se iniciará verdaderamente en España un proceso de 'intervencionismo' legal en las cuestiones sociales. Pero, hasta los años del cambio de siglo, el panorama que se ofrece desde el Estado es el ya descrito.

Paradigma de tal situación es lo ocurrido con la ley reguladora del trabajo de los niños, ley Benot de la I República (1873). Dicha ley, no abolida por la Restauración, se mantuvo, en teoría, vigente hasta 1900 en que Dato promulgó una nueva norma sobre el trabajo de mujeres y niños. En esos 27 años, ocho fueron los presidentes del Consejo de Ministros y veintidós los titulares de la cartera de Fomento —entre ellos algunos llamados reformadores como Moret y Canalejas... Ninguno encontró momento para redactar el reglamento pertinente que evitase el absurdo de una ley vigente, pero jamás cumplida. Y no sería por falta de peticiones obreras, que las hubo, e incluso a escala nacional, como, por ejemplo, la desarrollada por el *Arte de Imprimir* y *El Socialista*, con amplio apoyo del asociacionismo obrero catalán, como veremos más adelante.

Ésta era la actitud del Estado. En cuanto a las fuerzas políticas, conservadores y liberales se turnan en el ejercicio del poder y, por lo tanto, las vicisitudes del pensamiento personal de sus hombres adquieren poca relevancia ante lo dicho respecto al Estado que como partidos monopolizan. (Al menos hasta finales de siglo en que entrarán en liza el liberal Canalejas y sus propuestas operativas de reformas, o el conservador Dato y sus leyes de 1900.) Lo que en modo alguno quiere decir que tales evoluciones personales no tengan importancia. Sin su consideración sería menos *inteligible* el cambio de actitudes apreciable en la coyuntura de finales de siglo¹⁰. Lo que sí queremos indicar es que los discursos o formulaciones ideológicas adquieren pleno sentido cuando se contrastan con la práctica concreta de sus autores. Lo que, en el fondo, es remitir a la antigua y, por demás, primaria cuestión de las relaciones entre teoría y práctica, básica en ciencias sociales o, dicho según la añeja y acrisolada sentencia, «por los hechos los conoceréis».

Pero, junto a los partidos del *turno* que detentaban los mecanismos del Estado, existían otras fuerzas políticas con diferentes planteamientos y actitudes.

¹⁰ Para dicha evolución: Montero, Feliciano, «La polémica sobre el intervencionismo y la primera legislación obrera en España, 1890-1900. El debate académico y el debate político parlamentario», *Revista de Trabajo*, núm. 59-60, pp. 119-165 y núm. 61-62, pp. 35-91, Madrid, 1980, 1981.

Fracciones republicanas se habían manifestado como defensoras del intervencionismo laboral durante la I República. La Ley Benot era una de sus cristalizaciones legales. En 1883, iniciada su recomposición, tras la apertura que supuso el establecimiento del *turno*, el partido federal elaboraba un proyecto de reformas que retomaba las propuestas de los años setenta, pero lo hacía sin gran convicción en su defensa, como pronto iba a quedar patente. Por un lado, ignoraba ocasiones de afirmar su reformismo de forma efectiva: campaña socialista por la aplicación de la Ley Benot en 1887, por ejemplo. Por otro, su programa de Zaragoza no cristalizaría en proyectos de ley en su siguiente Asamblea de 1888, teniendo que ser pospuesto para otra futura (se celebrará en 1894).

En cuanto a otras fracciones republicanas, el panorama era aún más descorazonador. Los republicanos progresistas ignorarán durante años las reformas sociales, y cuando, conscientes de la necesidad de afrontarlas, se ocupen de ello, a partir de 1886, lo harán recurriendo a recetas como la «vuelta» a los gremios en un intento de evitar el asociacionismo sindical obrero, con el matiz añadido de obstaculizar la consolidación del PSOE como partido político de clase ¹¹.

Por su parte, el republicanismo histórico, los castelarinos, hasta su disolución a finales de los ochenta, mantendrían la tesis de que su misión se circunscribía a lograr la democratización exclusivamente política del régimen. Ningún reparo tendrían periódicos como *La Publicidad*, de Barcelona, o *El Globo*, madrileño, cualificados castelaristas de la época, en negar la existencia de «la cuestión social» —sólo existían concretos problemas— y justificar —incluso con cierto orgullo— su nula actividad en la propuesta de leyes sociolaborales.

En todo caso, el republicanismo —aunque dividido y poco operante en cuanto a reformas sociales— era, al menos teóricamente, defensor de ellas, y en él depositaban gran parte de las capas populares sus esperanzas. El conjunto de las fracciones republicanas y sobre todo los federales, seguían manteniendo su influencia sobre amplios sectores de trabajadores, a través de clubes políticos, Centros republicanos e, incluso, organismos sindicales.

¹¹ Es claramente revelador a este respecto que un partido como el progresista que defendía y practicaba contra el sistema monárquico medidas tan drásticas como los pronunciamientos militares, en el terreno social, su órgano clave *El Progreso*, «replicase» al día siguiente de la aparición de *El Socialista* (1886) con la defensa de los gremios «como lazos de armonía entre patronos y obreros» para la resolución de la cuestión social.

Por otra parte, el socialismo habría de buscar sus bases obreras también en confrontación con el anarquismo, que significaba asimismo una opción con fuerte implantación dentro del campo obrero, aunque no lograra asentarse en estructuras de ámbito nacional hasta la primera década del siglo XX.

En referencia a la legislación laboral, éstos eran en apretado esquema, los aspectos básicos del panorama político en que el socialismo español habría de moverse hasta finales de siglo.

Un panorama en que predominaban las posturas aferradas al mantenimiento de las estructuras laborales vigentes. En el que las fuerzas sociales más abiertas al cambio político, o bien mantenían programas con ingredientes de reforma social, pero, en la práctica, distaban de defenderlos con consecuencia, o bien sus propuestas eran inaceptables, o incluso reaccionarias.

En tal situación surgían, pues, el PSOE y la UGT. Su definitiva constitución en agosto de 1888, significaba la aparición de un nuevo elemento en el panorama político social, como lo habían sido —o comenzaban a ser— en otros países los partidos y sindicatos obreros. Pero, en el caso español, el socialismo tenía que operar en un marco de relaciones laborales, en general, más adverso —en cuanto a situación y perspectivas de cambio— del que se les brindaba a los de otros países del occidente europeo.

Para valorar de forma más apropiada lo que será la actitud socialista respecto a la legislación social, junto al marco general expuesto, habría que recordar aún algunas de las características específicas del propio socialismo español de la época.

La primera de ellas es que desde sus primeras declaraciones doctrinales, el partido socialista, establecía diversas reivindicaciones consideradas como necesarias para el logro de sus aspiraciones últimas. Entre ellas, tenían cabida siempre algunas que remitían claramente a su establecimiento por ley. En concreto, en el programa aprobado en la definitiva constitución del partido en agosto de 1888 se establecían, entre otras:

Jornada legal de ocho horas de trabajo para adultos. Prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años y reducción de la jornada de trabajo a seis horas, para los de 14 a 18 años. Salario mínimo legal determinado cada año [...] con arreglo a los precios de los artículos de primera necesidad. Salario igual para los trabajadores de uno y otro sexo. Descanso de un día por semana o prohibición legal a los industriales de hacer trabajar a los obreros más de 6 días por 7. Prohibición del trabajo de las mujeres cuando éste sea

poco higiénico o contrario a las buenas costumbres [...] Responsabilidad de los patronos en los accidentes de trabajo [...].

En segundo lugar, cabe recordar, asimismo, que la obtención de la legislación laboral iba también a decantarse como un elemento central del sindicalismo liderado por los socialistas al constituirse la UGT, por las mismas fechas.

Según los dos primeros artículos de sus estatutos, el «objeto» fundamental de la UGT —organización de la clase obrera, lucha por mejorar sus condiciones de trabajo— habría de lograrse «apelando a la huelga bien organizada y recabando de los poderes públicos cuantas leyes favorezcan los intereses del trabajo, tales como la jornada de ocho horas, fijación de un salario mínimo, igualdad de salario para obreros de uno y otro sexo, etc.»¹².

Sobre el papel de la «huelga bien organizada» se ha hecho hincapié en los análisis de la táctica ugetista. Y no sin razón, pues suponía una decantación clara respecto a los postulados de otras corrientes del movimiento obrero, fundamentalmente la anarquista. Pero quizás quepa aún insistir sobre el otro medio elevado a la misma altura que la huelga para la consecución de sus objetivos: recabar del Estado leyes laborales y/o sociales.

¿Qué estatus tenían ambas medidas en el pensamiento socialista de la época?

Ya desde los primeros meses de su publicación, *El Socialista* había expresado clara y reiteradamente que las sociedades de resistencia o sindicatos podían conseguir una amplia gama de mejoras en determinadas ocasiones y circunstancias. Pero «por extraordinaria que sea su fuerza no podrán nunca por medio de la huelga establecer, por ejemplo, una jornada de trabajo estable para todos los obreros». Ni aun en el caso hipotético de que estando todos los obreros asociados, con jornadas iguales y con recursos suficientes, impusiesen las ocho horas en todos los ramos de la producción. Incluso entonces, las crisis o los progresos industriales romperían el equilibrio oferta-demanda de fuerza de trabajo y al no haber «una ley que impida al patrono elevar la jornada» éste volvería a alargarla. Era, pues, necesario el planteamiento de una ley que los trabajadores arrancasen al Estado burgués. Por tanto, había que «acudir al terreno político como clase y desde él alcanzarla».

¹² Cf. Programa del PSOE y Estatutos de UGT en: Castillo, S., *Historia del Socialismo Español, 1870-1909*, t. I, Barcelona, Conjunto Editorial, 1989, pp. 343-356.

Y habían intentado llevar a la práctica tales consideraciones. Las dos primeras campañas con pretendido ámbito general llevadas a cabo por los socialistas fueron precisamente ligadas a la legislación social. La primera de ellas iniciada por el *Arte de Imprimir* madrileño para conseguir la aplicación de la única ley laboral por entonces vigente —la Ley Benot. La segunda en pro de una ley que impusiera las ocho horas como jornada de trabajo. En ambas contaron con amplios apoyos catalanes —el *Centro Obrero* de Barcelona, el semanario *El Obrero*, órgano de las *Tres Clases del Vapor*, sindicato textil— siendo incluso la segunda una campaña conjunta.

Dos campañas que no obtendrían éxito, dada la parvedad numérica del socialismo entonces, a la que se unía la total desidia, cuando no rechazo, de las fuerzas políticas democráticas y republicanas de la época, y el desinterés del Estado por la aplicación de la ley vigente o por el planteamiento de la que, con carácter nuevo, se pedía. En todo caso, los convocantes de las campañas reafirmarían su convicción de que la consecución de las leyes dependería «de la acción y actitud de la clase obrera que debe trabajar constantemente hasta obtenerla de los poderes públicos»¹³.

La lucha por la legislación social se veía, pues, por los socialistas como proceso más o menos largo en función de la capacidad de presión obrera, que conllevaba la necesidad de desbordar el terreno económico y suponía, además, «acudir al terreno político como clase» para poder alcanzarla.

La importancia que a la lucha por la legislación «favorable a los intereses del trabajo» se daba en la UGT se veía aún más reforzada a partir de 1892, cuando los dos primeros artículos de los estatutos se refundan en uno solo y la obtención de leyes laborales se eleva, pues, al rango de *objetivo*.

Nada tiene, pues, de extraño que la UGT apoyase desde sus inicios las manifestaciones del 1 de Mayo y que en su segundo congreso, octubre de 1890, lo elevase a obligatorio, acordando «tomar parte en la manifestación obrera internacional de mayo, debiendo verificarse ésta en todas partes donde sea posible el día primero de dicho mes, y allí donde no, el primer día festivo siguiente a la citada fecha». Como había hecho el PSOE, en su congreso de meses antes, era una adhesión en los términos fijados en el Congreso de 1889 en

¹³ Sobre tales campañas: Castillo, S., *Organización y Propaganda del PSOE (1886-1895)*, tesis doctoral, Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 1983, vol. II, cap. IV, pp. 553-586.

París, del que surgía la II Internacional Socialista. El objetivo de tales manifestaciones era claro: que «los trabajadores emplacen a los poderes públicos ante la obligación de reducir legalmente a ocho horas la jornada de trabajo y de aplicar las demás resoluciones del Congreso Internacional de París». Los socialistas españoles, para cumplirlo no tenían más que ampliar retocando su propio programa reivindicativo. Desde entonces, PSOE y UGT permanecerían, como es bien notorio, adheridos a los acuerdos de la II Internacional en sucesivos congresos.

Interesa resaltar tales aspectos porque, de forma bastante habitual cuando se estudia el socialismo español en sus primeras décadas, suele hacerse especial hincapié en el análisis de sus textos teóricos, en el discurso doctrinal escrito, y no es infrecuente que su *práctica* pase a un segundo plano, o casi se eluda simplemente en los análisis.

Y, desde luego, si nos centramos en los textos de artículos y discursos, sus línea dominante, aunque no exclusiva, nos permite afirmar que los socialistas afrontan sus primeros años de actuaciones desde la interpretación traducida de las teorías socialistas francesas que les llevarán a una percepción dicotómica de la sociedad —burguesía, proletariado— y a la creencia de la inminencia de la revolución, lo que desemboca en análisis más moralistas que económico-sociales. Y, claro está, evidencia una escasa comprensión del pensamiento marxista —del que el partido se reclama desde su fundación— en su aplicación a la situación española. Y esto, para el tema que nos ocupa, supone, por ejemplo, que la desconfianza de conseguir reformas sociales en nuestro país, justificable por la situación de las fuerzas sociales y sus postulados, se arroje a veces con una versión moralista del comportamiento burgués en abstracto que desde luego no es muy adecuada al pensamiento marxista.

Ahora bien, esto que era moneda constante en los discursos, al menos hasta mediados los años noventa, contrasta —incluso cabría decir, se contradice— con la práctica real llevada a cabo: se realizan tempranas campañas en pro de las reformas —ley Benot, ocho horas, etc.—, se confía en la virtualidad de la acción sindical e incluso se reproducen y recomiendan, como textos teóricos de importancia, escritos que, más adecuados al marxismo, invalidan la teoría genéricamente defendida en sus discursos (por ejemplo, «La jornada de ocho horas», de Lafargue).

Y es que, en gran medida, al margen de los discursos, la *praxis* socialista estará constantemente dirigida a intentar mejoras en la precaria condición obrera de la época. Y dentro de ella, se evidenciará

un planteamiento nada discontinuo de la necesidad de las leyes sociales. Y no sólo a nivel nacional, sino también en los municipios donde presentaron propuestas concretas desde comienzos de los noventa¹⁴.

No obstante, la precaria implantación —tanto sindical como política— que los socialistas conseguían hasta final de siglo, hacía que la mayoría de las veces las conquistas logradas no durasen mucho tiempo. Los tipógrafos madrileños veían cómo la regulación de aprendices, salarios, etc., que habían conseguido con la huelga de 1882, en pocos años había sido más que eliminada por los patronos impresores. Las constantes huelgas de mineros vizcaínos respondían en gran medida a reivindicaciones traducidas en acuerdos conculcados. Sindicatos modelo de la práctica reivindicativa moderada de la UGT, como *La Fabril*, de Málaga, se veían destrozados por un *lock-out* en 1894, explícitamente declarado por la empresa no sólo para anular las conquistas conseguidas —sobre todo su junta pericial—, sino al propio sindicato... Los casos podrían hacerse extensibles a sectores como trabajadores del hierro, panaderos, albañiles...

La precariedad del marco laboral y político descritos, la propensión a la ayuda policial e incluso militar proporcionada a los patronos por el Estado, precarizaban a más o menos corto plazo las lentas y costosas conquistas obreras. Éstas estaban siempre sometidas a variables relaciones de fuerza en unos mercados de trabajo, dispares por sectores y por regiones, pero en general con abundante masa desempleada actuando como ejército de reserva.

Pese a ello, o precisamente por ello, los socialistas seguirán obstinados en la necesidad de leyes que pusiesen topes a las formas de explotación existentes. Aunque su insistencia en la regulación legal de las relaciones laborales careciese de efectividad, tenía el objetivo de disminuir tales condiciones y/o evitar su precarización. Pero también significaba conseguir unas mínimas bases de actuación generalizadas. Es decir, tendían a la unificación de las condiciones de un mercado de trabajo a escala nacional. A intentar modificar el cuadro general de unas estructuras capitalistas asentadas fundamentalmente en la obtención sin cortapisas de plusvalías absolutas.

Todo ello se reflejaría incluso en el tipo de textos que los socialistas, ya menos deudores de escritos extranjeros e intentando ade-

¹⁴ El primer programa municipal de reivindicaciones se aprobó en el III Congreso del PSOE, Valencia, 1892, Cf. Castillo, S., *Historia...*, ob. cit., pp. 136-137.

cuar su discurso a lo que venía siendo su práctica, comenzaran a producir desde mediada la década del noventa.

Puede afirmarse que, desde esas fechas, partiendo de la situación económica de *atrofia* del capitalismo español, adentrándose en análisis más pormenorizados del contexto de fuerzas políticas en él existentes y de las clases sociales que actuaban como sus soportes, los socialistas recontextualizan su pensamiento sobre la *posibilidad-necesidad* de reformas. Todo ello, insistimos, no hará sino reinterpretar y dar sentido a una praxis que en gran medida había contradicho los discursos anteriores.

Las líneas generales de tal nuevo discurso podrían resumirse así: la tarea prioritaria en España es la remodelación del capitalismo. Es imprescindible acelerar y *civilizar* su desarrollo. Éste ampliará el número de obreros y mejorará las condiciones de vida de éstos. Tales mejoras significan, por otra parte, el incremento del número de obreros *revolucionarios*. Porque, por la experiencia acumulada, para los socialistas, quienes pueden hacer la revolución en este nuevo contexto, son «los obreros más conscientes los más enérgicos y los menos explotados y oprimidos». Sólo éstos podrían oponerse a ser vejados, tener tiempo para sus tareas societarias, no estar a merced de presiones sobre venta del voto, etc. La conclusión era evidente y clara, no se puede ir a la revolución con un proletariado famélico e inculto. «Por eso importa mucho disminuir la jornada de trabajo, elevar el salario, dar la mayor instrucción posible a los trabajadores y hacerles tomar parte en la vida política».

Y en esto, la praxis socialista seguía jugando un importante papel: «Por la acción política se puede, con la legislación protectora del trabajo, acelerar la concentración capitalista. Por la acción económica se puede acelerar el desarrollo industrial y el perfeccionamiento de los medios de producción»¹⁵. La acción reivindicativa en su doble vertiente de consecución de leyes y de práctica cotidiana en las empresas seguía considerándose como eje básico para la transformación industrial del país.

En resumidas cuentas, la evolución del pensamiento socialista a finales de siglo les llevaba a hacer hincapié en algo que con su praxis

¹⁵ Hemos tratado los cambios socialistas de la década del noventa, en cuanto al tipo de *discurso* en: Castillo, S., «La travesía del desierto: la prensa socialista 1886-1900», pp. 471-518, en Castillo, S. y Otero, L. E. (comps.), *Prensa obrera en Madrid (1885-1936)*, Madrid, CAM, 1987. En cuanto a imbricación teoría-praxis en Castillo, S.: «Organización y acción política del PSOE hasta 1900», en *Anales de Historia*, núm. 1, Madrid, 1986, F. Pablo Iglesias, pp. 9-33.

venían buscando desde antiguo: la reforma tanto del aparato productivo y de la administración, como del marco general de las relaciones laborales. De él también surgía la clara predisposición del socialismo a cooperar en las iniciativas reformadoras que se presentasen. Así lo apreciarían personas que desde otros prismas políticos llegaban a plantearse la remodelación de las relaciones laborales, como Canalejas, y quedaría definitivamente patente cuando las actitudes intervencionistas en la cuestión social cristalicen en hechos a comienzos de siglo¹⁶. Llegados a este punto, y antes de abordar el siguiente epígrafe, puede ser útil resumir en esquema la evolución de posiciones hasta el presente descrita (véanse cuadros 1 y 2, pp. 167-169)¹⁷.

III. De 1900 a 1914: ...del más fuerte en el Estado «débil»

Nuestro punto de arranque estribaba en la constatación de que sólo a partir de 1900-1904 se iniciaba en España un verdadero proceso de intervencionismo legal del Estado en las cuestiones sociales. En 1900, bajo un gobierno conservador, presidido por Silvela, sucesor de Cánovas, Eduardo Dato ponía en vigor dos leyes —sobre el trabajo de mujeres y menores y sobre accidentes de trabajo— que adquirirían rápido desarrollo y relativo cumplimiento. Atrás quedaban décadas de *proyectos* que no alcanzaron la sanción legal, e incluso

¹⁶ Hacia el cambio de siglo el liberal José Canalejas plantea claramente que el intervencionismo social es doctrinalmente defendible y socialmente posible, a la vez que necesario en nuestro país al que ya llega, en todo caso, con retraso. Canalejas es, a nuestro conocimiento, el primer político con ejercicio de poder que percibe agudamente las actitudes del movimiento obrero organizado y plantea un programa de reformas concretas. Su especial captación de la proclividad del socialismo europeo, incluido el español, hacia la reforma social, irá acompañada de gestos de *atracción*. Así, en 1899 contrataba a Juan José Morato, a la sazón secretario del Comité Nacional del PSOE, como colaborador en su periódico, *El Herald de Madrid*. En 1902 ofrecía un puesto remunerado en su proyecto de *Instituto del Trabajo* a Pablo Iglesias, presidente del PSOE, aunque éste lo rechazará como era preceptivo en su partido. Y es que Canalejas acertaba al constatar que para el PSOE las reformas sociales eran una prioridad política, pero eso no implicaba subordinarse al programa concreto de otro partido político. Apoyo a las reformas sí, pero sin implicación en la marcha de los gobiernos, podríamos decir que era por entonces el lema socialista.

¹⁷ El diseño de los dos cuadros que presentamos ha sido realizado por Alfonso Ortí.

una ley —la del trabajo de los niños de 1873— promulgada pero nunca aplicada.

Las leyes de Dato no iban a quedar aisladas. En 1904 se sumaría a ellas la del descanso dominical, precediendo a otros textos normativos de años siguientes¹⁸. Y lo que es más importante, desde 1902 la preocupación por plantearse de forma más sistemática las cuestiones sociales, llevará a la creación de la *Sección de Industria, Comercio y Trabajo* en el Ministerio de Agricultura, Industria, Comercio y Obras Públicas. En ese mismo año un ministro liberal, José Canalejas, había propuesto la creación de un *Instituto del Trabajo*, que estará en la base del *Instituto de Reformas Sociales* que, por decreto, acabará aprobando otro gobierno, esta vez conservador, en 1903¹⁹.

Ambos partidos del turno habían acabado por aceptar —no sin fricciones ni enfrentamientos— la modificación del cuadro jurídico del liberalismo económico estricto que regía hasta entonces. Se entra, pues, en el camino del llamado «intervencionismo científico» en las cuestiones sociales.

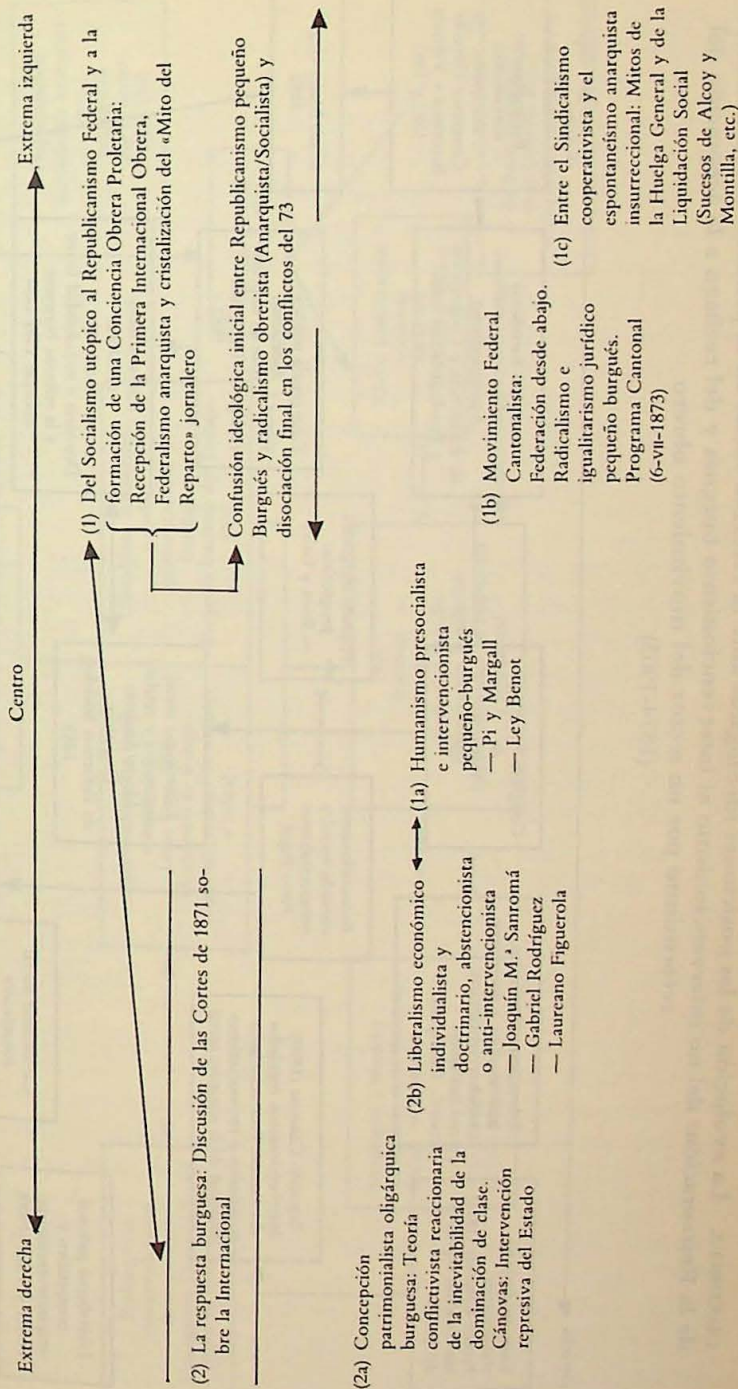
Asumida la práctica de una política laboral permanente en la actividad del Estado, éste debía plantearse organizarla, coordinarla y preverla. Para ello, junto a la promulgación de las leyes consideradas más urgentes, se crearán instituciones que, analizando la situación específica de las relaciones laborales existentes, propongan soluciones tendentes a eliminar, o cuando menos aminorar, las causas de fricción social. Órganos, pues, de investigación y a la vez de preparación de la función normativa del Estado. A medida que esta última progrese, es decir, que se produzcan textos normativos, exigirá nuevas funciones de control de su efectividad y cumplimiento, que cristalizarán en instituciones, como la *Inspección del Trabajo*.

La ruptura con el individualismo económico estricto que este intervencionismo científico significaba, abrirá paso a su vez a la autonomización —del derecho civil o penal— de una parcela, el derecho del trabajo, al crearse una jurisdicción especial, cuestión

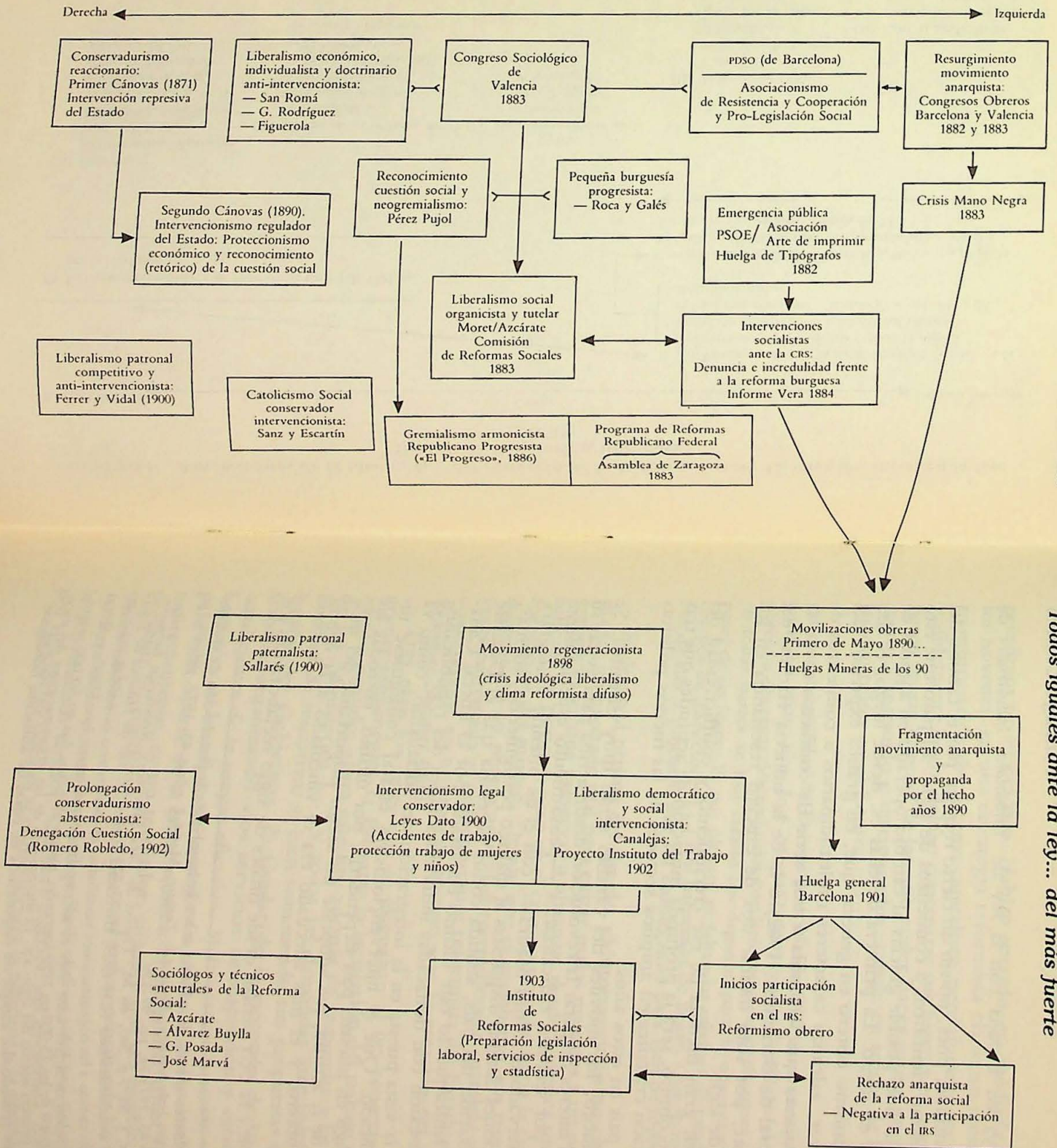
¹⁸ Para un exhaustivo repertorio de tales normativas, y la reproducción de sus textos, véase: Martín Valverde, A. et al., *La Legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid, Congreso de los Diputados, 1987.

¹⁹ Para lo referente a la propuesta de Canalejas, véase: Álvarez Buylla, A. y otros, *El Instituto del Trabajo. Datos para la reforma social en España*, Madrid, R. Fé, 1902 (Reedición facsímil, Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1986, con «Prólogo» de Santiago Castillo, pp. 5-54). Sobre el IRS, Palacio Morena, J. I., *La institucionalización de la reforma social en España 1883-1924*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1988.

CUADRO 1. Antecedentes de la ideología y del proyecto de la Reforma Social: La cuestión social en la fase final de la Revolución Burguesa (1868-1874)



CUADRO 2. La evolución de las posiciones ideológicas ante la reforma social en la primera fase del Estado de la Restauración: del no intervencionismo al intervencionismo burgués y del rechazo a la aceptación del reformismo por un sector del movimiento obrero (1874-1903)



Santiago Castillo

Todos iguales ante la ley... del más fuerte

perceptible ya en España con la ley de *Tribunales Industriales* de 1908²⁰.

España entraba, pues, no sin un cierto retraso, por el camino del intervencionismo científico, a comienzos de siglo. El paso que esto suponía había sido posible gracias al cambio operado en algunas de las variables en juego. La primera de ellas es, desde luego, el alza del asociacionismo obrero en general que, en gráfica expresión del profesor Jover, «alcanza caracteres multitudinarios a comienzos de siglo»²¹. Pujanza que va unida a una serie de conflictos como la huelga general de Barcelona (1902) o la de la minería vizcaína del año siguiente, por sólo indicar dos de especial resonancia en los comienzos de siglo.

Efecto en gran medida de ese crecimiento y conflictividad del movimiento obrero, será la profunda mutación de actitudes que tras larga gestación cristaliza en amplios sectores de las fuerzas políticas de nuestro país en estos años.

Desde luego, los móviles del cambio serán muy distintos. Se mezclará el interés de parar la revolución desde arriba para evitar su realización por sectores radicalizados —pensamiento especialmente caro a conservadores como Maura—, con el de intentar «integrar» a organizaciones obreras dispuestas al diálogo persiguiendo, además, la modernización del país, sentida como necesaria tras el Desastre de 1898. Planteamiento este último elaborado por el liberal Canalejas en conexión con destacadas individualidades del republicanismo y con la vista puesta en la integración del socialismo, como ya hemos indicado. Que el intervencionismo estatal consiguiese un cierto arraigo en nuestro país dependería, por último, en todas las hipótesis, de la actitud que adoptase un sector importante del movimiento obrero, y el más adecuado era el vinculado a la órbita socialista.

El PSOE y la UGT venían desde finales de siglo reelaborando los

²⁰ Cf. Montero Aroca, J., «Notas sobre la historia de la jurisdicción de trabajo: Los Tribunales Industriales», *Revista de Trabajo*, Madrid, núm. 43, 1973, pp. 69-136 y núms. 44-45, 1973-74, pp. 97-139.

²¹ Jover, J. M.^a, p. 365, en M. Tuñón de Lara (director): *Revolución burguesa, oligarquía y constitucionalismo 1834-1923*, Barcelona, Labor, t. VIII de *Historia de España*, 1981. En cuanto a las organizaciones socialistas, el incremento es verdaderamente drástico. La UGT que había oscilado desde su fundación entre los 5 000 y 8 000 afiliados pasaría de los 15 000 en 1899 logrando, no sin altibajos, los 40-50 000 miembros en la primera década del siglo XX. El incremento de las organizaciones del PSOE fue también pronunciado, aunque no disponemos de cifras de afiliación fidedignas.

principios de su práctica. Habían entrado, ya mediada la década de los noventa, en una estrategia reformista clara: no renunciaban a la transformación del sistema capitalista, pero durante un período previsiblemente largo, debían concentrar sus fuerzas en lograr que existiesen masas obreras de las que poder hacer surgir un ejército «numeroso, instruido y disciplinado», capaz, en suma, de llevar a cabo la revolución en el futuro.

En muchos pueblos de Europa [escribía en 1900 el entonces secretario general del PSOE, Juan José Morato], las leyes [...] obligan al patrono y al obrero a observar determinadas condiciones en sus relaciones [...] Además, en todas partes se han creado los órganos para la observancia y sanción penal de las leyes. Y, por último, ni faltan las oficinas de estadísticas ni los cuerpos de inspectores [...] Ahí habremos de llegar. Que todos se convenzan de ello y procuren que sea cuanto antes para bien de todos.

Si desde el prisma del Estado, el intervencionismo científico podía ser un preciado útil para evitar males mayores a un sistema cuya esencia había que preservar a ultranza, desde la óptica socialista significaba un positivo paso en el camino previsto hacia la radical transformación del mismo. De ahí que el socialismo, sin renunciar, por supuesto, a su propia actividad reivindicativa, paralela y múltiples veces enfrentada al estrecho cauce reformista del Estado, se involucrase pronto en el proceso abierto tras la creación del *Instituto de Reformas Sociales* (IRS).

Tres eran los fines que se asignaban al IRS concretados en su primer reglamento: 1) Preparar la legislación del trabajo en su más amplio sentido; «para este fin, además de responder a las consultas de los Ministerios [...] y todas las demandas atendibles, tendrán libertad de iniciativa, si bien sometiendo sus propuestas a la aprobación del Gobierno». 2) Cuidar de la ejecución de las leyes de trabajo, organizando «los servicios de inspección y estadística en condiciones de la mayor eficacia». 3) Favorecer la acción social gubernativa en beneficio de la mejora o bienestar de las clases obreras, para ello, aparte de la labor asesora, el IRS podría actuar «directa o indirectamente, como mediador, siempre que sea posible, ya para prevenir los conflictos, ya para resolverlos, conciliando los intereses encontrados».

Para tales cometidos, integraba el IRS una triple representación: la denominada técnica, «de libre elección del gobierno», compuesta por dieciocho vocales y el presidente; la patronal y la obrera, ambas

con seis miembros elegidos por las organizaciones legalmente constituidas en cada sector. A éstos se añadían tres vocales natos; los subsecretarios del Ministerio de Gobernación, Gracia y Justicia y el Director General de Agricultura.

El Instituto funcionaría a través de tres secciones: de política y orden público, jurídica y relaciones económico-sociales. Sólo en esta última tenían cabida los vocales obreros y patronales en compañía del Director General de Agricultura.

Por último, el Instituto se dotaba para cumplir los fines ya expuestos de una secretaría general y tres secciones técnico-administrativas —de Legislación e Información Bibliográfica, de Inspección y de Estadística— que tendrían a su frente un jefe técnico y los auxiliares que fuesen necesarios, nombrados por el propio Instituto previa acreditación de los conocimientos y aptitudes necesarias. La revocabilidad de los técnicos sólo sería factible tras expediente resuelto por el Instituto en pleno. Es decir, se buscaba para estos cargos la idoneidad de quien los desempeñase y la neutralidad o independencia en su trabajo, al sólo depender su permanencia de la correcta realización de sus tareas y no estar al albur de cada gobierno de turno.

Y ciertamente no fue pequeño el acierto al escoger como jefes de tales secciones a José Marvá, que ya organizara la *Sección de Industria* en 1902 y a A. Álvarez Buylla y Adolfo Posada, estrechos colaboradores de Canalejas en su proyecto de *Instituto del Trabajo*. Tampoco lo había sido el nombramiento de Gumersindo de Azcárate como presidente. De los técnicos de estas secciones saldrían pronto los primeros estudios sociológicos y de estadística social sistemática de nuestro país..., pero no es lugar aquí para extendernos sobre ello ²².

Lo que nos interesa resaltar es que los socialistas captaron pronto la importancia que participar en el IRS podía conllevar para acelerar el proceso de reforma social en que basaban su propia estrategia reformista. Su moderada, pero constante lucha reivindicativa, podía ampliar ahora sus frutos si desde el organismo oficial lograba impulsar el proceso legislativo y la aplicación y vigilancia de las normas legales que fuesen produciéndose. Para ello, necesitaban ganar

²² Cf. Palacio Morena, J. I., *La institucionalización...*, ob. cit., y Alonso, L. E., «La Comisión de Reformas Sociales y los orígenes de la Sociología del Trabajo en España», *Sociología del Trabajo*, nueva época, Madrid, núm. 4, otoño de 1988, pp. 149-156.

las elecciones y conseguir el mayor número de vocales obreros. Y lo conseguirían.

En las primeras elecciones celebradas en 1904, cinco de los seis vocales serían socialistas: Gómez Latorre, Mora, Largo Caballero, Santiago Pérez y Victoriano Orosa. Los vocales socialistas realizarían, a partir de entonces, una labor constante en el IRS trabajando en las diversas facetas que les estaban encomendadas y llevando a cabo una labor de denuncia e impulso de las tareas de un organismo que, pese a los altos fines a que estaba dedicado, chocaba las más de las veces contra la falta de voluntad política de los gobiernos de traducir sus proyectos en leyes o de cumplir sus recomendaciones, cuando no era desde dentro del Instituto, desde los miembros de nombramiento político o los patronales, donde llegaban las rémoras y los problemas.

IV. Conclusión

Si se nos permite el símil, por lo que respecta a la legislación social, la situación del socialismo español hasta finales de siglo, podría compararse a la de un corredor de fondo encerrado en un reducido portal. Dará incesantes vueltas en un espacio restringido y obturado, acariciando la idea de lograr una salida por la fuerza, percatándose pronto de que ésta no le alcanza para obtener aquélla. Y cuando el portón se abre, corriendo en un espacio y por unos caminos más apropiados a la carrera de obstáculos que a la modalidad de fondo para la que por práctica y principios estaba preparado.

En resumen, desde nuestra perspectiva, el proceso de producción de leyes sociales es tardío. Pero también, una vez iniciado, ampliamente deficiente. ¿En qué sentido? En el de que no responde a un proyecto mínimamente profundo de reformas generales del sistema que integrasen con alguna profundidad en su seno a los colectivos sociales excluidos: en este caso el movimiento obrero en general y su sector más proclive a aceptar las reformas, el socialista.

En tal sentido, un proceso de reforma social debe conllevar otro paralelo de integración del movimiento obrero en el sistema. Pre-supone, por tanto, un cierto grado de encarnación de los derechos democráticos en las costumbres de ese sistema. No es, por tanto, sólo un problema de leyes o instituciones sino más bien de práctica

política, especialmente por aquellos que controlan los aparatos del Estado.

Implica, pues, entre otras cosas, el respeto y fomento de las prácticas democráticas en general, y en particular por los poderes políticos. «Legalizar» al movimiento obrero, estimulando y fomentando la ampliación de los sectores organizados del mismo que propugnen la integración de sus reivindicaciones en el proceso de «ciudadanía». Para ello, la práctica de los derechos políticos debe servir efectivamente para el logro de las reivindicaciones sociales. Lo que exige estimular y fomentar en otros colectivos sociales —en especial los patronales— el respeto y la práctica de la legislación democrática.

El empleo de las instituciones de reforma (y por ende, la participación o colaboración con ellas) debe servir, en suma, como canales inductores privilegiados de la reforma. Lo que supone evitar que temas esenciales de las reivindicaciones obreras deban solventarse de forma externa —y conflictiva— a las instituciones de reforma.

Características éstas que no se daban en el caso español. Existía, sí, un marco normativo democrático. Pero, junto a él, se daba una amplia deficiencia en su práctica, tanto por el cuerpo social en general, como, y especialmente, por los gobiernos y poderes políticos. Estos últimos basan su actuación entre la marginación del movimiento obrero y su lanzamiento a la ilegalidad: (por incumplimiento activo de la legislación democrática, o por su aplicación sesgada a favor de los patronos). La actuación gubernamental «empuja» al uso constante de la acción reivindicativa sindical para conseguir el cumplimiento de los derechos políticos vigentes.

Hasta tal punto, que el ya ex militante del PSOE, y conspicuo analista social, Juan José Morato, escribiría, en 1920 en España:

una de las características «nacionales» del movimiento obrero la constituyen las huelgas generales y parciales y declaraciones de *boycott* para defender el ejercicio de derechos que constan en el Código fundamental y que regulan las leyes.

Es decir, que la historia moderna del proletariado español registra centenares de movimientos generales o parciales de los comprendidos en la acción directa, cuya finalidad no era el logro de una finalidad económica ni aún política, sino sólo el respeto a la ley, a una ley que ni habían promulgado ni siquiera impuesto los obreros.

Así que, lejos de atraer a los obreros a la legalidad, se les obligó, y aún se les obliga, para defender los derechos políticos a utilizar normas de ac-

ción o derechos que nada tienen de políticos, en cuanto no constan como tales en la Constitución del Estado.

Junto a ello, la tendencia a emplear las instituciones de reforma social y las leyes como calmantes de situaciones sociales explosivas más que como prevención o corrección de deficiencias o problemas, fomenta también el recurso del movimiento obrero al sindicalismo externo a los canales de reforma para la consecución de reivindicaciones laborales.

El resultado es que importantes conflictos y normas legales se negocian y/u obtengan al margen de ellos. Entre estas últimas cabe, sin duda, contar leyes como la de la jornada máxima de trabajo en la minería (27-12-1910), o el Real Decreto sobre la jornada máxima de trabajo en la industria textil (24-12-1913). Ambas normas, pese a los estudios, informes, etc., del IRS hubieron de conseguirse tras dos huelgas generales. Y en el caso de la minería, habiéndose incluso empeñado la palabra del monarca cuatro años antes sin éxito, y tras haberse agotado los cauces de peticiones, manifestaciones, mítines, etc., durante años. «Con estas cosas», sentenciaba Morato en 1919, «se da la razón a los que opinan, no que lo esencial, sino lo 'único', es la acción directa» también en el terreno económico.

Concluamos, pues. A partir de 1900 se habían ido creando instituciones de reforma social, promulgando normas legales en tal sentido... pero faltará la voluntad política de los sucesivos gobiernos para desarrollar a fondo su potencialidad transformadora.

El proceso de legislación social, aunque iniciado en fecha tardía, pronto adquirirá un volumen y especificidad parangonable a otros países europeos... pero su virtualidad estará constantemente obstaculizada por la carencia de evolución en la práctica de los derechos democráticos cuya atrofia sufre mínimas variantes en el período aquí considerado.

En tal contexto, poco eco tendrían las constantes advertencias de analistas contemporáneos para quienes como Morato:

Más que la mejor [ley social] vale el instrumento para lograrla... y los derechos políticos no son otra cosa que instrumentos [...] Añadamos que en España coinciden la falta «práctica» de libertad con el sumo malestar material.

Así, el proletariado, que estima —y con razón—, conquista suya las reformas sociales, puesto en trance de elegir, optará desde luego y sin titubeos por la libertad, porque se le deje usar de los derechos políticos sin

los atropellos, coacciones, embarazos, persecuciones, barbaries y chinchonías consuetudinarias [...] La libertad como instrumento, no como fin; la libertad, fuente de bienes materiales y morales; la libertad, escuela de ciudadanos.

Resumen. Se plantea en este artículo el intervencionismo legal del Estado en la cuestión obrera en España y el papel desempeñado por el socialismo español partiendo de los años 1880. Se analizan las distintas variables que llevarán a que tal intervencionismo no cristalice realmente hasta principios del siglo xx. Cristalización tardía y poca operatividad posterior de un intervencionismo que es más nominal que real al no acompañarse de un proceso paralelo de democratización general del sistema político. Lo que conlleva en gran medida una vuelta a la situación de total libertad de los actores sociales anterior a 1900, empujando al movimiento obrero a la obtención de reformas políticas y sociales con la acción directa fuera de los cauces que el Estado preveía para ello.

Abstract. This article examines the issue of legal State interventionism in the workers' question in Spain and the part played by Spanish socialism from the 1880's onwards. It analyses the different variables which combined to prevent this interventionism from really taking shape until the beginning of the 20th century. This delay, coupled with the later poor functioning of a largely nominal form of interventionism (not being accompanied by a parallel process of general democratization of the political system) brought about, to a large extent, a return to the pre-1900 situation of total freedom of the social protagonists, pushing the workers' movements to achieve political and social reforms through direct action outside the channels the State had anticipated for this.

Libros recibidos en la Redacción

- Bouvier, P.**, *Le travail*, París, PUF, Que sais-je?
- Caro Cancela, D.**, *Republicanism and movimiento obrero. Trebujena (1914-1936)*, Cádiz, Universidad, 1991.
- Erice, F. y Uria, J.**, *Historia básica de Asturias*, Gijón, Silverio Cañada, 1990.
- Fina, L.**, *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.
- Fishman, R. M.**, *Working-class Organization and the Return to Democracy in Spain*, Ithaca/Londres, Cornell University Press, 1990.
- García Piñero, R.**, *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid, Fundación Primero de Mayo, 1990.
- Jodar, P., Mendoza, P. y Sanz, G.**, *La confecció submergida*, Santa Coloma de Gramanet, EUNO Edit.—Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramanet, 1991.
- Linhart, D.**, *Le torticolis de l'autriche. L'éternelle modernisation des entreprises françaises*, París, Seuil, 1991.
- Marín Nájera, A.**, *Fuentes para la historia del PSOE y de las juventudes socialistas de España (1879-1990)*, Madrid, Fundación Pablo Iglesias, 1991, 2 vols.
- Muller, M.**, *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*, París, L'Harmattan, 1991.
- Panadero Moya, C.**, *Tradición y cambio económico en la Restauración. Albacete fin de siglo*, Albacete, Instituto de Estudios Albacetenses, 1991.
- Piqueras, J. A. y Sebastiá, E.**, *Agiotistas, negreros y partisanos*, Valencia, Alfons el Magnànim, 1991.
- Saavedra, L.**, *El pensamiento sociológico español*, Madrid, Taurus, 1991.

Salaman, R. N., *Historia e influencia social de la patata*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1991.

Tripier, P., *Du travail à l'emploi*, Bruselas, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1991.

Yun Casalilla (coord.), *Estudios sobre capitalismo agrario, crédito e industria en Castilla (siglos XIX y XX)*, Salamanca, Junta de Castilla y León, 1991.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y recensiones, deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28023 Madrid.

IV CONGRESO DE SOCIOLOGÍA

Madrid, 24-26 septiembre 1992

Grupo de Trabajo núm. 8, SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
Coordinador: **Juan José Castillo**

Sesiones del Grupo

1.º, 24-9-92, jueves, 16-18 h.

«La reconceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea»

María Angeles DURÁN

Centro de Ciencias Sociales

Centro de Investigaciones sobre la Economía, la Sociedad y el Medio
c/ Pinar, 25

28006 MADRID Fax: 91-2625567

2.º, 25-9-92, viernes, 10-11,30 h.

«La reorganización de los tejidos productivos: economías (y organización) externas e internas de grandes y pequeñas empresas»

Juan José CASTILLO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Campus de Somosaguas

28023 MADRID Fax: 91-3942876

3.º, 25-9-92, viernes, 16-19 h.

«Políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo»

Carlos PRIETO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Campus de Somosaguas

28023 MADRID Fax: 91-3942804

4.º, 26-9-92, sábado, 10-11,30 h.

«Condiciones de trabajo: ante el año de la Seguridad e Higiene en Europa»

Dolores SAN ROMÁN y Jesús VILLENA

Departamento de Sociología III

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas

28023 MADRID Fax: 91-3942876

Las propuestas de ponencias o comunicaciones deberán enviarse al o la responsable de cada Sesión, con copia al coordinador del grupo de trabajo, antes del 1 de marzo de 1992; los textos definitivos, en caso de ser aceptados para su presentación, deberán enviarse antes del 25 de abril de 1992.

VIII CONGRESO INTERNACIONAL PARA LA CONSERVACION DEL PATRIMONIO INDUSTRIAL

Madrid, 16-18 de septiembre de 1992

En el anterior Congreso Internacional del TICCIH en Bruselas se acordó celebrar en Madrid, con motivo de la Capitalidad Cultural de Europa-1992, la VIII edición del Congreso Internacional para la Conservación del Patrimonio Industrial en el mes de Septiembre, con la temática y calendario siguiente:

TEMÁTICAS

I. TEMA GENERAL

1.—Arqueología Industrial del siglo XX hasta los años 60

II. TEMAS RELACIONADOS CON LAS TRANSFERENCIAS TECNOLOGICAS EUROAMERICANAS

1. Difusión de técnicas industriales:

- agrícolas
- minería y metalurgia
- energía hidráulica

2. Organización del trabajo.

— tecnología náutica, puertos, puentes...

3. Infraestructuras y medios de transporte:

— tecnología náutica, puertos, puentes...

III. SEMINARIOS ESPECIALIZADOS

- 1.—La Rehabilitación de edificios y espacios industriales.
- 2.—El Patrimonio Industrial: formación y enseñanza.
- 3.—El Arte como fuente para la Arqueología Industrial.
- 4.—El Trabajo de Campo en la Arqueología Industrial.

SESIONES DEL CONGRESO (MADRID)

- Día 16 9 h. apertura
9,30 - 13,00 Sesiones 16,00 - 19,30 Sesiones
Reunión de BOARD TICCIH.
Reunión de representantes nacionales.
- Día 17 9,00 - 13,30 Sesiones Visitas de interés
Asamblea General TICCIH
- Día 18 9,00 - Sesiones Visitas de interés
Clausura del Congreso

PARA MAS INFORMACION Y PREINSCRIPCION:

SECRETARIA TECNICA
Museo Nacional Ferroviario
DIRECCION: C./ Paseo de las Delicias, 61
28045 MADRID (España)
TELEF. 527 96 65 (Stría. Internacional)
527 31 21 (Stría. Nacional)
Fax. 527 31 42

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Carlos Prieto.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Lluís Fina, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Antonio J. Sánchez.

Número 13 (otoño de 1991)
Descualificación y recualificación

Jan Forslin, *Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo.*

Francis Bailleau, *Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa. Georgina Argimón Maza y Ángela Paul-Kohlhoff*, *Juventud y sindicalismo en España y Alemania.*

Yolanda Herranz Gómez, *Un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid.*
Jorge A. Walter, *Modalidades de racionalización en las empresas argentinas. Del ajuste a las nuevas formas de organización del trabajo.*

Jorge Carrillo, *Acerca de la sociología del trabajo en México.*

Mary Nash, *En torno a las consecuencias sociales de la primera guerra mundial.*

* * *

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28023 Madrid.

Edición, administración y suscripciones: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid.
Teléfs. 759 48 09 - 759 49 18. Fax: 759 45 57

Suscripción anual:
España: 2.500 ptas. (número suelto: 1.000).
Extranjero: 3.000 ptas. (número suelto: 1.200 ptas.).

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

Dirección: Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Carlos Prieto.

Consejo de Redacción: Vicente Albaladejo, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Lluís Fina, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Antonio J. Sánchez.

Número EXTRA (1991)

¿Neofordismo o especialización flexible?

Las pequeñas y medianas empresas en el contexto europeo
Congreso de Alicante

Juan José Castillo, *Presentación.*

Bernard Ganne, *Importancia y evolución de los sistemas industriales locales en Francia: economía política de una transformación.*

Jean Saglio, *Intercambio social e identidad colectiva en los sistemas industriales.*

Odile Benoit-Guilbot, *Las desigualdades en los recursos para el desarrollo local: el modelo de las ciudades «dominadas».*

Antonio Vázquez Barquero, *Reestructuración productiva y desarrollo local.*

Moisés Hidalgo y Mónica Martí, *Los límites exógenos a las políticas de desarrollo local.*

Josep-Antoni Ybarra, *La racionalidad económica de la industrialización descentralizada.*

Giuseppe Bonazzi, *Las pequeñas empresas: fascinación y posibles equívocos.*

Paolo Zurla, *Nuevas tecnologías, estrategias de redes y economías locales.*

Arnaldo Bagnasco, *El desarrollo de economía difusa: punto de vista económico y punto de vista de la sociedad.*

Pietro Baccharini, *El papel del actor público en los sistemas de pequeñas empresas: el ERVET de Emilia Romagna.*

Ash Amin y Kevin Robins, *Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades.*

Charles F. Sabel, Michael J. Piore y Michael Storper, *Tres respuestas a Ash Amin y Kevin Robins.*

* * *

Redacción: Revista *Sociología del Trabajo*.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Campus de Somosaguas. 28023 Madrid.

Edición, administración y suscripciones: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid.
Teléfs. 759 48 09 - 759 49 18. Fax: 759 45 57

Suscripción anual:
España: 2.500 ptas. (número suelto: 1.000 ptas.).
Extranjero: 3.000 ptas. (número suelto: 1.200 ptas.).

INFORMACIÓN SOBRE LAS SUSCRIPCIONES

— Por razones de gestión y administración, de ahora en adelante las suscripciones corresponderán a años naturales, comprendiendo los números de febrero, mayo y octubre de cada año.

— Debido al encarecimiento en los costes de producción, nos vemos obligados a efectuar un reajuste en nuestros precios:

— SUSCRIPCION ANUAL: (3 números)	España	2.500
	Extranjero	3.000
	Ejemplar	1.000
	Extranjero	1.200

— Transitoriamente, la suscripción correspondiente al año 1992 incluirá el número 13 (octubre/91) y los números 14, 15 y 16 de 1992.

— SUSCRIPCION AÑO 1992: (4 números)	España	3.300
	Extranjero	4.000

BOLETIN DE SUSCRIPCION

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* a partir del N.º

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfono: 759 48 09 - 759 49 18
Fax: 759 45 57

SUSCRIPCION ANUAL: ESPAÑA 2.500 ptas. Ejemplar: 1.000 ptas.
(3 números). Extranjero 3.000 ptas. 1.200 ptas.

Nombre y apellidos _____ Profesión _____

Calle _____ Cód. Postal _____

Población _____ Provincia _____

- TALON BANCARIO CONTRA REEMBOLSO (Gastos.—200 ptas.) CARGO EN CUENTA: (Gastos.—Madrid: 50 ptas.; provincias: 300 ptas.)

Banco/Caja _____ Agencia _____

N.º de Cuenta/Libreta _____ Titular _____

Señores, agradeceré que, con cargo a mi cuenta, atiendan el recibo que presentará SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, por la suscripción de la revista.

Fecha _____ Firma _____



PRÓXIMOS NÚMEROS

En los próximos números de la revista se publicarán artículos, entre otros, sobre los siguientes temas:

Flexibilidad y relaciones laborales
La privatización del sector público
Productividad y negociación
Movilidad de la fuerza de trabajo en Europa
El tiempo de trabajo y su ordenación
Arqueología industrial