

¿Hay un modelo de producción español?

¿Existe un modelo de producción español?

Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber

La autoridad en la estructura ocupacional

Las cigarreras madrileñas: 1890-1920

Análisis sindical de la Reforma Laboral

ISSN 0210-8364

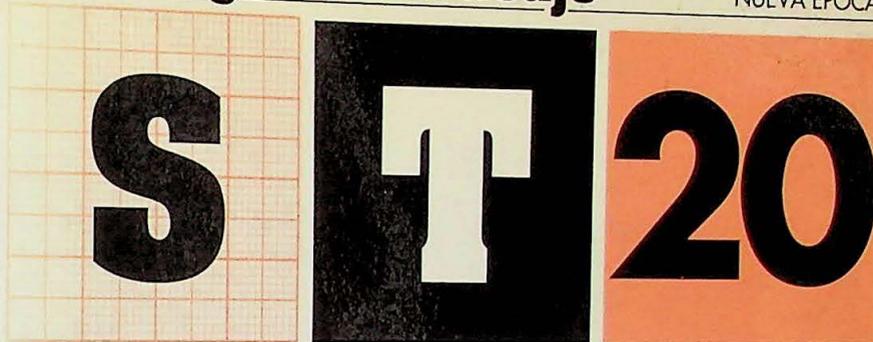


9 778402 108365

20

Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA



REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

INVIERNO 93/94

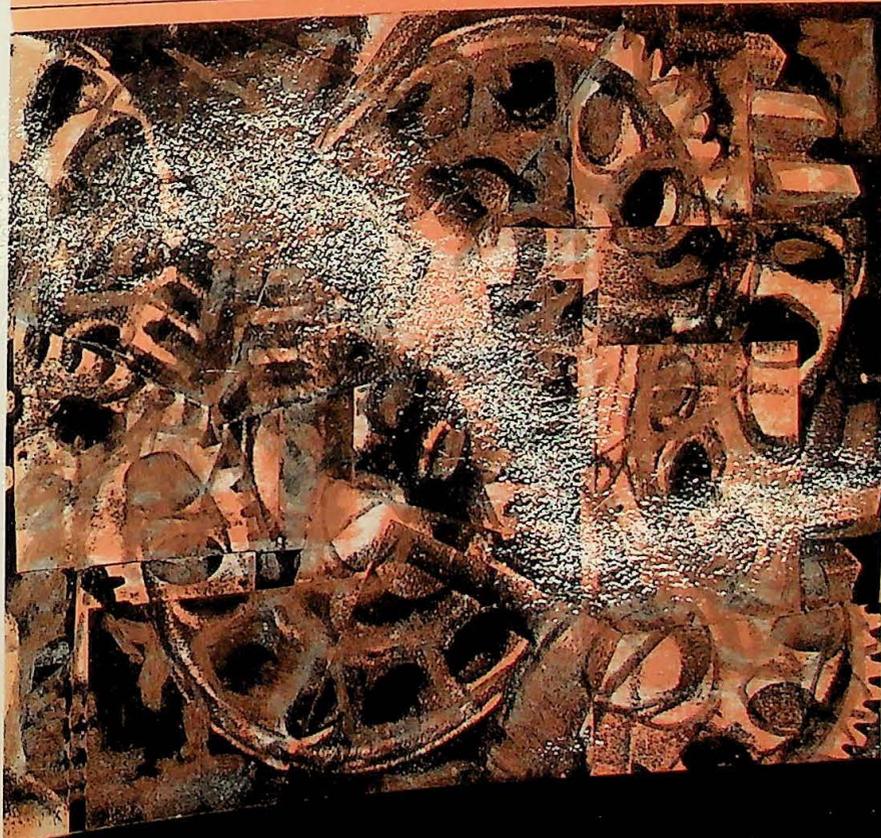
INVIERNO 93/94



¿ Hay un modelo de producción español ?

NUEVA EPOCA

Sociología del Trabajo



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
28223-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 20

NUEVA ÉPOCA

Invierno 1993-1994

SUMARIO

- d.* **Christoph Köhler**, ¿Existe un modelo de producción español? Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional. 3 ✓
- Roberto González León**, Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber..... 33
- Mariano Fernández Enguita**, La autoridad en la estructura ocupacional. Autoridad y jerarquía en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y la Encuesta de Población Activa 61
- at* **Paloma Candela Soto**, Trabajo y organización en la industria del tabaco: Las cigarreras madrileñas, 1890-1920 91

DOCUMENTO

- a* **Fernando Ángel Martín y Julio Santos**, Proyecto del gobierno sobre reforma del mercado de trabajo: Garantismo *versus* desregulación. Análisis sindical 117

CONGRESOS

- Jorge Carrillo V.**, La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso 151



A los colaboradores

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.

Deberán dirigirse a Redacción de la revista *SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

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. 20 - invierno de 1994

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Sociología del Trabajo

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, febrero de 1994

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.200 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

¿Existe un modelo de producción español?

Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional

Christoph Köhler *

1. Prólogo

Las comparaciones internacionales de sistemas de trabajo tienen una larga tradición. Sus problemas de referencia preferidos eran estructuras de trabajo y de cualificación. Implícita o explícitamente, estos estudios perseguían también la puesta a prueba y el desarrollo de conceptos por medio de la variación sistemática de variables contextuales. En los últimos años, sin embargo, bajo los efectos del «shock japonés», los problemas de la competitividad han ganado terreno y se encuentran ahora en primer término de comparaciones internacionales. Este artículo intenta conseguir una combinación de perspectivas clásicas y nuevas.

El tema central del artículo se basa en una comparación internacional de sistemas de trabajo en la industria de bienes de equipo mecánicos, no tratándose de producción en masa, como en la industria del automóvil (hoy en día el objeto preferido de investigación), sino más bien de fabricación en series pequeñas y de trabajo cualificado. La comparación se establece entre España y Alemania (Occidental), en un primer plano, y entre Japón y Francia, en un segundo.

La comparación entre Francia y Alemania confirma los resulta-

* Christoph Köhler es miembro del Instituto de Investigaciones Sociales (ISF) de Múnich/Alemania y trabaja actualmente como investigador visitante en la Sociedad de Estudios Económicos de Andalucía (ESECA) de Málaga. El artículo se configuró dentro del programa de la unidad especial de investigación (SFB 333) de la LMU-Universidad de Múnich y dentro de un proyecto de ESECA (Málaga) sobre modelos de producción en Andalucía.

dos de investigaciones anteriores sobre una división del trabajo fuerte (Francia) y baja (Alemania). En contra de las expectativas, Japón muestra menos «polivalencia vertical» que Alemania. El modelo español demuestra una marcada diferencia de organización formal e informal y una mezcla paradójica de elementos taylorista-burocráticos y pretaylorista-artesanales. Con la crisis estructural del régimen de acumulación fordista, los respectivos modelos nacionales entran en una fase de cambios y experimentación que ha estado dominada por fuertes contradicciones de estructuras económicas, sociales y políticas. Sin lugar a dudas, el éxito del modelo japonés fija nuevos parámetros para las alternativas europeas. Los resultados de estos procesos no están totalmente determinados, se hallan en parte abiertos para acciones políticas en micro, meso y macroniveles.

Para España y Alemania las tesis que se exponen más adelante se basan en estudios empíricos ¹ propios. Para Francia y Japón, países que se encuentran en segundo término de la comparación, me apoyo en análisis secundarios y en material empírico de otros grupos de investigadores del ISF-Múnich. Dada la limitación de recursos temporales y financieros, dispuestos por las investigaciones españolas, así como la escasa bibliografía existente, los análisis comparativos aquí presentados tienen más bien el carácter de hipótesis iniciales que esperamos estimulen el desarrollo de nuevas investigaciones empíricas.

Seguidamente, y en primer lugar, explico de forma descriptiva las semejanzas y diferencias entre los sistemas de trabajo de las empresas y países investigados: se trata de las estructuras tradicionales que siguen dominando el proceso de racionalización y moderniza-

¹ Las conclusiones sobre el BEM alemán occidental se apoyan en varios proyectos del ISF-Múnich (Köhler y Schmierl, 1990, 1992). Informaciones sobre empresas en particular se remiten por regla general a 34 estudios de caso de un proyecto terminado en 1990 (Hirsch-Kreinsen *et al.*, 1990). En España se han efectuado en los años 1992 y 1993 once estudios de caso y 47 entrevistas con expertos. La selección de empresas se hizo según varios criterios. En primer lugar, se trató de encontrar empresas con características similares en Alemania y España siguiendo la metodología de comparación de parejas (Lutz, 1992a; Maurice *et al.*, 1987), y en segundo, he visitado sucursales de empresas alemanas en España para conseguir informaciones de expertos con experiencias prácticas en los dos países. También pude visitar sucursales francesas y japonesas. Además de estudios de caso, mantuvimos conversaciones con investigadores (sociólogos, economistas e ingenieros), con consultoras, sindicatos y federaciones patronales, escuelas de FP e instituciones estatales de fomento. El artículo se apoya en muchos aspectos en la comparación pionera entre Alemania y España de Homs, Kruse, Ordovás y Pries (Homs *et al.*, 1987a, b; 1987/88).

ción postaylorista. En segundo lugar, intento hacer una interpretación socioeconómica de los resultados de la comparación y por último se formulan tesis sobre los procesos de reorganización predominantes, y sobre posibles líneas de desarrollo en el futuro.

2. El sector de bienes de equipo mecánicos (BEM)

El sector de bienes de equipo mecánicos ² (que excluye los equipos eléctricos y electrónicos), representa bajo el punto de vista de los productos elaborados una rama de la industria muy heterogénea. Produce, entre otras muchas cosas, construcciones metalmecánicas (calderas, hornos industriales, etc.), maquinaria para la construcción, minería y agricultura, compresores y bombas, máquinas-herramienta, locomotoras, etc. Sus denominadores comunes son: agregados metalmecánicos, una elevada complejidad de productos; series medianas y pequeñas. De ello resulta una alta complejidad de la producción, un nivel de automatización bajo (en comparación con otras industrias) y una cifra alta de mano de obra cualificada.

En Alemania Occidental el BEM es uno de los sectores más importantes de la industria con alrededor de un millón de trabajadores (aprox. 8,6% de la ocupación industrial) ³. También en Japón se registra un millón de mano de obra en este mismo sector (aprox. 5%). En el BEM español se emplean, por el contrario, solamente alrededor de 90 000 trabajadores. La participación en la ocupación industrial se encuentra, con 2,1%, entre Italia (1,9%) y Francia (3,5%). Por tanto, el BEM español tiene un peso cuantitativo parecido a otros países más industrializados, siendo grande el valor cualitativo para la modernización de la industria. El subsector de máquinas-herramienta en España es pequeño pero cuenta con empresas fuertes y elevadas cuotas de exportación.

En la estructura del BEM español y en la del alemán se perciben diferencias importantes: por término medio, el BEM español fabrica más variedad de productos con menos nivel tecnológico, en empre-

² Este sector industrial forma parte del sector de bienes de equipo general y excluye los bienes de equipos eléctricos y electrónicos. Por su importancia en la economía alemana forma una categoría propia («Maschinenbau» - construcción de maquinaria).

³ Los datos se refieren al año 1989 y se apoyan en VDMA, 1992 y Sercobe, 1991a, b.

sas más pequeñas y con un grado de integración vertical menor (Fernández Steinko, 1993, 1994; Sercobe 1991b); la concentración regional es más alta (País Vasco, Cataluña y Madrid)⁴.

Japón y Francia se caracterizan, en relación con Alemania y España, por una fuerte concentración de productos estándar en series mayores, empresas más grandes y —solamente en relación con Alemania— un nivel de integración vertical menor.

El BEM alemán estuvo fuertemente afectado por la crisis mundial a principios de los años noventa. Tras el retroceso de la producción se ocultan no sólo factores coyunturales sino también estructurales: la participación en producción y exportación en el mercado mundial retrocede, mientras los japoneses en particular cobran fuerza. Esto se observa de forma especialmente clara en el subsector de la construcción de máquinas-herramienta, la «joya de la corona» del BEM alemán (Moldaschl, 1993).

En el BEM español, la combinación de crisis coyunturales y estructurales es considerablemente más dramática. Hasta 1986 el sector estaba defendido por aranceles proteccionistas y por otras restricciones de importación (Tamames, 1982), y pudo sobrevivir con menos productividad y más costes de producción. Desde 1993 se halla desprotegido y expuesto a la competencia europea. Se caracteriza por una fuerte polarización entre una minoría de empresas innovadoras y competitivas, y una gran mayoría conservadoras y menos productivas. Por término medio, el nivel de productividad se encuentra claramente por debajo del de los restantes países de la CE (Fernández Steinko, 1993, 1994; Sercobe, 1991b). Para un gran número de indicadores de competitividad, España se encuentra claramente por debajo de Alemania, Francia, Gran Bretaña e Italia (Ministerio de Industria, 1992; Gaurve Consultores, 1992). Una parte importante del sector se perderá si no se hacen grandes esfuerzos a nivel de empresas, de asociaciones y del Estado.

También en la crisis del BEM francés se entremezclan factores coyunturales y estructurales. Sin embargo, el ramo es considerablemente más fuerte que su homólogo español. El BEM japonés atravesó mejor la crisis que otros países y pudo incluso mejorar su posición frente a la exportación.

⁴ Desgraciadamente no podemos elaborar aquí los aspectos regionales tan importantes para el BEM español y la industria en general (véase por ejemplo, Herranz y Hoss, 1990-1991; Urdangarin, Aldabaldetrecu, 1982; Junta de Andalucía, 1991; ESECA, 1992; Bericat y Köhler, 1994).

A continuación se comparan los sistemas de trabajo en empresas del BEM en los cuatro países. Me concentraré en una gama de empresas con tipos de productos parecidos, así como en el tamaño y series. Según el método de comparación de parejas (Lutz, 1992a; Maurice *et al.*, 1987) las variables económicas y técnicas deberían ser constantes para aclarar la relación entre variables económicas, sociales, políticas y culturales. Seleccionamos empresas de mediano tamaño con productos complejos, departamentos de planificación y servicio diferenciados, series pequeñas y trabajo de producción cualificado.

El artículo solamente descubre un pequeño ámbito de la comparación, concentrándose en la organización del trabajo en la producción y en la organización funcional de la empresa. Las funciones básicas son: la planificación y preparación de la producción (planificación del trabajo, programación y control de producción), la producción (ejecución de la mecanización en la máquina y el montaje de las piezas) y el servicio (mantenimiento, logística, control de calidad, etcétera). En el análisis de la división del trabajo hay que distinguir entre una diferenciación de funciones (división de funciones en grupos de trabajos y unidades organizacionales) y una diferenciación de tareas (división de tareas dentro de las funciones y departamentos).

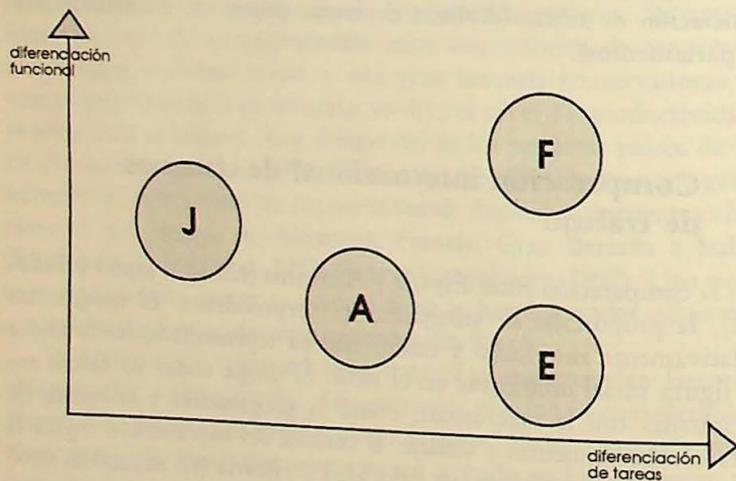
3. Comparación internacional de sistemas de trabajo

En la comparación entre España y Alemania (también Japón y Francia), la proporción de semejanzas es sorprendente. El maquinista relativamente autónomo y cualificado ha representado hasta ahora la figura social dominante en el BEM. Él dirige todas las tareas relacionadas con la maquinaria, como la preparación y el ajuste de ésta con herramientas y utillaje, el control del mecanizado según la secuencia de operaciones, su velocidad y eficacia (en máquinas CNC como verificación y optimización del programa), la carga y descarga de piezas, así como también la supervisión continua de los procesos complejos y propensos a averías. Además, siempre surgen, dentro de su campo de acción, otras tareas provenientes de las funciones de planificación (como la planificación de procesos y secuencias), de servicio (mantenimiento y control de calidad). Comparado con el

trabajo de producción en grandes series en el sector metal y en otras ramas industriales, el maquinista clásico del BEM tiene un campo de acción muy amplio y altos requerimientos de cualificación (Köhler, 1989).

Sin embargo, en la microestructura se observan diferencias importantes entre los sistemas de trabajo de los cuatro países (cuadro 1). La estructura francesa, como punto de referencia, se caracteriza por un alto grado de diferenciación de funciones y tareas. Esto significa para el operario de producción, por un lado, una participación relativamente pequeña en las funciones de planificación y servicios, y por otro, una también relativamente fuerte fijación al puesto de trabajo individual. El reflejo cuantitativo de esta estructura la componen porcentajes más altos del trabajo indirecto en la producción y una ocupación de los departamentos de planificación y servicios más fuerte (véanse Lutz, 1992a; Maurice *et al.*, 1987; Maurice *et al.*, 1988).

CUADRO 1. Sistemas de trabajo en cuatro países (1993)



Los sistemas de trabajo alemanes incluidos en la comparación se caracterizan, frente a Francia, no sólo por un bajo nivel de diferenciación de funciones, sino también por la diferenciación de tareas. A pesar de más de 40 años de racionalización taylorista en el BEM alemán, de un largo proceso de «limpieza» del trabajo directo de

funciones y tareas no directamente vinculadas al proceso productivo, el perfil de actividades del maquinista cualificado se caracteriza no sólo por la mayor cantidad de tareas de las funciones de planificación y de servicio, sino también por la flexibilidad en la producción y la polivalencia de las cualificaciones (Sorge y Warner, 1986; Köhler y Schmierl, 1992).

La mayor participación de los maquinistas alemanes en la programación, que destaca, entre otras cosas, por las tasas relativamente altas de programación exclusiva de operarios, está especialmente bien documentada en la comparación internacional (Sorge y Maurice, 1990; Schultz-Wild, 1993). En relación con la diferenciación de tareas también existe en Alemania la institución del «matrimonio» máquina-maquinista; sin embargo, los operarios son designados, mucho más frecuentemente que en Francia, a puestos de trabajo diferentes en caso de ausencias, averías u otros problemas. La red de cooperación horizontal está más tupida que en el BEM francés.

Para España⁵ se esperaba observar más bien el modelo francés debido a las condiciones contextuales institucionales (sistema de formación profesional y educación, relaciones industriales). Esta expectativa se confirmó en relación con las estructuras de organización formales halladas. También en el BEM español el proceso de diferenciación de funciones en unidades organizativas separadas está muy avanzado. Departamentos especializados en la planificación del trabajo, programación, control de la fabricación, mantenimiento, control de calidad, etc., tienen un gran peso en la estructura organizacional y personal.

Sin embargo, los modos formales e informales de organización se desmoronan más bruscamente que en otros países. La diferenciación de funciones informal en la producción es muy baja y tiene una estructura híbrido-artesanal. Los operarios españoles están más estrechamente implicados en las funciones de planificación y de servicios que sus homólogos alemanes. La elaboración de programas es efectuada normalmente por personal especializado, pero los maquinistas tienen que asumir más intensamente la tarea de optimización y corrección de éstos. Lo mismo se aplica a la determinación de los planes de mecanización y de las secuencias de trabajos. Mientras que en el transcurso del dramático aumento de las capacidades y poten-

⁵ Existen pocos estudios sobre organización y cualificación en el BEM: Homs *et al.*, 1987b; Borja, 1991; Castillo, 1991d; Fernández Steinko, 1992, 1993; Gaurve Consultores, 1992; Lope y Martín, 1993.

cias de sistemas modernos del control de producción en los últimos años en Alemania, las series de órdenes detalladas para turnos y máquinas se determinaban con antelación, en España son comunes, tanto ahora como antes, los *stocks* de órdenes para una semana o más en los cuales los operarios pueden cambiar. Frecuentemente los propios trabajadores realizan cambios en la programación de las secuencias de órdenes y lotes dentro y entre talleres. Las estructuras se asemejan a la gran autonomía que tenían los departamentos de los maestros industriales en Alemania en los años cincuenta y sesenta antes del triunfo de la informática. En relación con la diferenciación de tareas, es decir, la flexibilidad horizontal en la producción, la estructura española se asemeja más bien a la francesa. Los operarios españoles están más estrechamente unidos a sus máquinas o a sus sistemas de fabricación que sus homólogos alemanes.

Para un diagnóstico de las estructuras de trabajo en el BEM japonés existen solamente pocos estudios empíricos bien fundados⁶, al contrario de lo que sucede en la industria del automóvil. Basándose en los estudios de caso disponibles, estimo que, comparando con Alemania, resulta una figura de diferenciación de funciones más alta y una diferenciación de tareas más baja. Los procesos de producción se planifican de forma muy detallada en estructura y dinámica en las oficinas técnicas, y están fuertemente apoyados por departamentos de servicios de producción. La participación de operarios en las funciones de planificación y servicios se limita a las correcciones limitadas de planes de la jerarquía industrial⁷. Por ejemplo, esto se hace evidente en la función de programación.

Ateniéndose a la diferenciación de tareas dentro de la función de la producción, resulta, por el contrario, otra figura. En el BEM japonés la flexibilidad horizontal en el taller es más alta que en Alemania y mucho más que en España y Francia. Así, en la fabricación mecánica los maquinistas japoneses trabajan más frecuentemente en varias máquinas, y abandonan más a menudo sus puestos fijos para ayudar en otros agregados. Al parecer los conceptos de grupo impuestos en la industria del automóvil también se extienden al BEM.

⁶ Véase Maurice *et al.*, 1988; Nomura, 1991. Interpretaciones se encuentran en Jürgens y Naschold, 1992; Moldaschl, 1993; Coriat, 1993.

⁷ Estos resultados se cubren con análisis del trabajo en equipo en la industria del automóvil japonesa. También aquí la integración de funciones es muy limitada (Jürgens, 1992; Berggren, 1992; para un resumen del debate, Bonazzi, 1993). En relación con los niveles de jerarquía en el BEM, Japón no es ningún paraíso. Una comparación entre Japón y Francia no muestra diferencias agravantes (Maurice *et al.*, 1988).

Sin duda en el BEM español se ha desarrollado un modelo de producción específico que difiere tanto de las estructuras francesas, alemanas y japonesas como de las italianas, no investigadas en este artículo. El alto grado de diferenciación de funciones y tareas en la organización formal remite a características taylorista-burocráticas; la integración de funciones no intencional a nivel de producción muestra, por el contrario, características híbrido-artesanales. En total nos hallamos ante una mezcla paradójica de elementos taylorista-burocráticos y pretaylorista-artesanales⁸.

La comparación, desgraciadamente algo esquemática, de los sistemas de trabajo muestra un alto grado de semejanzas entre los cuatro países en cuestión. En todos los países el trabajo de producción de productos complejos y series pequeñas en el BEM se caracteriza por un elevado nivel de integración en funciones y tareas, y por un grado de cualificación alto, en comparación con otras ramas industriales. Este hallazgo habla en favor de una estrecha conexión entre factores tecnoeconómicos y la organización de la producción y del trabajo. Al mismo tiempo se hicieron visibles una serie de diferencias que indican «efectos societales» (Maurice *et al.*, 1987). Mi tesis es que estas diferencias, en lo esencial, se explican por las estructuras económicas y sociales. Se sostiene según esto una estrategia de interpretación más bien de carácter socioeconómico que sociocultural.

4. Contexto socioeconómico y sistemas de trabajo

Siguiendo los resultados de la escuela de regulación (Boyer, 1986), se puede distinguir entre un «fordismo» alemán orientado al mercado mundial y un «fordismo inacabado» (Toharia, 1986) orientado al mercado nacional español (y por esto «fordismos en un país»)⁹.

⁸ Para un resumen del debate español, véase Herranz, 1989. Existen semejanzas con el desarrollo de la industria latinoamericana (véase *Sociología del Trabajo*, nueva época, 1987-1993; Dombois y López, 1993; Dombois y Pries, 1993).

⁹ El concepto de «fordismo» describe la constelación de prosperidad posguerra —que se extendió hasta los años setenta— de los países capitalistas desarrollados, cuyo núcleo forma la unidad de producción y consumo en masa y el Estado de bienestar (Boyer, 1986).

Las diferencias se manifiestan en el modelo de desarrollo económico, en la estructura económica y social y en la reproducción social de clases por medio del sistema educativo.

El modelo de desarrollo alemán en la posguerra se basa, en el fondo, en la expansión de la exportación y en la conquista de mercados interiores para productos industriales (Lutz, 1990, 1991). El sector tradicional de la economía (pequeñas empresas familiares en la agricultura, la artesanía y los servicios) sufrió un rápido proceso de erosión iniciado en los años cincuenta. Con aranceles bajos y una fuerte orientación hacia la exportación, la industria alemana —y especialmente el BEM— está expuesta a la competencia mundial y a una fuerte presión de innovación y racionalización. La orientación de las empresas hacia el mercado internacional permite hacer una especialización en productos y producción.

El modelo de desarrollo español, por el contrario, se basa frente a las metrópolis en una industrialización tardía y en su protección por el Estado franquista (Tamames, 1982; Mochón *et al.*, 1991). La separación del mercado nacional a través de aranceles proteccionistas y subvenciones a la exportación, dieron como resultado una orientación predominante hacia el mercado nacional de una gran parte de la industria, mercados limitados y estructuras de mercado oligopolares con una relativamente pequeña presión general hacia la innovación y la racionalización. Las consecuencias resultantes fueron una escasa especialización en productos y producción, pequeñas capacidades I+D, productos tecnológicamente débiles y en parte anticuados, series pequeñas y costes de producción altos (Bueno Campos, 1990; García Echevarría, 1989, 1992).

En paralelo con el fuerte crecimiento económico de los años cincuenta y sesenta, tuvo lugar en Alemania una modernización de la estructura socioeconómica, unida a una homogeneización relativa de las oportunidades de empleo y salarios de las clases bajas. En la industria en general y en el BEM en particular, los mercados de trabajo ocupacional desempeñan un importante papel. En general hay más diferenciación horizontal que vertical del mercado de trabajo alemán (Sengenberger y Köhler, 1988). La economía y sociedad española se caracterizan, por el contrario, por un dualismo entre un sector capitalista moderno y otro pre- y no-capitalista, al cual se superpone otro dualismo dentro del sector moderno. Este último está estrechamente ligado al turismo, motor de crecimiento económico, y a la economía sumergida. Frente a un segmento limitado de buenos trabajos con condiciones de salarios y empleo estables,

se desarrolla otro de trabajos precarios con bajas remuneraciones. En el primer segmento dominan los mercados de trabajo internos.

El proceso de modernización de la estructura económica y social se manifiesta en Alemania en una necesidad y demanda creciente de formación superior. El resultado es una dramática expansión del sistema de educación desde los años sesenta. En España la industrialización tardía, el doble dualismo de la estructura social y económica y la dictadura política se reflejan en una gran resistencia de las estructuras tradicionales de la enseñanza. Éstas se caracterizan, durante mucho más tiempo que en otros países norteeuropeos, por la polarización entre la corta educación básica para el pueblo, y una enseñanza superior altamente selectiva para la élite en el Estado y la sociedad. Una formación profesional y técnica comparable a la alemana no puede desarrollarse debido a las debilidades de la tradición artesana y al carácter insular de la industria. La explosión educativa tuvo lugar en España en los años ochenta.

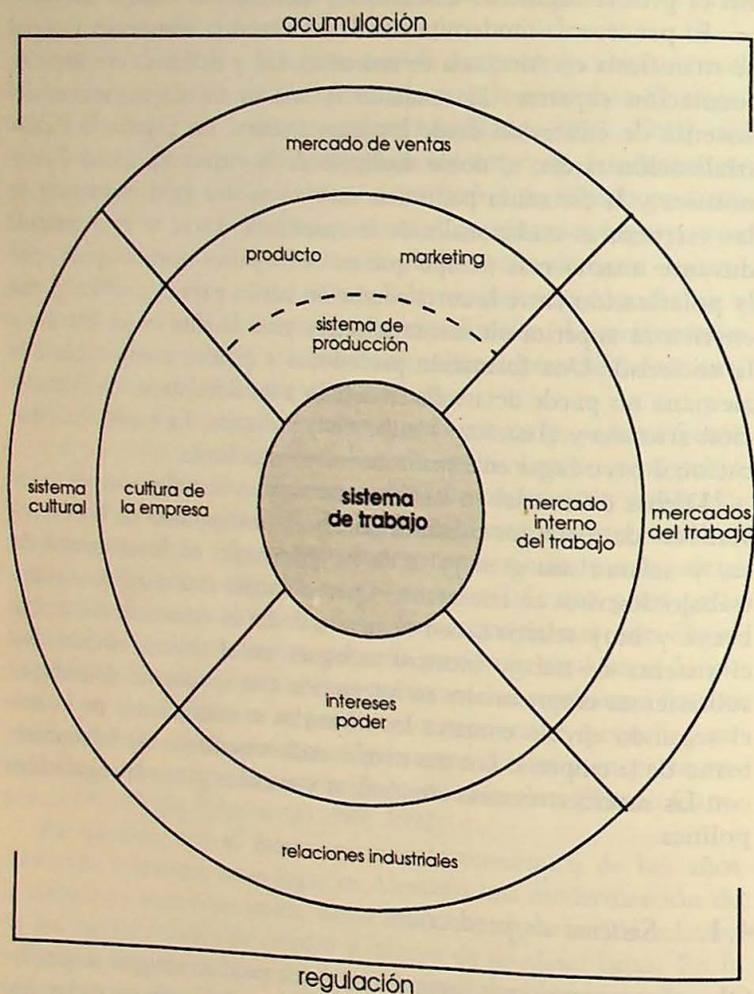
Dichas diferencias en las macroestructuras se reflejan en el «mesonivel» de mercados e instituciones y el «micronivel» de la empresa, y aclaran una gran parte de las diferencias en los sistemas de trabajo descritos anteriormente. Quiero ilustrar esta tesis, de manera breve y muy selectiva, con el cuadro 2. En el centro se encuentra el sistema de trabajo (nuestro enfoque), en el primer círculo, los subsistemas empresariales en interacción con el sistema de trabajo; el segundo círculo enmarca los mercados e instituciones en el entorno de la empresa. Los tres niveles están vinculados estrechamente con las macroestructuras económicas y sociales y con la regulación política.

4.1. Sistema de producción

Observemos en primer lugar el sistema de producción que se puede definir como la unidad de organización y tecnología en todas las funciones relacionadas directamente con la producción. La organización de la producción no sólo regula la diferenciación de funciones en unidades organizativas independientes (dimensión social), sino también el orden de objetos físicos y simbólicos como medios de producción, estructura de datos, etc. (dimensión técnica), y la sincronización temporal de los procesos (dimensión temporal)¹⁰.

¹⁰ Los sociólogos industriales tienen, por regla general, un concepto muy limitado

CUADRO 2. Contexto socioeconómico de sistemas de trabajo (1993)



La tesis sobre la gran mayoría de las empresas del BEM español es que a causa de la menor presión innovadora y de racionalización en el mercado protegido, el nivel de la organización técnica y temporal está claramente por debajo del BEM alemán. Ésta es una de las

de organización, en el sentido de división del trabajo y jerarquía. Debido a que las dimensiones técnicas, sociales y temporales de la organización están estrechamente relacionadas, hay muchos fenómenos que quedan sin explicar.

causas del doble carácter burocrático-artesanal del sistema español. Problemas en la ejecución de la producción y del montaje conducen hacia una diferenciación de funciones de planificación y servicio en grupos de actividades y unidades organizativas separadas. Si estas unidades especializadas trabajan con un bajo nivel de organización técnica y temporal, resultan entonces planes y servicios poco adecuados, y una parte de los problemas debe resolverse de nuevo a nivel de producción. Una organización funcional burocrática coexiste con una alta integración de funciones híbrido-artesanal en la producción.

Los déficits aludidos se hallan tanto en la cadena técnica (orden-diseño-planificación de procesos-producción) como en la cadena administrativa (orden-planificación de material-planificación y control de producción) y en las funciones de servicio (como, por ejemplo, el mantenimiento). Si los planos de la oficina técnica y los planes de trabajo y programas CNC de la oficina de métodos son incompletos o deficientes, si faltan herramientas y utillaje, si los plazos previstos no coinciden con las secuencias de trabajo planificadas, si se carece de documentos y piezas para reparaciones o son éstas realizadas de forma defectuosa, los trabajadores de producción y sus superiores tienen que resolver estos problemas¹¹ sobre la marcha.

Mecanismos de este tipo (diferenciación y de-diferenciación de funciones, discrepancia entre la organización formal e informal) están, por razones sistemáticas (la alta complejidad de la empresa industrial), siempre vigentes en sistemas de organización complejos. La tesis es que estos mecanismos, a causa del nivel inferior de la organización de la producción en España, entre otras cosas, están mucho más marcados que en Alemania Occidental.

¹¹ Tanto mis conversaciones con expertos como la literatura ofrecen gran cantidad de ejemplos para esta tesis. Un estudio elaborado por las cinco grandes consultoras multinacionales sobre la competitividad de la industria y el BEM español clasifica como desfavorable todas las variables organizacionales —en comparación con Alemania, Gran Bretaña, Francia e Italia (Ministerio de Industria, 1992). La baja tasa de rotación de capital fijo y circulante (García Echevarría, 1992; Fernández-Steinko, 1993, 1994) —en comparación con Alemania— remite, entre otras cosas, a déficits considerables en la planificación y el control de producción. Homs *et al.* (1987b) describen problemas en la cadena de diseño-planificación-programación para empresas de la construcción de máquinas-herramienta.

4.2. Mercados del trabajo

Ocupémonos ahora de la oferta de mano de obra en los mercados de trabajo internos y externos. Alemania dispone, junto a otros países de lengua alemana, de un sistema especial de formación profesional y de ingeniería que se ha desarrollado a partir de tradiciones y estructuras artesanales. Su base es el sistema dual, donde los aprendices se forman práctica y teóricamente no sólo dentro de las empresas, sino también en las escuelas profesionales. Este sistema es regulado por el Estado, empresarios y sindicatos (véanse Lutz, 1992a; Maurice *et al.*, 1987). Por encima de este nivel se desarrolla un amplio sistema de educación técnica media y superior. Parte del atractivo de la formación profesional consintió en posibilitar la entrada a estas carreras medias y superiores. Así, en Alemania actualmente una gran parte de los ingenieros técnicos y superiores se han formado y han trabajado en la producción antes de empezar su carrera técnica.

El significado de este sistema para la organización del trabajo y de la producción en empresas alemanas ha sido analizado y documentado un sinnúmero de veces. La oferta de oficiales con cualificaciones polivalentes (*Facharbeiter*) permite conseguir, en comparación internacional, un alto nivel en la integración de funciones y tareas en la producción y una gran autonomía del trabajador. Al mismo tiempo, la oferta de cualificaciones técnicas permite limitar esta autonomía del oficial de producción. Las oficinas técnicas y de métodos disponen de grandes reservas de cualificaciones empíricas y teóricas debido a la buena mezcla de experiencia laboral en la producción y educación técnica superior. Por causa de la cercanía de cualificación y cultura de talleres y oficinas técnicas se formó un sistema de aprendizaje y mejora continuo. La planificación y preparación de la producción es relativamente exacta; los *interface* están bien definidos; las diferencias entre la organización formal e informal son más pequeñas que en otros países. Una de las consecuencias paradójicas de esta estructura es la fuerte «limpieza» del trabajo de producción de funciones de planificación y servicios y una más alta diferenciación funcional en la organización, comparado con la organización informal en el BEM español.

Como se dijo anteriormente, en España no pudo establecerse un sistema de formación profesional comparable con el alemán (Pries, 1988; Prieto, 1989). Solamente las grandes empresas disponían de

un sistema de aprendizaje rudimentario que más tarde, en los años sesenta y setenta, desapareció al instaurarse la formación profesional estatal, que era puramente escolar y limitada tanto en relación con la calidad del currículo como al número de alumnos. Apenas existían carreras técnicas medias entre la formación profesional básica y las carreras de ingeniería superior (altamente selectivas y de elite). Desde el operario, pasando por la planificación de procesos hasta el diseño del producto, las cualificaciones técnicas tuvieron que generarse a través del aprendizaje en el puesto de trabajo y paulatinamente en la escalera jerárquica. No antes de los años ochenta, en el transcurso de la explosión educativa española, se desarrolla una gran oferta de cualificaciones medias (sobre todo de ingenieros técnicos). Éstos penetran lentamente en las oficinas técnicas y reemplazan a las antiguas líneas de ascenso internas (Homs *et al.*, 1987b; Prieto, 1989)¹².

Para el análisis de las consecuencias de este desarrollo se valora el argumento clásico y experimentado en tantas comparaciones internacionales: cuanto menor es la formación profesional en el sistema educativo y más bajo el nivel de cualificación de la oferta de mano de obra, más fuerte será la diferenciación de funciones y tareas en la organización del trabajo y de la producción, para garantizar una ejecución eficiente de las tareas y al mismo tiempo generar paulatinamente las cualificaciones necesarias en escalas jerárquicas estrechas. En España este mecanismo actúa sin duda sobre la diferenciación funcional burocrática de la organización, y genera una diferenciación de tareas y una alta especialización del trabajador. La particularidad del sistema español está en que esta lógica está sobrepuesta por otra lógica de diferenciación funcional y de reintegración no-intencional de funciones en la organización informal. La fuerte implicación informal de los oficiales de producción en funciones de planificación y servicios se une a una fuerte fijación al puesto de trabajo.

4.3. Sistema de relaciones industriales

Las diferencias en la estructura económica y social son importantes también para el sistema de relaciones industriales, y por mediación

¹² En relación con la oferta de mano de obra, los aspectos regionales tienen una especial importancia (véase Bericat, 1990).

de estas últimas también para la estructuración de sistemas de trabajo. La doble dualización del mercado de trabajo español en *good* y *bad jobs* y el predominio de los mercados de trabajo internos lograron, para la Administración pública y las empresas industriales estables, el estatus de una isla de seguridad en un mar de subempleo con condiciones precarias y paro. De ello resultó para España una doble presión sobre la diferenciación de funciones y tareas en sistemas de trabajo empresariales.

En primer lugar, se origina en los trabajadores un interés masivo por la separación y regulación de los mercados de trabajo internos para la neutralización de la elevada competencia de mano de obra externa e interna. Si estos intereses se efectúan por medio del sistema de relaciones industriales, originan una división del trabajo rígido en puestos de trabajo estrechamente definidos, cuyas tareas representan una cuasi propiedad de la mano de obra. La ocupación y abandono de plazas obedece a reglas fijas. Con ello se intensifica, por una parte, la limitación horizontal de puestos de trabajo; al mismo tiempo se produce una presión sobre la diferenciación vertical: los puestos de trabajo menos atractivos se definen como posiciones de entrada en el mercado de trabajo interno. De ello surge una jerarquía escalonada según cualificaciones, remuneraciones y condiciones laborales que posibilita las oportunidades de promoción en el mercado interno.

El intercambio entre el mercado de trabajo interno y externo, y también la movilidad interna en España están reguladas más duramente que en Alemania¹³ por derecho laboral, derecho consuetudinario y convenios colectivos. Este sistema ya se inició durante la dictadura franquista; la destrucción de los sindicatos libres y la rígida política de salarios del gobierno se «endulzaron» con concesiones de seguridad de empleo para una parte de la industria.

El fuerte dualismo de la estructura económica y social española ha generado otros mecanismos de refuerzo de la diferenciación de funciones y tareas en los sistemas de trabajo. El carácter insular de la ocupación industrial en la empresa estable no sólo despierta intereses masivos en los empleados por conseguir la seguridad del pues-

¹³ Véase Miguélez y Prieto, 1991. La tesis de Pries sobre la «empresarialidad» y la «estrechez del ámbito empresarial» es convincente. Menos plausible es la de la diferenciación de condiciones de trabajo y empleo en general. Mi impresión es que por lo menos la estructura de la organización del trabajo, de los mercados de trabajo internos y de las cualificaciones muestran grandes semejanzas.

to de trabajo, sino también una enorme presión sobre la entrada al mercado de trabajo interno protegido, de redes sociales de familias, vecinos y amigos del entorno de la empresa. Las consecuencias lógicas de esto son nepotismo y favoritismo, y también una tendencia a ampliar el empleo, entre otras cosas, por medio de la división y separación de tareas en todos los niveles de la jerarquía y en todas las funciones de la empresa. Mediante la separación de tareas y funciones se definen nuevos puestos de trabajo para compañeros en las redes sociales del entorno de la empresa. De ello resulta un efecto de refuerzo extra de la diferenciación de funciones y tareas en la organización de la producción y del trabajo.

Mecanismos de este tipo se encuentran en todos los países industrializados; son más pronunciados cuanto más grande es la diferenciación vertical del mercado de trabajo según las oportunidades de empleo y salarios, y más fuerte el predominio de los mercados de trabajo internos. En Alemania las estructuras del mercado de trabajo suavizan estos efectos en relación con España. En primer lugar, en el BEM alemán predominan mercados de trabajos ocupacionales; los cambios de puestos de trabajo entre empresas son más fáciles y la presión para proteger ese puesto es menos fuerte. En segundo lugar, resultaron del gran crecimiento económico en el marco del fordismo alemán y una escasez de mano de obra, un desempleo limitado y una fuerte reducción de la diferenciación vertical del mercado de trabajo. Por estas dos razones la presión individual y colectiva sobre la protección del puesto de trabajo y la creación de empleo por medio de la diferenciación de funciones y tareas en el mercado interno de trabajo fue más débil que en España y que en otros países.

La interpretación de las estructuras esbozadas para el BEM francés y japonés solamente se puede aludir aquí de forma escueta. El modelo francés de un «taylorismo acabado», con elevada diferenciación de funciones y tareas, se explica por la gran competencia nacional e internacional, la gran presión de especialización y racionalización del sistema de producción unido a una fuente creciente de ingenieros técnicos y superiores y a una formación profesional escolar. Las relaciones industriales y las variables culturales actuaron en la misma dirección.

El modelo japonés con una diferenciación de funciones mediana y una diferenciación de tareas débil en la producción tiene los siguientes antecedentes: la fuerte competencia del mercado japonés obligó a un elevado nivel de innovación y racionalización de la or-

ganización de la producción y a una gran eficiencia en las funciones de planificación y servicios. Esta estructura es respaldada por las escalas de promoción internas para técnicos e ingenieros desde los talleres hasta las oficinas técnicas, asegurando de esta manera una buena mezcla de conocimientos empíricos y teóricos. La polivalencia y flexibilidad en la producción está relacionada con: la gran seguridad de empleo del personal fijo, la debilidad de los sindicatos en general y en el control de la movilidad en los mercados de trabajo internos, y las tradiciones culturales.

Resumiendo se puede decir que las variables socioeconómicas permiten una interpretación plausible y coherente de las diferencias, en parte paradójicas, de los sistemas de trabajo en los BEM de España, Alemania, Francia y Japón. Dignos de mención son: el modelo de desarrollo económico y el sistema de producción; la estructura social y el sistema educativo; el mercado de trabajo y las relaciones industriales. Asimismo, tienen transcendencia características específico-nacionales de la cultura de empresa y de la sociedad, como éticas de trabajo (por ejemplo, puntualidad, disciplina, tenacidad) y «relaciones de confianza» (Fox, 1974). Sin embargo, por su poder explicativo limitado, deberían considerarse más bien como variables de segunda categoría ¹⁴.

5. Líneas de desarrollo

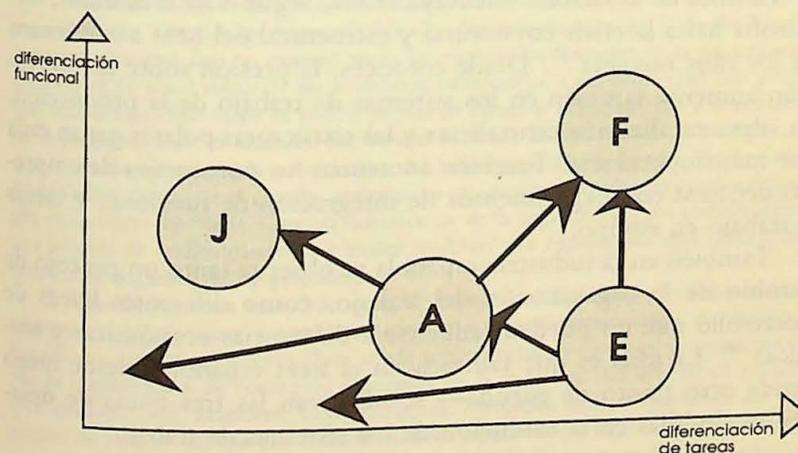
Tanto el sistema de producción español como el alemán occidental en los años ochenta y noventa se encuentran bajo una considerable presión de cambio con destacada incidencia de las nuevas tecnologías de información, comunicación y producción; y también se efectúan cambios en la organización de la producción, de la empresa, y de la división interempresarial del trabajo. Tanto en el BEM español como en el alemán se registra una concentración de empresas y un aumento de cooperación entre éstas. Paralelamente a ello se dividen

¹⁴ Por un lado, ellas no permiten una interpretación coherente de las diferencias, y, por otro, programas de modernización muestran que éticas de trabajo y relaciones de confianza se pueden cambiar mediante modificaciones organizacionales y remuneraciones. Por esa razón se las considera variables más bien suaves. Para una discusión de la literatura sobre consenso y control en la producción, véase Castillo Mendoza, 1990; Gaudemar, 1991.

unidades productivas y se reduce el nivel de integración. Dentro de estas unidades hay cambios en la organización de la producción, como por ejemplo en las funciones referentes a la planificación y control de la producción y al control de calidad. Algunos autores hablan de un nuevo paradigma de la modernización industrial (racionalización sistémica) que implica una convergencia de las metas del cambio (Altmann, 1992).

Los cambios ocasionados a nivel del sistema de trabajo, tema central de este artículo, son por regla general menos visibles. Para el BEM alemán occidental se describen tres líneas de desarrollo (cuadro 3) (Köhler y Schmierl, 1990, 1992): la primera tendencia, neotaylorista, abarca una estabilización o incluso el desarrollo de la diferenciación de funciones y tareas y —a largo plazo— una descualificación del trabajo de producción. Con las nuevas tecnologías de producción e información, la separación de planificación y realización se efectiviza e intensifica. Al mismo tiempo, se sigue separando el trabajo de producción de las funciones de servicio y control (mantenimiento, control de calidad, etcétera).

CUADRO 3. Líneas de desarrollo (1993)



La segunda línea —integrativa— persigue una integración de funciones y tareas en el taller, y acaba en una estructura laboral más homogénea y cualificada en la producción. Componentes considerables de la ingeniería de procesos, planificación y control de calidad

se reintegran en el campo de actividades del taller. También se reduce la fijación de la mano de obra a los puestos de trabajo individuales, y con ello la diferenciación de tareas horizontal. Los experimentos más avanzados de este tipo se orientan en modelos de trabajo en equipo cualificado; junto a tareas de producción el equipo se encarga, en sentido estricto, de una parte considerable de las funciones de planificación y servicios en estrecha cooperación con los departamentos especializados (Moldaschl, 1992).

Una tercera línea —polarizada— aparece a primera vista como una combinación de las dos tendencias anteriores. Por un lado, se ubican en las responsabilidades del taller, del mismo modo que en la estrategia integrativa, funciones de planificación y servicios, como pueden ser la programación y el mantenimiento. Por otro lado, estas tareas no se reparten de forma amplia sino se asignan a un pequeño grupo de puestos de trabajo clave. En cierto modo se trata de una «descentralización centralista». Los puestos de trabajo de producción restantes se «limpian» de tareas indirectas y se flexibiliza, en parte, la asignación del personal. Con ello se fortalecen tendencias hacia la polarización del trabajo de producción. En efecto, se trata aquí de un aumento de la diferenciación funcional, y en parte de la disminución de la diferenciación de tareas.

La línea de desarrollo «neotaylorista», según varios estudios, dominaba hasta la crisis coyuntural y estructural del BEM a comienzos de los años noventa¹⁵. Desde entonces, la presión sobre la innovación aumenta también en los sistemas de trabajo de la producción. La «descentralización centralista» y las estructuras polares ganan cada vez más importancia. También aumentan los porcentajes de empresas del BEM con experimentos de integración de funciones y tareas y trabajo en equipo.

También en la industria española se observa tanto un proceso de cambio de la organización del trabajo, como diferentes líneas de desarrollo que no pueden reducirse a diferencias económicas y técnicas¹⁶. La tesis es que también en el BEM español —desde luego desde otro punto de partida— se observan las tres líneas de desarrollo aludidas en la evolución de los sistemas de trabajo.

¹⁵ Esto no está en desacuerdo con el estudio de Kern/Schumann de 1984 (en castellano, 1988, véase también *Sociología del Trabajo*, núm. 13, 1991) y otros estudios de la misma corriente. También éstos demuestran, en sus resultados empíricos, una pluralidad de estrategias de racionalización. El pronóstico queda en tela de juicio.

¹⁶ Véase Castillo, 1991a, b, d. Fernández Steinko, 1992, 1993; Recio *et al.*, 1990; Carrasquer *et al.*, 1993; Homs *et al.*, 1987b.

La senda neotaylorista goza de gran importancia en el BEM español y es recorrida por muchas empresas nacionales y multinacionales. Esto implica una «limpieza» del trabajo de tareas indirectas, y un acercamiento de la organización artesanal informal a la estructura taylorista formal (en dirección del modelo francés)¹⁷. A largo plazo se desarrolla aquí una descualificación del trabajo de producción.

También se puede encontrar en España la línea integrativa, tratándose de un número limitado de casos principalmente bajo la influencia de empresas multinacionales innovadoras que utilizan las fábricas españolas como campo de experimentación¹⁸. Mientras que en la línea neotaylorista la estructura informal se adapta a la formal, aquí se produce el proceso contrario de adaptación de la estructura formal-burocrática a la informal-integrativa. Condición previa para un aumento de productividad es, desde luego, el apoyo de las estructuras casi artesanales en la producción con una organización de la producción y tecnologías eficaces.

Siguiendo la corriente principal de la sociología industrial española¹⁹, parece predominar la estrategia de polarización del trabajo

¹⁷ Algunas de las empresas multinacionales recorren este camino con una estrategia explícita. Consideran primordial la transferencia de tecnología de productos y procesos y en esta fase no quieren tocar las estructuras formales de la organización. Dado el «bajo nivel cultural» no se debería sobrecargar a la producción con problemas adicionales. Más tarde se podría pensar en cambios organizativos y la reducción de la jerarquía y de la división del trabajo vertical. Estas empresas pasan por alto que los trabajadores de la producción del BEM español a pesar del bajo nivel de cualificación formal en el pasado, trabajan en estructuras híbrido-artesanales con una alta integración funcional. Una «taylorización» de la organización del trabajo atraería una pérdida de cualificaciones, las cuales tendrían que regenerarse más tarde contra resistencias organizativas y personales.

¹⁸ Seguramente esto es válido para la industria del automóvil. Especialmente multinacionales alemanas y norteamericanas han experimentado antes de tiempo en España con estructuras nuevas. Esta moda recibió recientemente un impulso masivo con la implantación de conceptos japoneses en la industria del automóvil española (por ejemplo, Seat, Martorell; GM, Zaragoza; Mercedes Benz, Pamplona). Lo interesante de esto es que las dos multinacionales japonesas en España eligen más bien un camino conservador. Tanto la fábrica de Suzuki-Santana en Linares como las empresas Nissan en las regiones del Norte trabajan con estructuras tradicionales. La transferencia de las tecnologías de productos y de producción están en primer plano. La organización del trabajo está cambiada de manera extremadamente cuidadosa (véase Bericat *et al.*, 1993).

¹⁹ Esto se observó en el congreso de Sociología en Madrid en 1992. Todas las ponencias sobre el desarrollo del trabajo industrial colocaron en primer plano las

de producción en la industria española en general y también en el BEM. Problemas como la flexibilidad y complejidad creciente de la producción, el aprovechamiento efectivo de nuevas tecnologías (por ejemplo, maquinaria CNC), la discrepancia de planificación y ejecución, etc., son «atacados» por medio de puestos de trabajo claves en la producción ocupados por técnicos e ingenieros. Esta estrategia busca el camino de la mínima resistencia. Los problemas mencionados, síntomas de déficits de la organización total, se tratan de forma selectiva sin cambiar las estructuras predominantes. El exceso de jóvenes ingenieros técnicos en las grandes regiones industriales facilita la realización de esta estrategia.

La cuestión planteada sobre el peso de las líneas de desarrollo de sistemas de trabajo es difícil de contestar dado el estado de investigación del BEM en España. Mi tesis es que la estrategia neotaylorista ha sido y sigue siendo fuerte; las estrategias integrativas constituyen una pequeña minoría; las estrategias de polarización del trabajo de producción están avanzando ²⁰.

6. Las contradicciones de la modernización postaylorista

Para el desarrollo histórico de sistemas de trabajo industriales en Alemania y España tras la segunda guerra mundial, obtenemos como resultado la siguiente imagen: tanto en Alemania como en España dominan en el BEM hasta la segunda guerra mundial formas de producción casi artesanales. La constelación de prosperidad del período posguerra estaba determinado por la expansión de mercados y series de producción, y por estrategias tayloristas de racionalización y modernización asumiendo características específico-nacionales según el modelo de desarrollo y la estructura económica y social. En el BEM español, frente a Francia y Alemania surge un modelo de producción independiente que puede calificarse como «burocrático-artesanal». Con la crisis del régimen de acumulación fordista, en Alemania y España el respectivo modelo de racionalización do-

tendencias de polarización (véase Fernández Steinko, 1992; Borja, 1991; Lope y Martín, 1993).

²⁰ Esto parece ser también la dominante en el BEM francés (véase Maurice *et al.*, 1988; Sorge y Maurice, 1990).

minante entra en una fase de cambios y se desarrolla un proceso de experimentación y búsqueda que se manifiesta en diferentes líneas evolutivas de sistemas de trabajo.

La cuestión sobre cuál de las líneas de desarrollo aludidas se impondrá en España y Alemania no se puede responder únicamente de forma empírica: las tendencias pueden ser la expresión de situaciones específicas y de rupturas socioeconómicas; pueden mantenerse o interrumpirse. Las interpretaciones presentadas anteriormente sobre las diferencias nacional-específicas en sistemas de trabajo muestran que éstas están estrechamente relacionadas a múltiples estructuras en los micro, meso y macroniveles. Hay que analizar las lógicas de desarrollo de estas estructuras en su interacción con el desarrollo de los sistemas de trabajo para llegar a un pronóstico sólido.

Nuestra tesis es que la diferenciación de las estrategias de racionalización en los años ochenta se puede explicar con la crisis del régimen de acumulación fordista y la erosión del «síndrome taylorista» (Lutz, 1992b; Bericat y Köhler, 1994). Este síndrome estaba determinado por las siguientes fuerzas micro y macroeconómicas convergentes: expansión continua del mercado de ventas, economías de escalas, estandarización y automatización de la producción y una gran reserva de mano de obra. Las estrategias tayloristas de la organización del trabajo eran expresión y componente de esta constelación.

En los años ochenta el «síndrome taylorista» entra en crisis. Los mercados de venta apuntan hacia una variedad de productos y series pequeñas mientras que, al mismo tiempo, aumenta la presión para incrementar la productividad por medio de procesos de automatización y racionalización. La creciente intensidad de capital exige una continuidad de procesos y un aumento de la rotación del mismo. Con el aumento de la complejidad de sistemas tecnológicos y su integración aumenta también el número de averías en la producción. Se producen déficits de cualificación en los mercados de trabajo internos y externos. Las fuerzas micro y macroeconómicas convergentes en el pasado evolucionan en los años setenta y ochenta en un campo de fuerzas multidimensional cuyos vectores apuntan en varias y contrarias direcciones. Actualmente no tenemos ningún motivo para privilegiar a uno de esos vectores y constatamos más bien variedad, incoherencia y contradicciones ²¹.

²¹ Las ventajas competitivas de algunos sectores de la industria japonesa y sus

Son posibles varias salidas de las contradicciones de racionalización postaylorista y existen sendas de desarrollo alternativas. Esto no significa que cualquier cosa sea factible; por un lado, estructuras económicas y sociales limitan claramente los corredores de posibles desarrollos, y, por otro, los márgenes de acción dados dentro de este marco pueden reducirse de nuevo si en un proceso no intencional de experimentación societal la racionalización y modernización empresarial, estructuras macroeconómicas y sociales, y la regulación política entran de nuevo en una constelación estable y duradera.

Gran parte del BEM español se encuentra luchando por la supervivencia con su modelo de producción de productos de bajo nivel tecnológico, pequeñas series y una organización de producción deficiente, además de un sistema de trabajo híbrido. Una estrategia de competitividad debería buscar, en primer lugar, la especialización en segmentos de mercado internacionales viables, la innovación de productos, la modernización de la organización de la producción y la reorganización de la división del trabajo interempresarial a lo largo de la cadena de valor. Las condiciones previas para una estrategia de este tipo no son malas, la industria española todavía se puede apoyar en costes salariales bajos y cada vez más en un gran potencial humano cualificado.

Si nuestras reflexiones sobre las contradicciones postayloristas son ciertas, existen alternativas para el desarrollo de sistemas de trabajo. Un fortalecimiento de la línea integrativa (integración de funciones y tareas en la producción) tendría ventajas económicas y sociales. Esto no significaría la destrucción de la organización del trabajo existente, sino por el contrario, el mantenimiento y la mejora continua de las estructuras informales híbrido-artesanales. Apoyando estas estructuras con una moderna organización de la producción y tecnologías adecuadas se podrían desarrollar grandes potenciales de productividad.

respectivos modelos de producción no conducen, como afirman varios autores (por ejemplo, Womack *et al.*, 1992), a una convergencia internacional de sistemas de trabajo y con ella a una disolución forzada de las contradicciones aludidas. Las ventajas del BEM japonés no se basan en una organización del trabajo superior sino en la organización de la empresa y de la producción. La presión de adaptación existe más bien a este nivel pero menos al de la organización del trabajo (Jürgens, 1992; Altmann, 1992; Demes, 1992). Sin duda, el «ataque» japonés al mercado mundial tiene como consecuencia una limitación del espacio de alternativas para el desarrollo de sistemas de producción y trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altmann, N. (1992), «Convergence of Rationalization - Divergence of Interest Representation», en Tokunaga *et al.*, 1992.
- Altmann, N.; Köhler, Ch. y Meil, P. (1992), *Technology and Work in German Industry*, Londres y Nueva York, Routledge.
- Berggren, Ch. (1992), *Alternatives to Lean Production*, Ithaca, ILR Press.
- Bericat, E. (1990), «Recursos humanos y conocimiento productivo», en ESECA, *Informe económico financiero de Andalucía*, 1990.
- Bericat, E. y Köhler, C. (1994), «El cambio tecnológico, de las cualificaciones y las contradicciones de la modernización postaylorista», en *Revista de la Economía y Sociología del Trabajo (REST)*, núm. 21/22.
- Bericat, E.; Molina, R. y Köhler, C. (1993), *Linares, nueva ciudad industrial*, ESECA/Diputación de la provincia de Jaén.
- Bonazzi, G. (1993), «Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas», *Sociología del Trabajo*, núm. 18, primavera.
- Borja, A. (1991), *Producción, formación y cualificación: perspectiva histórica, controversias conceptuales y cambios estructurales frente al desarrollo de las nuevas tecnologías*, Universidad del País Vasco, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Boyer, R. (1986), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bueno Campos, E. (1990), *La empresa española: estructura y resultados*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Carrasquer Oto, P.; Coller Porta, X. y Miguélez Lobo, F. (1993), *Polítiques de regulació de la mà d'obra a l'Europa dels noranta. El cas de Catalunya*, Barcelona, Universitat Autònoma.
- Castillo Mendoza, C. A. (1990), «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, primavera, pp. 117-139.
- Castillo, J. J. (1991a), «De la lógica de las consecuencias a la lógica del diseño», en Castillo, 1991c, pp. 11-25.
- (1991b), «Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores en una fábrica de motores», en Castillo, 1991c.
- (1991c), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1991d), *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Coriat, B. (1993), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI.
- Demes, Helmut (1992), «The Japanese Production Model as a Model for the 21st. Century», en Tokunaga *et al.*, 1992.
- Dombois, R. y López, C. M. (1993), *Cambio técnico, empleo y trabajo en Colombia*, Bogotá, FESCOL.

- Dombois, R. y Pries, L. (1993), *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*, FESCOL, Caracas, Nueva Sociedad.
- Dore, R. (1973), *Fábrica británica, fábrica japonesa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- (1992), «La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista», en *Sociología del Trabajo*, núm. 15, primavera, pp. 31-63.
- ESECA (1992), *Informe económico-financiero de Andalucía*, Caja General de Ahorros de Granada.
- Fernández Steinko, A. (1992), «Las cualificaciones de los trabajadores en empresas españolas con células flexibles de fabricación», en *Sociología del Trabajo*, núm. 16, otoño, pp. 3-25.
- (1993), *Racionalización sistémica y células flexibles de fabricación en la industria española de bienes de equipo mecánicos*, Madrid, Universidad Complutense.
- (1994), «La competitividad en el sector de maquinaria mecánica: una comparación Alemania-España», en prensa.
- Ferner, A. (1990), *El Estado y las relaciones laborales en la empresa pública*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fox, A. (1974), *Beyond Contract: Work, Power, and Trust Relations*, Londres, Faber and Faber.
- García Echevarría, S. (1989), *El reto empresarial español*, Madrid, Díaz de Santos.
- (1992), *Impacto de la competitividad en la empresa española*, en ACEDE, I Congreso Nacional, Madrid, Díaz de Santos.
- Gaudemar, J. P. (1991), *El orden y la producción*, Madrid, Trotta.
- Gaurve Consultores (1992), *Formación continua, el fundamento del cambio*, Éibar.
- Gómez Uranga, M. (1991/92), «Cómo se adapta al cambio una empresa integrada en una red cooperativa», en *Sociología del Trabajo*, núm. 14, invierno, pp. 45-69.
- Grootings, P.; Gustavsen, B. y Héthy, Lajos (1989), *New Forms of Work Organization in Europe*, New Brunswick (EE UU) y Oxford (R U), Transaction Publishers.
- Herranz González, R. (1989), «New Forms of Work Organization: The Case of Spain», en Grootings *et al.*, 1989.
- Herranz, R. y Hoss, D. (1990/91), «División del trabajo entre centro y periferia. Cooperativas e industrialización difusa en Galicia», en *Sociología del Trabajo*, núm. 11, invierno, pp. 67-93.
- Hildebrandt (1991), *Betriebliche Sozialverfassung unter Veränderungsdruck*, Berlín, Edition Sigma Bohn.
- Hirsch-Kreinsen, H.; Schutz-Wild, R. y Köhler, Ch. (1990), *Einstieg in die Rechnerintegrierte Produktion*, Francfort/Nueva York, Campus.
- Homs, O.; Kruse, W.; Ordovás, R. y Pries, L. (1987a), *Cambios de cualificación en las empresas españolas*, Madrid, Fundación IESA.
- (1987b), *Cambios de cualificación en las empresas españolas - máquinas-herramientas*, Madrid, Fundación IESA.

- (1987/88), «Cambios en las empresas y requerimientos de cualificación en España», en *Sociología del Trabajo*, núm. 2, invierno, pp. 101-115. Junta de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda; Instituto de Fomento de Andalucía (1991), *El sector industrial en Andalucía*.
- Jürgens, U. (1992), «Internationalization Strategies of Japanese and German Automobile Companies», en Tokunaga *et al.*, 1992.
- Jürgens, U. y Naschold, F. (1992), «Arbeitsregulierung in der BRD in Spannungsfeld zwischen nationalen Gestaltungsstrategien und internationaler Produktivitätskonkurrenz», en G. Sismondi, *Politische Techniksteuerung*, Opladen, Leske and Budrich.
- Kern, H. y Schumann, M. (1988), *El fin de la división del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Köhler, Ch. (1989), «Tesis sobre los cambios de cualificación profesional en el sector de la construcción de maquinaria en la República Federal de Alemania», ISF-Múnich, manuscrito.
- Köhler, Ch. y Schmierl, K. (1990), «Cambios tecnológicos y organización en la fábrica del futuro», en *Cimworld*, núm. 20, agosto/septiembre, pp. 15-41.
- (1992), «Technological Innovation - Organizational Conservatism», en N. Altman *et al.*, 1992, pp. 142-160.
- Lope, A. y Martín, A. (1993), «Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa. Un estudio de casos», en *Sociología del Trabajo*, núm. 19, otoño, pp. 69-98.
- López Peña, A. (1990), *Els treballadors. Actituds associatives i acció sindical a l'empresa: el cas d'un centre productiu del metal, sindicalisme i canvi social a Espanya, 1976-1988*, Barcelona, Fundació Jaume Bofill.
- Lutz, B. (1990), *Le mirage de la croissance marchande*, París, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- (1991), «Los campesinos y la industrialización», en *Política y Sociedad*, núm. 8, pp. 71-86.
- (1992a), «Education and Job Hierarchies - Contrasting Evidence from France and Germany», en Altmann *et al.*, 1992.
- (1992b), «The Contradictions of Post-tayloristic Rationalization and the Uncertain Future of Industrial Work», en Altmann *et al.*, 1992, pp. 26-45.
- Maurice, M.; Sellier, F. y Silvestre, J. J. (1987), *Política de educación y organización industrial en Francia y en Alemania*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Maurice, M.; Mannari, H.; Takeoka, Y. e Inoki, Takenori (1988), *Des entreprises françaises et japonaises face a la mecatronique*, Madrid, Aix-en-Provence (Cedex), Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (1991), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Ministerio de Industria, Comercio, Turismo y Energía (1992), «Análisis del

- impacto del mercado europeo en los sectores industriales españoles», Madrid, manuscrito.
- Mochón, F.; Ancochea, G. y Ávila, A. J. (1991), *Economía española 1964/1990, Introducción al análisis económico*, Madrid, McGraw-Hill.
- Moldaschl, M. (1992), «La fábrica dentro de la fábrica», en *Cimworld*, núm. 28, enero/febrero, pp. 86-91.
- (1993), «Lean Production im Maschinenbau?, ein Plädoyer für einen eigenen Weg, en SFB 333 der Universität München», *Mitteilungen*, 5, pp. 29-61.
- Nomura, M. (1991), «Social Conditions for CIM in Japan: A Case Study of a Machine Tool Company», en Hildebrandt, 1991.
- Pries, L. (1987/88), «La transformación del trabajo industrial en España y en la RFA», en *Sociología del Trabajo*, núm. 2, invierno, pp. 81-101.
- (1988), «Cualificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de "estrechez del ámbito empresarial" en España», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 41, pp. 81-115.
- Prieto, C. (1989), «Políticas de mano de obra en las empresas españolas», en *Sociología del Trabajo*, núm. 6, primavera, pp. 33-51.
- Recio, A.; Miguélez, F. y Alòs, R. (1990), *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria de transformación metálica*, Barcelona, CERES.
- Schutz-Wild, R. (1993), «Shopfloor Programming - A Concept Supporting Skill-based Manufacturing», en *Computer Integrated Manufacturing Systems*, vol. 6, núm. 1, febrero.
- Sengenberger, W. (comp.) (1988), *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania* (vols. I, II), Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Sengenberger, W. y Köhler, Ch. (1988), «La elasticidad del empleo y la estructura del mercado de trabajo. Una comparación de los mercados de trabajo internos en la industria del automóvil alemana y norteamericana», en W. Sengenberger (comp.) (1988).
- Sercobe (1991a), *La industria española de bienes de equipo, informe 1991*.
- Sercobe (1991b), *La industria europea de bienes de equipo, 1989*.
- Sociología del Trabajo* (1991), núm. 13, otoño.
- Sorge, A. y Warner, M. (1986), *Comparative Factory Organisation*, Brookfield, Gower Publishing Company.
- Sorge, A. y Maurice, M. (1990), «The Societal Effect in Strategies and Competitiveness of Machinetool Manufacturers in France and West Germany», en *International Journal of Human Resource Management*, vol. 1, núm. 2, pp. 141-172.
- Sorge, A. (1993), «La tecnología de producción en Europa: contexto social e industrial», en R. Dombois y L. Pries, 1993.
- Tamames, R. (1982), *Introducción a la economía española*, Madrid, Alianza.
- Toharia, L. (1986), «Un fordismo inacabado - Entre la transición política y la crisis económica: España», en R. Boyer (1986), pp. 161-184.

- Tokunaga, S.; Altmann, N. y Demes, H. (1992), «New Impacts on Industrial Relations», Múnich, Iudicium Verlag.
- Urdangarin, C. y Aldabaldetrecu, J. (1982), *Historia técnica de la máquina herramienta*, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa.
- VDMA, *Handbuch*, 1992.
- Womack, J. P.; Jones, D. T. y Roos D. (1992), *La máquina que cambió el mundo*, Madrid, McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A.

Resumen. «¿Existe un modelo de producción español?»

Este artículo presenta una comparación de sistemas de trabajo cualificado en las industrias de bienes de equipos mecánicos en Alemania Occidental, España, Francia y Japón. Basándose en estudios de caso para Alemania y España y en análisis secundarios para Francia y Alemania la comparación ilustra semejanzas y diferencias en la organización de producción y trabajo. La comparación entre Francia y Alemania confirma los resultados de investigaciones anteriores sobre una división del trabajo fuerte (Francia) y baja (Alemania). En contra de las expectativas, Japón muestra menos «polivalencia vertical» que Alemania. El modelo español demuestra una marcada diferencia de organización formal e informal y una mezcla paradójica de elementos taylorista-burocráticos y pretaylorista-artesanales. Con la crisis estructural del régimen de acumulación fordista, los respectivos modelos nacionales entran en una fase de cambios y experimentación que ha estado dominada por fuertes contradicciones de estructuras económicas, sociales y políticas. Sin lugar a dudas, el éxito del modelo japonés fija nuevos parámetros para las alternativas europeas. Los resultados de estos procesos no están totalmente determinados, se hallan en parte abiertos para acciones políticas en micro, meso y macroniveles.

Abstract. «Is there a Spanish model production?»

This article presents a comparison of skill-based systems of work in the West German, Spanish, French and Japanese machine-building industries. Based upon case studies for Germany and Spain and upon secondary analyses for France and Japan, the comparison illustrates similarities and differences in the organisation of production and work. The comparison between France and Germany confirms regarding results previous research of the their respective high and low division of labour. Contrary to expectations, Japan shows less «vertical polyvalence» than Germany. Spain's model demonstrates a marked difference of formal and informal organisation and a paradoxical mixture of Taylorist-bureaucratic and pre-Taylorist-craft elements. With the structural crisis of the «Fordist accumulation regime» the respective national models enter a phase of change and experimentation which has been dominated by strong contradictions between economic, social and political structures. Undoubtedly the success of the Japanese model sets new parameters for European alternatives. The results of these processes are not fully established, they are in part open to political action on the micro-, meso-, and macro level.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

62

Abril-Junio 1993

Director
Joaquín Arango

Secretaria
Mercedes Contreras Porta

Consejo de Redacción
Inés Alberdi, José Jiménez Blanco, Emilio Lamo de Espinosa, José María Maravall, Juan Díez Nicolás, Jesús M. de Miguel, Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, José F. Tezanos, Angeles Valero

Redacción y suscripciones
Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8, 28014 Madrid (España)
Tels. 580 76 85 / 580 76 07

Distribución
Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5, 28043 Madrid
Apdo. Postal 48023
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)

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas

Monográfico sobre: Karl Mannheim

Coordinado por: Emilio Lamo de Espinosa

Emilio Lamo de Espinosa
Introducción. En el centenario de Karl Mannheim (1893-1947)

Ignacio Sánchez de la Yncera
Crisis y orientación. Apuntes sobre el pensamiento de Karl Mannheim

J. Carlos Gómez Muñoz de la Yncera
El retorno de la sociología del conocimiento de Mannheim a una epistemología de corte weberiano

José M. Gozález García
Reflexiones sobre «El pensamiento conservador» de Karl Mannheim

Valentín Usón Pérez
Karl Mannheim (1893-1947): La construcción social de la libertad

Javier Noya Miranda
Clase, conocimiento y ciudadanía. La (des)legitimación del Estado de Bienestar en la perspectiva de la sociología del conocimiento de Mannheim

Salvador Cardús i Ros
Notas para una lectura actualizada de «Ideología y utopía»

Javier Noya Miranda
La sociología del conocimiento, entre las sociedades del trabajo, de la comunicación del conocimiento y del riesgo

Ignacio Sánchez de la Yncera
Presentación. «La sociología ante el problema generacional». Anotaciones al trabajo de Karl Mannheim

Karl Mannheim
El problema de las generaciones

Ignacio Sánchez de la Yncera
La obra de Karl Mannheim. Una compilación actualizada de sus escritos más relevantes

Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber

Roberto González León *

La teoría de la racionalización de Max Weber puede proporcionar todavía específicos puntos de vista sobre dos cuestiones que hoy se debaten de forma interrelacionada: me refiero a las tesis de la posmodernidad y a la discusión sobre la crisis del Estado del bienestar.

Weber vive en un contexto cultural profundamente marcado por Nietzsche y su crítica radical de la herencia ilustrada. La época del cambio de siglo en Alemania, con sus rapidísimos procesos de transformación capitalista, constituye un momento importante en la afirmación de la condición posilustrada de nuestra época. No otro es el significado del famoso «desencantamiento del mundo» weberiano, que él concibe como un «destino», es decir, como una crisis cultural irreversible.

De modo paralelo, la racionalización social capitalista se articula en torno a una ineludible mecanización y burocratización de la vida. A este respecto, Weber se plantea la cuestión de la especificidad del «momento político» en el mercado capitalista contemporáneo. Sus respuestas atañen aquí directamente a la actual problemática sobre la crisis de la regulación estatal de la economía.

En este artículo, me centraré en este último aspecto. Un tema que aparece inmediatamente relacionado con la actitud polémica de Weber ante el socialismo. Mejor dicho: ante las múltiples formas que éste adopta en ese período histórico alemán. He aquí un mínimo elenco: el socialismo cristiano de la joven guardia del Congreso Evangélico-Social (F. Naumann, por ejemplo) a finales de siglo; el socialismo «saint-simoniano» de algunos técnicos y directivos de la gran empresa industrial (W. Rathenau, director de la compañía AEG);

* Profesor del Departamento de Teoría Sociológica (Sociología V) de la UCM.

el socialismo «de cátedra» de G. Schmoller y demás fundadores del Verein für Sozialpolitik; y, naturalmente, el socialismo marxista en sus diversas variantes.

1. Organización científica del trabajo y burocracia

En el verano de 1918, Max Weber pronuncia en Viena, por invitación del Estado Mayor del ejército austríaco, una conferencia titulada «El socialismo». Sobre el telón de fondo de la polémica urgente con el «dogmatismo revolucionario» marxista que se extiende por Europa, se desarrolla aquí, en apretada síntesis, la visión weberiana del capitalismo de comienzos del siglo.

Su primera nota distintiva sería la «cartelización» general de los mercados. El viejo mercado de libre competencia ha dado paso a una «economía regulada» a través de las reglamentaciones de ventas y precios por parte de las grandes empresas industriales, y también de los créditos bancarios para evitar o atenuar las crisis especulativas¹. Así pues, no se puede ya hablar de una intrínseca anarquía autodestructiva del capitalismo, que pudiera justificar las previsiones catastrofistas del marxismo sobre el derrumbe, la pauperización creciente y las progresivas crisis de superproducción. Nos encontramos más bien ante una constante planificación reguladora de las condiciones de lucha en el mercado.

Pero esta nueva situación no afecta sólo a esos desarrollos teóricos marxistas, sino también a los postulados reformistas de la Es-

¹ Cf. M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), Tübinga, 2.ª ed., 1988, pp. 506-508 y 510. En adelante lo citaré como SS [M. Weber, *Escritos políticos*, México, Folios, 1982, vol. II, pp. 219 ss. En este caso, cf. pp. 236-240 y 243-244].

Desde esta perspectiva, Weber podrá afirmar en *Economía y sociedad* que, si bien teóricamente las utilidades marginales de los consumidores determinan la orientación de la producción, desde la realidad de su situación de poder (*Machtlage*) en el mercado es el empresario quien «a. Despierta nuevas necesidades y deja languidecer las viejas, y b. influye en gran medida, a través de sus reclamos agresivos, sobre el tipo y magnitud de la cobertura de necesidades de los consumidores». Véase M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübinga, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 5.ª ed., 1972, pp. 53 y 49. En adelante, citado como WuG [*Economía y sociedad*, México, FCE, 1977, pp. 76 y 70].

cuela Histórica de Economía, fundadora del Verein für Sozialpolitik. Las sucesivas reuniones de este foro desde principios de siglo están atravesadas por el debate sobre el alcance y consecuencias de la crisis del entramado institucional del liberalismo en el contexto de la racionalización monopolista del capitalismo. La asamblea de Mannheim en 1905 culmina la discusión sobre la política estatal ante la cartelización del mercado con un enfrentamiento abierto de F. Naumann y los hermanos Weber con las ideas schmollerianas. Se aprecia aquí una explícita ruptura con las posiciones antimonopolistas que aún sustentaban buena parte del discurso del socialismo de cátedra, en su reclamo de un control estatal para asegurar la equidad distributiva. Los cárteles y monopolios son un dato de la situación de hecho, y de nada sirve criticarlos desde los principios de libre competencia y del individualismo iusnaturalista que esa nueva situación ha enterrado. Aceptar al monopolio como racionalización inevitable es reconocer el carácter científicamente programado del capitalismo y la nueva forma organizada, plenamente socializada, del antagonismo social, para explorar de manera realista las posibilidades políticas de intervenir en él².

El Estado no puede ya concebirse como un agente externo al conflicto social, mediador «neutral» capaz de sintetizar un consenso universal. La lucha política está más allá de cualquier eticidad e intervenir en ella significa intentar dirigirla a partir de la comprensión de su necesidad³. En la «lucha de precios» (*Preiskampf*) cartelizada, el Estado interviene como un monopolio más, entra en competencia con ellos abriendo nuevos conflictos para transformar la correlación de fuerzas.

El segundo aspecto del capitalismo contemporáneo, que Weber destaca en su disertación ante la oficialidad austríaca, es el de la creciente y directa implicación de la ciencia y la técnica en el desarrollo productivo. La utilización masiva de maquinaria y la aplicación en gran escala de nuevos métodos científicos, estandarizan el proceso de trabajo y todo el sistema organizativo de cárteles y trusts. En estas condiciones, «el viejo espíritu pionero libre del empresa-

² Cf. M. Weber, SS, pp. 399 ss. En general, E. Demm, «Max Weber and Alfred Weber in the Verein für Sozialpolitik», en W. Mommsen y J. Osterhammel (comps.), *Max Weber and his Contemporaries*, Londres, Allen and Unwin, 1987, pp. 88 ss.

³ Para ubicar estas posiciones en el contexto filosófico del «Wille zur Macht» de Nietzsche, cf. M. Cacciari, *Pensiero negativo e razionalizzazione*, Venecia, Marsilio, 1978, pp. 40 ss.

riado burgués del pasado»⁴ parece declinar inevitablemente, ahogado por la burocracia. Las grandes sociedades anónimas ya no dependen inmediatamente del riesgo y el beneficio de un empresario privado individual, sustituido ahora por una cohorte de personal burocrático encabezada por el «director empleado» (*angestellte Leiter*).

Además, la inversión de capital en maquinaria para incrementar la productividad del trabajo da lugar a un reforzamiento de la disciplina de fábrica y de los procesos de selección de los trabajadores, dentro de un contexto de creciente e inevitable dependencia y adaptación del obrero a las exigencias del proceso laboral mecanizado.

La disciplina de empresa [...] descansa totalmente sobre bases racionales, calcula el óptimo de rentabilidad de cada trabajador con la ayuda de métodos de medición cada vez más adecuados, como el de cualquier medio material de producción. Sus mayores triunfos en el adiestramiento (*Abriehung*) y ejercitación (*Einübung*) racionales del rendimiento laboral se alcanzan, como es sabido, en el sistema americano del *scientific management*, en el que se extraen las últimas consecuencias de la mecanización y disciplinamiento de la empresa. Aquí, el aparato psico-físico del hombre es totalmente adaptado a las existencias del mundo externo, del instrumento, de la máquina, de la función a él asignada, en suma; es despojado del ritmo dado por su propia estructura orgánica y nuevamente le es asignado un ritmo bajo una sistemática descomposición de las funciones de los diversos músculos y creación de una economía de fuerzas óptima, conforme a las condiciones de trabajo⁵.

Weber poseía un conocimiento de primera mano en esta materia desde su investigación sobre las condiciones de trabajo en la industria textil, realizada en el verano de 1908. Esta actividad se enmarca en un proyecto global de investigación, promovido y dirigido en el Verein por su hermano Alfred, en torno a la influencia del trabajo de fábrica sobre las características físicas e intelectuales de los obreros y a los procesos de adaptación de éstos a las nuevas condiciones de la producción en masa⁶. Se trataría, como nos aclara el propio Max Weber, de ir más allá de una mera «descripción de la morfología» y organización técnico-comercial de las industrias singulares para acercarse gradualmente a esta cuestión: «¿Qué tipo de hombres acuña la gran industria moderna en virtud de sus peculiaridades

inmanentes y qué destino profesional [...] les prepara?»⁷. Pasos intermedios para alcanzar tan ambicioso objetivo vendrían dados por el estudio de aquellos factores que determinan la composición interna de la fuerza de trabajo: la eventual diferenciación cualitativa de sus diversos estratos, en función de la creciente especialización; o, por el contrario, su progresiva homogeneización y uniformidad, en virtud de la estandarización de la producción; su mayor o menor grado de autonomía organizativa, etcétera⁸.

Pues bien, aquella «peculiaridad inmanente» de la industria a la que se atiene todo el desarrollo de la «psicofísica del trabajo industrial» reside en el principio de la rentabilidad económica privada, para el que el trabajo aparece como un medio de producción más, como una fuerza natural encadenada a la máquina. Esta perspectiva define el carácter exclusivamente teórico de la investigación, su neutralidad en el plano sociopolítico. Ningún objetivo práctico de política social lo orienta inmediatamente⁹. La tecnicidad que adquieren las relaciones laborales, sometidas a las exigencias del cálculo de capital, fundamentan la posibilidad de su investigación empírica objetiva. De ahí que la relación entre el análisis socioeconómico de la fuerza de trabajo adiestrada y aquellas otras disciplinas científico-naturales que también investigan la prestación laboral (fisiología, psicología experimental, psicopatología) se convierta en una preocupación metodológica decisiva del estudio weberiano¹⁰.

A partir de aquí, la situación de la clase obrera aparecerá descrita con el máximo realismo. El «destino profesional» del proletariado en la sociedad capitalista es la «severidad despiadada» del proceso selectivo que se instaura en la industria mecanizada. «La disciplina ante todo confiere su carácter específico al actual tipo de separación del trabajador y los medios de trabajo»¹¹. En el trabajador expropiado se alcanza el óptimo de la inclinación al trabajo debido, entre otros factores, al temor al despido y al hecho de descargar en el obrero el riesgo de su propio futuro y el de su familia. Ésta es «la garantía coactiva implícita en el orden de la propiedad»¹².

En la conferencia sobre «El socialismo» que estamos comentan-

⁷ Véase M. Weber, *SS*, p. 37.

⁸ Cf. M. Weber, *SS*, pp. 14-15.

⁹ Cf. M. Weber, *SS*, pp. 126 ss. y 2 ss.

¹⁰ Cf. por ejemplo, *SS*, pp. 36, 37 y 62 ss.

¹¹ Véase M. Weber, *SS*, p. 501 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 231].

¹² Véase M. Weber, *WuG*, pp. 88, 77 ss., 58-60 [*Economía y sociedad*, ob. cit., pp. 123, 108-110, 82-85].

⁴ Véase M. Weber, *SS*, p. 509 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 242].

⁵ Véase M. Weber, *WuG*, p. 686 [*Economía y sociedad*, ob. cit., p. 889].

⁶ «Zur Psychophysik der industriellen Arbeit» y «Methodologische Einleitung...» en *SS*, pp. 61 ss. y 1 ss. respectivamente.

do, Weber alude, por último, a la falta de univocidad de los fenómenos de recomposición de clase que surgen en ese contexto. Confundir los procesos de socialización burocratizadora de la empresa capitalista con una creciente proletarización de la población y con una progresiva maduración de las condiciones para la implantación del socialismo, forma parte de las ingenuas ilusiones del revisionismo marxista de la época. El carácter de clase del funcionariado y de las nuevas capas medias no se identifica en absoluto con el de los trabajadores, ni su formación especializada en los terrenos técnico y comercial los induce a ningún tipo de solidaridad con el proletariado. Conviene no confundir, advierte Weber, la dictadura del funcionario con la dictadura del proletariado ¹³.

Por otra parte, la maquinización de la producción provoca la sustitución de trabajadores cualificados (*gelernten Arbeiter*) profesionalmente especializados, por otros semicualificados (*angelerten*) o adiestrados directamente sobre la máquina ¹⁴. Estos procesos de descalificación profesional no pueden ser vistos sin más como factores que fomentan la homogeneidad de la clase obrera. Introducen a su vez nuevos elementos de división respecto a los capataces y jefes de taller. Y sobre todo, destruyen aquel núcleo de los trabajadores de oficio que había constituido la vanguardia organizativa del movimiento obrero socialista. Weber señala certeramente unos desarrollos que están segando la hierba bajo los pies de la socialdemocracia, precisamente en el momento más agudo del antagonismo político de clase, que va a saldarse con una derrota histórica del movimiento obrero alemán y europeo. Las últimas operaciones de esa batalla perdida están teniendo lugar, todavía hoy, ante nuestros ojos.

En definitiva, la «separación entre el trabajador y los instrumentos de trabajo» denunciada por el socialismo, reaparece en Weber como inevitable principio organizativo de la empresa, impuesto por el estado actual de la ciencia y la técnica aplicadas al proceso de producción en masa. Dada la naturaleza de la técnica actual, cualquier intento de superar las formas del trabajo asalariado se convierte en una intención meramente piadosa; en una pretensión nostálgica de regreso al artesanado medieval ¹⁵. Eliminar las relaciones de do-

¹³ Cf. para todo lo anterior, SS, pp. 508 ss. [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, pp. 241 ss.].

¹⁴ Cf. M. Weber, SS, pp. 502 y 509 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, pp. 232 y 241].

¹⁵ Cf. M. Weber, SS, pp. 498, 499 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, pp. 227-229].

minación capitalista supondría destruir las condiciones del desarrollo científico-productivo que caracteriza nuestra civilización: tal es el dilema que Weber plantea al socialismo marxista.

Claro que, en términos estrictamente descriptivos, Weber se encuentra más cerca de algunas previsiones de K. Marx sobre el futuro desarrollo del capitalismo que muchos socialdemócratas de su tiempo.

En efecto, para Marx la extracción de plusvalía relativa a través de la intensificación permanente de la productividad del trabajo implica una masiva mecanización de la fábrica hasta llegar a su automatización y a convertir la producción en un proceso científico ¹⁶. Estamos ante la aplicación directa de la ciencia y sus desarrollos tecnológicos como fuerza inmediatamente productiva del «intelecto colectivo», que acumula todos los saberes y destrezas desarrollados por la cooperación humana en la producción material de la vida, objetivándolos en la maquinaria. De esta forma, la gran industria lleva adelante la total socialización del trabajo, hasta el punto de que ya «no es el obrero individual, sino cada vez más una capacidad de trabajo socialmente combinada la que se convierte en el agente real del proceso laboral en su conjunto» ¹⁷.

Desde el punto de vista marxista, el proceso de socialización capitalista significa el sometimiento del trabajo vivo al trabajo objetivado, y a las determinaciones tecnológicas de la mecanización. El trabajo inmediato del obrero aparece como un accesorio de la máquina y a través de ella «la ciencia se presenta al obrero como algo ajeno y externo» ¹⁸. Es decir, la socialización de los conocimientos ligados al trabajo en el «intelecto colectivo» aparece a la vez en el capitalismo como expropiación de toda capacidad productiva autónoma por parte del obrero.

Llegamos así a la subsunción real del trabajo en el capital, a la inserción de todo el proceso laboral como mero momento de la valorización del capital. La nueva organización científico-técnica de la producción somete al obrero a una disciplina reforzada, intensifica los ritmos de trabajo y le hace perder cualquier tipo de control sobre

¹⁶ Véase K. Marx, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, Madrid, Siglo XXI, 1972, vol. II, pp. 221-222.

¹⁷ Véase K. Marx, *El capital*, Libro I, cap. VI (inédito), Madrid, Siglo XXI, 1971, pp. 78-79. También *Elementos...*, ob. cit., vol. II, p. 238.

¹⁸ Véase K. Marx, *Elementos...*, ob. cit., vol. II, pp. 219, 221. También *El capital...*, ob. cit., p. 97.

su propia actividad. Es el capitalista, en cuanto personalización del carácter social del trabajo apropiado por el capital, quien controla científicamente el proceso productivo y planifica la asignación de recursos¹⁹. La función directiva empresarial se delimita como elemento constitutivo del proceso de valorización. Más allá de la titularidad jurídica de los medios de producción, en cuanto mera dimensión formal de la propiedad capitalista, el director de empresa ejerce la dimensión material de esa propiedad como poder efectivo de organización y control del proceso de trabajo.

En el capitalismo, la socialización del trabajo y las fuerzas productivas se presenta como dominio universal de las cosas sobre los hombres. Pero la cosificación no es para Marx un destino de la civilización contemporánea y aquí empiezan sus diferencias con Weber. Lo decisivo para el pensamiento marxista es señalar la contradictoriedad intrínseca del proceso de mecanización como antagonismo de trabajo y capital que nos muestra sus límites internos y la posibilidad dialéctica de su superación histórica.

Hay que tener presente que Marx defiende una determinación positiva del concepto de trabajo como actividad creadora de riqueza, autorrealización y ejercicio de la libertad real del hombre, que es capaz de poner objetivos a su actividad y superar los obstáculos para alcanzarlos. El trabajo entendido como sacrificio que pone valor al estilo de A. Smith, constituye una mera determinación conceptual negativa, que ha de quedar englobada en aquella otra perspectiva más amplia. El hombre no sólo se relaciona con objetos dados, dotados de una apariencia de necesidad natural externa, sino que es capaz de «producirlos» en un constante proceso de autorrelación y objetivación²⁰. No hay que privilegiar el reposo, como estado natural del hombre, frente al que el trabajo aparecerá siempre como negación y sacrificio. También el trabajo, en lo que tiene la actividad creadora, es una necesidad humana. Sólo así podemos llegar a lo que Marx considera una concepción correcta de la economía: poniendo como sujeto del proceso productivo a los individuos asociados, capaces de producir y reproducir permanentemente sus propias relaciones sociales²¹.

¹⁹ Cf. C. Castillo Mendoza, «Control y organización capitalista del trabajo», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, 1990, pp. 120-123. Asimismo, *El capital...*, ob. cit., p. 95.

²⁰ Véase K. Marx, *Elementos...*, ob. cit., vol. II, pp. 118 ss.

²¹ Véase K. Marx, *Elementos...*, ob. cit., vol. II, pp. 236, 237.

El inevitable carácter objetivante del trabajo no tiene una relación intrínseca con la alienación y extrañamiento de las condiciones laborales. Ésta viene determinada históricamente por las relaciones sociales de producción capitalista, pero en modo alguno determinada técnicamente por las condiciones universales de toda actividad productiva. Son las específicas formas históricas de dominio del capital sobre el trabajo las que permiten explicar la inversión cosificadora de las relaciones sociales como una mistificación fetichista²².

La determinación positiva del trabajo permite a Marx plantear el significado del desarrollo del capital fijo y la mecanización de la gran industria en términos de creación de riqueza y aparición de una potencial abundancia relativa. Todo proceso de desarrollo «económico» es ahorro de costes productivos, es decir, fundamentalmente ahorro del tiempo de trabajo necesario para la producción inmediata de los medios de subsistencia. Como vemos, ahorro no quiere decir aquí abstinencia del disfrute para la valoración, sino desarrollo del poder y la fuerza productiva del trabajo para crear medios de vida. Todo ahorro del tiempo de trabajo necesario merced al incremento de la productividad es para el capital aumento del tiempo de trabajo excedente apropiado como plusvalía. Pero significa a su vez, inevitablemente, incremento del tiempo libre disponible para el ocio y las actividades superiores, posibilidad de desarrollo y enriquecimiento de los individuos. La subsunción real del trabajo en el proceso de valorización del capital presupone el carácter totalmente socializado y científico de la actividad productiva. Es decir, plantea como posibilidad histórica real, por primera vez, la superación del trabajo humano entendido como mero esfuerzo de una fuerza natural adiestrada, para convertirlo en actividad libre y creadora que regula las fuerzas naturales a través de la ciencia²³.

Aquí radica el carácter intrínsecamente contradictorio del desarrollo capitalista. El enorme incremento de las fuerzas productivas que crea una abundancia relativa de bienes y de tiempo disponible no puede seguir ligado a los angostos marcos de la apropiación privada del plustrabajo. En definitiva la constitución del mercado mundial es la época de la planificación científica de la producción y de la reproducción social. Y esto provocaría, según Marx, una transformación general de las instituciones capitalistas que es cada vez menos asimilable bajo el aspecto meramente técnico-económico de

²² Cf. K. Marx, *Elementos...*, ob. cit., vol. II, pp. 394 ss.

²³ Cf. K. Marx, *Elementos...*, ob. cit., vol. II, pp. 118, 119, 230 y 235-237.

la valorización. Aquí se advierte el necesario tránsito del pensamiento marxista desde lo económico a lo político: el antagonismo constitutivo de la explotación económica, que antes permanecía «oculto» en el ámbito de la fábrica, reaparece ahora en primer plano como antagonismo político organizado ²⁴.

En Weber, por el contrario, ese antagonismo es sublimado en el postulado del «politeísmo valorativo» como una condición existencial inevitable del proceso de racionalización técnica que universaliza la dominación de las cosas sobre los hombres. La cosificación aparece como un destino trágico de toda cultura evolucionada y en ello reside el significado universal del moderno capitalismo occidental. Ésta es la respuesta de la teoría de la racionalización weberiana a la célebre cuestión planteada en la *Introducción a los ensayos sobre sociología de la religión* ²⁵.

El despliegue del cálculo de capital se rige por su propia legalidad interna, la del cálculo contable de la rentabilidad de la «empresa», en oposición cada vez mayor a cualquier gestión consumitiva orientada por el cálculo natural para la cobertura de necesidades. El cálculo de capital supone por eso la autonomía organizativa de la empresa moderna con respecto a la economía de *oikos* (*Haushalt*). Lo que traducido en términos del ordenamiento jurídico occidental nos da la separación entre el patrimonio de la empresa y patrimonio personal del propietario.

Esta tendencia a la separación de *oikos* y empresa no es casual. Proviene justamente de que el patrimonio y su destino y los correspondientes intereses de renta del propietario son irracionales desde el punto de vista de la empresa y su rentabilidad [...]. Los intereses objetivos de una conducción racional y moderna de la empresa no son de ningún modo idénticos, y a menudo son opuestos, a los intereses personales del o de los titulares del poder de disposición ²⁶.

Sólo en Occidente se consagra jurídicamente la autonomía del capital de explotación con respecto a la persona del propietario y se constituye en principio técnico-organizativo que domina todos los

²⁴ Cf. A. Negri, *Marx au-delà de Marx*, París, C. Bourgeois, 1979, pp. 235 ss. y 250 ss.

²⁵ Cf. M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Tubinga, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 5.ª ed., 1963, vol. I, pp. 1 ss. En adelante, citado como *RS* [*Ensayos de sociología de la religión*, Madrid, Taurus, 1983, vol. I, pp. 11 ss.].

²⁶ Véase M. Weber, *WuG*, pp. 52, 53 [*Economía y sociedad*, ob. cit., p. 75].

ámbitos de la sociedad, bajo la forma de separación entre trabajador e instrumentos de trabajo. Podríamos decir que el surgimiento de la gran empresa capitalista, con su organización científica de la producción en masa, supone también para Weber la «subsunción real» del trabajo en el capital a través del encuadramiento burocrático general del trabajo formalmente libre. La racionalización social del capitalismo es vista así como un proceso de burocratización, que organiza el control global de la fuerza de trabajo social universalizando la escisión entre trabajador y medios de producción.

Por eso, la disciplina de fábrica no afecta en exclusiva al proletariado. El principio de rentabilidad económica privada encadena la entera existencia de todos aquellos que participan en la vida de la empresa, ya sea en el nivel «directivo o subordinado». E incluso la de quienes no intervienen directamente en la adquisición económica. La fuerza de trabajo adiestrada sobre la máquina acaba pareciendo a Weber un caso particular del uniforme adiestramiento burocrático de las masas ²⁷. La organización taylorista del trabajo define un modelo general de disciplina que «ha transformado el semblante espiritual de la raza humana hasta volverlo casi irreconocible y aun lo transformará ulteriormente». Esto, y aquí Weber participa de la opinión de su hermano Alfred, «supera incluso en su significado lleno de fatalidad el alcance de la cuestión sobre la organización capitalista o socialista de la producción» ²⁸.

En esas circunstancias cabe temer para el futuro una «petrificación mecanizada» de la vida social, «adornada de una especie de convulsa necesidad de darse importancia» ²⁹. La difusión universal de la mentalidad burocrática daría lugar al predominio incontestado del ideal de vida de los hombres de orden cuyo único horizonte es una pequeña mejora de su puesto de trabajo.

La idea de que el mundo estuviera algún día lleno de profesores parece horrible [...] aún más horrible es la idea de que el mundo deba estar repleto de hombres que se aferran a un pequeño cargo y sólo aspiran a algún carguito más importante ³⁰.

²⁷ Véase M. Weber, *SS*, p. 60. También *WuG*, p. 682 [*Economía y sociedad*, ob. cit., p. 883].

²⁸ Véase M. Weber, *SS*, pp. 60 y 59.

²⁹ Véase M. Weber, *RS*, vol. I, p. 204 [*Ensayos de sociología de la religión*, ob. cit., vol. I, p. 166].

³⁰ Véase M. Weber, *SS*, p. 414 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, pp. 466-467]. Una típica «profecía de desventura» para nuestro mundo académico, en el mejor estilo weberiano: sólo aquí pueden propagarse simultáneamente ambas plagas.

Esta visión del proceso de racionalización burocratizadora que mecaniza la vida debe ser ubicada en el contexto de la crítica cultural del capitalismo desarrollada a la sombra de Nietzsche en el ambiente centroeuropeo de principios de siglo. Su expresión literaria culminante es la fabulación kafkiana en torno al carácter autodestructivo de la razón burocrática que transforma la mentira en orden universal³¹.

Pero, a pesar del enorme significado cultural que Weber atribuye a Nietzsche, juzga el esteticismo que preside su filosofía como una especie de «fuga intelectual» del mundo. Su aristocrática condena de la mercantilización de la vida contemporánea, su sistemática oposición al «rebaño», no serían otra cosa que meros reflejos de autoafirmación pequeñoburguesa, miedo a la proletarización. Para Weber, la única reafirmación efectiva de un individualismo elitista en nuestros días tiene que aceptar como punto de partida ineludible la superioridad técnica del encuadramiento burocrático de las masas. Y debe probar su autenticidad en la confrontación democrática con ellas, en la capacidad para generar «reconocimiento», no sólo a través de una afirmación externa de superioridad como sería el caso del superhombre nietzscheano³².

2. La función directiva de la burocracia como problema político

En la reunión del Verein für Sozialpolitik de Viena en 1909, Weber se dirige a A. Wagner y a la vieja guardia del socialismo de cátedra para prevenirles contra la «exaltación acrítica de la burocratización»³³. Aquella generación, que se había opuesto al manchesterismo y a su consideración del proceso de industrialización capitalista como un problema meramente técnico, ve convertida su posición

³¹ Cf. J. M. González García, *La máquina burocrática*, Madrid, Visor, 1989, pp. 125 ss.

³² Entre otros muchos lugares, cf. M. Weber, *Gesammelte politische Schriften*, Tübinga, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 5.ª ed., 1988, p. 285. En adelante, citado como *PS* [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, p. 210]. También E. Baumgarten, *Max Weber. Werk und Person*, Tübinga, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1964, pp. 554-555 n. y 614-615.

³³ Véase M. Weber, *SS*, p. 415 y, en general, pp. 412 ss. [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, pp. 468 y 464 ss.].

moralista en una defensa ciega de la intervención estatal. Lo que significa, en términos weberianos, la ampliación indiscriminada de la burocracia pública y la apoteosis de la «mecanización» de la vida social.

También el infierno de las realidades políticas contemporáneas está empedrado de buenas intenciones: aquellas que atribuyen a la burocracia imperial alemana una cualidad ética superior. Estamos aquí ante los residuos de la visión hegeliana del Estado como realización suprema de la eticidad, expresión de la inmanente racionalidad de la historia y culminación del progreso. La burocracia estatal puede aparecer así como el lugar de la síntesis entre los intereses estamentales y corporativos enfrentados³⁴.

Weber opone a esto un criterio técnico de eficiencia. Sólo en ese terreno puede demostrarse la superioridad de la burocracia. Pero entonces no podemos encontrar ninguna ventaja de la burocracia pública sobre la burocracia de negocios que se guía por el móvil del beneficio del capital privado. Más bien sucede lo contrario como mostraría el caso de los países anglosajones³⁵. La mayor corrupción desde el punto de vista ético no está reñida con una extrema eficiencia. La burocracia permite una planificación científica de los procesos de reproducción social, una racionalización técnico-formal del antagonismo. Pero en modo alguno podemos ver en ella el anuncio de una «superación» histórica de la materialidad del dominio y la explotación.

Una vez despojada de su aureola ética, el problema teórico decisivo es determinar los límites intrínsecos de la mecánica burocrática. Ésta es la cuestión de su dirección, de la capacidad efectiva para conducirla y tomar decisiones orientadoras de la rutina del aparato. Es esta tarea directiva la que el funcionario en cuanto tal no puede ejercer: se requiere para ello cualidades y facultades diversas a los que le son propios. El funcionario ha de realizar tareas especializadas con objetividad e imparcialidad, pasando por encima de sus propias preferencias y opiniones personales para la aplicación escrupulosa de la norma. Su sentido de la responsabilidad está basado en el sentimiento del deber y la subordinación. Las exigencias del «servicio» le imponen sacrificar sus convicciones en aras de la obediencia y la disciplina. Por el contrario, el dirigente ha de entrar en la lucha

³⁴ Cf. P. Rossi, *Razionalità e razionalizzazione*, Milán, Il Saggiatore, 1982, pp. 104 ss. También, vv AA, *Hegel e Weber*, Bari, De Donato, 1977.

³⁵ Cf. M. Weber, *SS*, pp. 415-416 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 469].

política combatiendo por sus propias convicciones, se siente personalmente responsable ante ellas y debe dimitir si las consecuencias de sus actos las contradicen o las circunstancias le impiden llevar adelante su «misión»³⁶.

Weber insiste en que la distinción entre dirigente y funcionario no se puede establecer desde un punto de vista jurídico-formal. Desde la perspectiva del estatus jurídico, tanto el director general de una sociedad anónima como el primer ministro son funcionarios a sueldo³⁷. Ninguno de ellos son propietarios de los medios de trabajo sobre cuya utilización deciden. Lo decisivo no son las relaciones jurídico-formales de propiedad sino las relaciones materiales de dominio y la efectiva capacidad de control que se expresan en la diferenciación de funciones dentro de la burocracia.

Las diversas exigencias que plantean el cargo funcional o el cargo dirigente derivan en último extremo del distinto sentido de la responsabilidad con que se ejercen. La distinción entre ambos es sustancial, hace referencia a la diferencia material en el contenido de sentido de esas funciones y al «espíritu» que debe animar en cada caso sus actuaciones.

Este problema de la dirección de la burocracia es, para Weber, necesariamente político. El tránsito de su pensamiento hacia esta dimensión se produce a través de la disyuntiva entre racionalización técnico-organizativa de la vida cotidiana y capacidad de decisión para conducir el entramado burocrático del Estado Nacional. En el mercado «cartelizado», la dirección de la empresa económica privada es heterónoma, depende de una dirección política estatal.

La función directiva del capital no puede ya recluírse en los márgenes de la fábrica y del control y organización inmediatos del proceso productivo. Por eso, la obra de Weber no culmina en una teoría del «empresario», tan al uso en la sociología de su tiempo (Sombart, Schumpeter) sino en un replanteamiento de la posibilidad de liderazgo político de una burocracia imprescindible a toda gestión eficaz del poder en el mundo contemporáneo. Toda la tensión teórica que preside la sociología de la dominación weberiana de su época madura, en el intento de compatibilizar la legalidad jurídica burocrática con las raíces carismáticas de la legitimidad democrática

³⁶ Véase M. Weber, *PS*, pp. 351-352 y 377-378 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, pp. 105-106 y 133].

³⁷ Véase M. Weber, *WuG*, pp. 127, 129 y 85. También, *PS*, p. 334 [*Economía y sociedad*, ob. cit., pp. 177-179 y 119; *Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, pp. 88, 89].

en la sociedad de masas, proviene de lo que él consideraba como la auténtica «cuestión social»:

El peligro no está en las masas, como creen aquellos que clavan sus ojos hipnotizados en los abismos de la sociedad. El contenido último del problema político-social no es la cuestión de la situación económica de los dominados, sino más bien la de la cualificación política de las clases dominantes y ascendentes³⁸.

El problema de la reorganización político-institucional que responde a las nuevas formas de socialización y burocratización capitalista se desarrolla en Alemania desde principios de siglo. Pero va a estallar con toda dramaticidad en el período bélico y en la inmediata posguerra. Weber interviene en ese debate a partir de un peculiar desplazamiento del plano de discusión que es consecuencia inmediata de los planteamientos que acabo de reseñar. El verdadero problema no gira en torno a la titularidad jurídica pública o privada de los medios de producción, sino en torno a la distinción entre los aspectos técnico-organizativos y el problema político de la función directiva del Estado industrial.

Weber combate, pues, vehementemente todas aquellas soluciones que, tomando buena nota de las nuevas condiciones del capitalismo y de la propia situación política alemana, abogaban por un mayor intervencionismo estatal hasta generalizar las formas de economía mixta. No menos radical es su rechazo de las posiciones que defienden una nueva articulación institucional del Estado según modelos corporativos, los únicos pretendidamente capaces de integrar las nuevas formas organizativas del antagonismo social una vez superado históricamente el individualismo liberal³⁹.

En la posición de M. Weber hacia 1918 subyace un análisis demoledor de la economía de guerra. Demoledor para todos aquellos que creían ver en ella el desmantelamiento definitivo del orden económico individualista y por tanto el modelo de socialismo del futuro, el paso a nuevas formas de economía solidaria y cooperativa. «El programa socialista negando los más antiguos principios políticos, proclama ahora el socialismo de estado. Incluso con la fórmula de conservación de la economía de guerra»⁴⁰. Pero es que la esta-

³⁸ Véase M. Weber, *PS*, p. 23 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, p. 28].

³⁹ Cf. E. Schlulin, «Max Weber and Walter Rathenau», en *Max Weber and his Contemporaries*, ob. cit., pp. 311 y ss., y especialmente p. 317.

⁴⁰ Véase M. Weber, *PS*, p. 459 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 265].

talización de la economía de guerra ni siquiera puede considerarse una forma de socialismo de Estado. Ésta se desarrolla sobre todo en la industria bélica como planificación de la actividad a través de la colaboración de un «sector asociado del empresariado con funcionarios estatales militares o civiles»⁴¹. En contra de lo que se piensa, esto no supone un control del empresario y de la producción por parte de los funcionarios estatales. Por el contrario, la superioridad profesional del primero en las materias de la planificación industrial hace que la pretendida regulación estatal se convierta en «dominio del Estado por parte de la industria»⁴². Si esto es socialismo sería en todo caso un «socialismo empresarial» (*Unternehmer-sozialismus*). Es decir, y ya sin ironía, puro y duro capitalismo de Estado, sometimiento directo de la política estatal de los intereses de los cárteles y los grandes monopolios industriales, en el cual el beneficio sigue siendo el criterio regulador de toda actividad económica.

La economía de guerra impulsa la fusión de las burocracias pública y privada, eliminando cualquier eventual competencia entre ellas y cualquier contrapeso político externo. La libertad de la que goza esta burocracia unitaria dominada por el gran capital conduce en los períodos de guerra a una dictadura política, a formas de Estado autoritario que no respetan los derechos y libertades de los ciudadanos⁴³. Si esto es inevitable en épocas de guerra, no puede constituir en cambio ningún modelo para el porvenir.

Para Weber es una muestra de diletantismo desaforado interpretar estas modalidades de economía mixta como el desarrollo de nuevas formas orgánicas y comunitarias de la vida social que incluso vendrían a representar un renacimiento de la ética económica en sentido solidario y cooperativo frente al individualismo mancheste-riano. ¡La «comunidad carterizada» convertida en expresión de la ética de la fraternidad cristiana! Sobre el suelo de tales fantasías románticas nacen las propuestas de nuevos tipos de representación política desde corporaciones electivas de base profesional que vendrían a superar los viejos principios del igualitarismo individualista liberal y la lucha entre partidos⁴⁴. Tanto Max Weber como su her-

⁴¹ Véase M. Weber, *SS*, p. 502 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, pp. 232-233].

⁴² Véase M. Weber, *SS*, p. 503 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 233].

⁴³ Véase M. Weber, *PS*, pp. 253-254; 289-290; 331-332 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, pp. 177, 215 y 86-87].

⁴⁴ Véase M. Weber, *SS*, p. 503 y *PS*, pp. 252-253 y 263-264 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 234 y vol. I, pp. 176 y 187].

mano Alfred se oponen denodadamente a las falacias del Estado corporativo. Poco tiempo después, el segundo recordará a los nostálgicos del medievo que las nuevas corporaciones surgidas del capitalismo monopolista y de su fusión con el Estado, son fuerzas económicas de clase, impulsadas por la acumulación de capital, totalmente diversas de la antigua organización estamental⁴⁵. Para Max Weber, la única forma válida de representación y expresión de la voluntad empírica de los ciudadanos siguen siendo los partidos como asociaciones voluntarias, es decir, basados en el principio de «reclutamiento (jurídicamente) libre»⁴⁶. Las consecuencias de sustituirlos por corporaciones profesionales serían:

a. El debilitamiento del control político-parlamentario de la burocracia.

b. Acentuar la influencia de los intereses capitalistas sobre el Estado y convertir el Parlamento «en un mercado de compromisos de intereses puramente materiales sin orientación político-estatal alguna»⁴⁷.

Estas lacras del corporativismo definen, si las vemos en sentido positivo, las funciones esenciales que Weber atribuye al Parlamento democrático articulado sobre la base del sufragio universal y las asociaciones partidistas voluntarias que ostentan la representación popular activa.

En primer lugar, el Parlamento asegura el control político del aparato burocrático y de los intereses capitalistas que cada vez lo invaden y dominan con mayor eficacia. Weber llega a hablar de su programa de democratización parlamentaria como un intento de conjurar la perniciosa influencia política que ejercían sobre el antiguo régimen los «patrones de la industria pesada»⁴⁸.

Sólo un parlamento fuerte, y Weber alude profusamente al ejemplo del Parlamento británico, asegura la eficacia de la política democrática. Sólo sus comités de investigación, apoyándose en el derecho de encuesta, pueden vigilar el poder burocrático en sus mismas raíces: supervisando aquellas informaciones relativas al servicio some-

⁴⁵ Cf. A. Weber, *La crisis de la idea moderna del Estado en Europa*, Madrid, Revista de Occidente, 1932, pp. 134-136.

⁴⁶ Véase M. Weber, *PS*, pp. 266 ss. y 324 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, pp. 157 ss. y 78-79].

⁴⁷ Véase M. Weber, *PS*, p. 326 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. I, p. 80].

⁴⁸ Véase M. Weber, *PS*, p. 460 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. II, p. 267].

tidas normalmente al secreto profesional y estableciendo adecuados criterios técnicos para la selección de los funcionarios. Otras formas de democracia no parlamentaria nunca podrán garantizar la rigurosidad técnica de ese control⁴⁹.

En particular Weber quiere distanciarse claramente de todos aquellos que critican al parlamentarismo en nombre de la democracia directa, tan querida a la izquierda de la socialdemocracia y otros nostálgicos, entre los que podemos incluir a R. Michels y su famosa crítica de la oligarquización de los partidos políticos⁵⁰. Esa defensa de la democracia directa tiene generalmente su origen en concepciones iusnaturalistas que Weber considera definitivamente superadas por la realidad. Cierta pasaje de su artículo de 1917 «Sistema electoral y democracia» asume un carácter emblemático a este respecto. El sufragio universal, en cuanto expresión de la igualdad política de los ciudadanos y elemento articulador de la mecánica parlamentaria, «no tiene absolutamente nada que ver con la teoría de una natural igualdad de los hombres», sino con «el poder nivelador e inevitable de la burocracia que ha dado origen recientemente al concepto de ciudadano»⁵¹.

Así pues, el control democrático del aparato administrativo-burocrático se lleva a cabo desde instancias políticas parlamentarias que no pueden ser consideradas como expresión directa y espontánea de la voluntad de las masas, que no son ajenas ellas mismas al proceso general de racionalización organizativa. Los partidos parlamentarios, como tal asociación de masas, se burocratizan y su dirección recae en minorías organizadas de políticos profesionales. No hay alternativa para esto en el Estado moderno según Weber. Los partidos organizan a las masas, conforman y canalizan la voluntad política de los ciudadanos, integrando de forma ordenada en las instituciones el antagonismo social.

La segunda función decisiva que Weber atribuye al Parlamento es la de servir de órgano de selección del liderazgo político para

⁴⁹ Véase M. Weber, *PS*, pp. 352 ss. y 355-360 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, pp. 106 ss. y 110-114].

⁵⁰ Cf. W. Mommsen «Robert Michels and Max Weber: Moral Conviction vs. the Politics of Responsibility», en *Max Weber and his Contemporaries*, ob. cit., pp. 128 ss. Cf. M. Weber, *PS*, pp. 288 ss. [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, pp. 213 ss.].

⁵¹ Véase M. Weber, *PS*, pp. 266 y 268 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, pp. 190 y 192].

asegurar la orientación y la dirección estable de la administración burocrático-estatal.

Un dirigente político es un demagogo surgido de la lucha por obtener el reconocimiento de las masas. Nunca puede surgir entre los archivos funcionariales⁵². La democratización activa de las masas en el Estado contemporáneo confiere una importancia decisiva a esa capacidad carismática del político para conseguir la confianza y entrega emotiva de los electores. Pero frente a la figura del demagogo libre y la posibilidad de sometimiento de la política estatal a la presión de la calle y los variables estados emocionales de la multitud, Weber propone, como acabamos de ver, una duda democrática ordenada. Y nuevamente estamos ante el ejemplo del Parlamento inglés: éste asegura, frente al líder carismático que goza de la confianza de las masas:

a. «El control de su poder y el mantenimiento de las garantías jurídicas burguesas» ante toda veleidad autoritaria.

b. «La continuidad y el carácter pacífico de la sustitución del líder cuando éste pierde el reconocimiento de las masas». Weber otorga una importancia especial al problema de la sucesión en su estudio de la evolución y transformación de las relaciones de poder carismáticas.

c. Por último, y esto es lo más importante, el Parlamento asegura una selección «ordenada» de aquellos que aspiran al liderazgo a partir de sus méritos en el marco de trabajo parlamentario⁵³.

Aquí está la verdadera arena de lucha política para el dirigente weberiano. Sus auténticas cualidades nacen del trabajo diario, del entrenamiento constante que proporciona la actividad parlamentaria. Ésta es, naturalmente, lucha entre los partidos por conquistar adeptos, utilización propagandística de la palestra que proporciona la Cámara, sobre todo con ocasión de los grandes debates legislativos. Pero este componente demagógico, en el que se prueban los dirigentes partidistas, no es el único ni siquiera el más importante. Tenemos además la actividad cotidiana en los comités parlamentarios, el control ininterrumpido de la Administración e incluso la colaboración con ella. La información que estos comités proporcio-

⁵² Cf. L. Cavalli, *Il capo carismático. Per una sociologia weberiana della leadership*, Bolonia, Il Mulino, 1981, pp. 185 ss. y 285 ss. Cf. también M. Weber, *PS*, pp. 392 ss. [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, pp. 148 ss].

⁵³ Véase M. Weber, *PS*, p. 395 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, p. 151].

nan y la publicidad que dan a los aspectos más ocultos de la gestión del poder constituye la auténtica tarea educadora del Parlamento, determinante de la madurez política de un pueblo. Y no sólo para las masas, es también una auténtica escuela de dirigentes ⁵⁴.

En este ámbito se moldea la personalidad del «hombre de Estado», profundo conocedor de la estructura jurídico-constitucional y plenamente respetuoso ante ella ⁵⁵. Tan alejado de la demagogia ignorante del político diletante como de la impotencia rutinaria del funcionario. Un «político de gran calibre» es aquel que vive profesionalmente de la política, como cualquier funcionario remunerado por el partido, pero además es capaz de vivir vocacionalmente para ella ⁵⁶. Esa referencia sistemática de la profesionalidad a la vocación es la que permite al político obtener el reconocimiento de su carisma por parte de las masas. Provoca en ellas aquella fe en la vocación del jefe que fundamenta la legitimidad democrática del líder plebiscitario. Pero la auténtica capacidad directiva del Estado burocrático sólo surge del terreno de la profesionalización parlamentaria, no es externa a ella.

La idea de Beruf, entendida como «espíritu directivo» (*leitente Geist*) político, preside las complejas relaciones que Weber establece entre legalidad jurídico-formal de la organización y legitimidad carismático-plebiscitaria del dirigente, a través de la articulación parlamentaria del Estado capitalista ⁵⁷.

3. El dominio burocrático-legal del antagonismo: mercado y Estado

Por todo lo dicho hasta el momento, el término «disciplina» ocupa un lugar relevante entre los «Conceptos sociológicos fundamenta-

⁵⁴ Para todo lo anterior, M. Weber, *PS*, pp. 347 ss., 356 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, pp. 100 ss. y 110-111].

⁵⁵ Véase M. Weber, *PS*, pp. 403 y 354-355 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, pp. 159 y 108-110].

⁵⁶ Cf. M. Weber, *PS*, p. 364 [*Escritos políticos*, ob. cit., vol. 1, p. 119]. Éste es el conocido tema de *Politik als Beruf*, pp. 513 ss. [*El político y el científico*, Madrid, Alianza, 1967, pp. 86 ss.].

⁵⁷ Sobre las relaciones entre burocracia y democracia en el pensamiento weberiano, cf. M. Schluchter, «Bürokratie und Demokratie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und Politik bei Max Weber», en *Rationalismus der Weltbeherrschung*, Frankfurt, Suhrkamp, 1980, pp. 75 ss.

les» de *Economía y sociedad*. Una vez definida la «dominación» (*Herrschaft*) como la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato, Weber matiza:

debe llamarse disciplina la oportunidad de encontrar obediencia pronta, automática y esquemática para un mandato, por parte de una multitud dada de hombres, en virtud de una actitud ejercitada... El concepto de disciplina encierra el ejercicio de la obediencia de masas sin resistencia ni crítica ⁵⁸.

La disciplina adquiere su forma más racional, lo que en este contexto equivale a decir «efectiva», dentro de la dominación burocrático-legal propia del ordenamiento estatal contemporáneo. Y este dominio burocrático, garantizado típicamente de forma «externa» por medio de la amenaza de la coacción física, viene a establecer una relación específicamente técnica entre derecho y economía. El desarrollo del mercado capitalista, que socava otras formas tradicionales y convencionales de garantía del orden, depende en medida creciente de la normatividad jurídica ⁵⁹.

Como se sabe, Weber caracteriza el proceso de racionalización desde la universalización del principio formal del cálculo, que se despliega autónomamente en los diversos órdenes de valor. En el ámbito económico, el cálculo de capital, ligado a específicas condiciones de dominio en la empresa, objetiviza las relaciones sociales y las hace inasequibles a cualquier postulado ético universalista. Toda pretensión reformista de afrontar la «cuestión social» desde criterios valorativos materiales va en contra de aquel cálculo exacto en que se basa nuestra civilización.

Paralelamente, la esfera del derecho se racionaliza científicamente desde principios lógicos inherentes a la profesionalidad jurídica, en el sentido de una creciente formalización y calculabilidad de sus normas. Así, como afirma J. Habermas, el derecho aparece en la sociología weberiana como una materialización institucional de la racionalidad cognitiva-instrumental, desgajada de cualquier forma de racionalidad práctico-moral ⁶⁰.

Este proceso de racionalización simultáneo del derecho y la economía define su «afinidad electiva» en el mundo contemporáneo.

⁵⁸ Véase M. Weber, *WuG*, pp. 28-29. También p. 681 [*Economía y sociedad*, ob. cit., pp. 43 y 883].

⁵⁹ Cf. M. Weber, *WuG*, pp. 196 ss. [*Economía y sociedad*, ob. cit., pp. 270 ss.].

⁶⁰ Cf. J. Habermas, *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid, Taurus, 1987, vol. 1, pp. 347 y 317 ss.

La específica prestación funcional de la normatividad jurídica para el mercado reside en su calculabilidad. La burocracia garantiza la efectiva vigencia del principio jurídico-formal de legalidad del procedimiento. Sobre él se articula el intercambio contractual formalmente libre en el mercado, que permite universalizar el cálculo del rendimiento de la fuerza de trabajo social.

Ello implica la superación del problema de la fundamentación racional de la norma tal como lo planteaba el iusnaturalismo. De ahí la «irresistible expansión» del positivismo jurídico que acompaña a la burocratización de las relaciones sociales⁶¹. Weber describe la crisis del iusnaturalismo en términos de la oposición creciente e insostenible entre los principios formal y material del Derecho Natural, representativos de específicos intereses de clase. Así, tenemos por un lado la idea del contrato racional libremente celebrado, como principio formal universal del orden jurídico racional, que legitima la propiedad privada adquirida por esa vía y la libre competencia. Ésta es la concepción a la que prestan su apoyo los interesados en la apropiación de los medios de producción. Frente a ello, tendríamos la idea del trabajo como fuente de la legitimidad de toda adquisición, que se constituye en principio racional de un iusnaturalismo material, acorde con los intereses de los trabajadores⁶². Ambas concepciones jurídicas se proyectan sobre el pensamiento económico. Surgen de ellas teorías alternativas sobre el valor de los bienes en el mercado, sobre un «precio natural» determinado por la libre competencia o bien por el valor del trabajo.

La axiomática iusnaturalista sería el resultado de una ingenua identificación entre Razón y Naturaleza, entre el «deber ser» y «lo que es». De ahí la legitimidad autónoma que concede a ciertos principios jurídicos en base a su racionalidad valorativa immanente. De ahí también su confianza en que ciertas normas dotadas de validez racional, y por ello de una obligatoriedad ideal, rijan también efectivamente el acontecer real de la sociedad como leyes naturales. Pero la ineludible conflictividad del proceso de socialización capitalista acaba disolviendo esta confianza ilustrada. Weber considera que la pugna de intereses en el mercado impone de hecho la necesidad de una garantía jurídico-estatal de la legalidad contractual⁶³. En las condiciones contemporáneas, la garantía jurídica de las relaciones

⁶¹ Véase M. Weber, *WuG*, p. 502 [*Economía y sociedad*, ob. cit., p. 646].

⁶² Cf. M. Weber, *WuG*, pp. 498 ss. [*Economía y sociedad*, ob. cit., pp. 641 ss.].

⁶³ Véase M. Weber, *WuG*, p. 198 [*Economía y sociedad*, ob. cit., p. 272].

mercantiles ha de estar monopolizada por el Estado. Un Estado concebido como «empresa de dominación» (*Herrschaftsbetrieb*) que detenta efectivamente «el monopolio legítimo de la coacción física»⁶⁴. El derecho aparece, desde la perspectiva sociológica weberiana, como un medio de organización de la dominación política.

En definitiva, «los modernos problemas» de la lucha de clases organizada y el antagonismo de sus intereses que hoy están «agudamente separados entre sí»⁶⁵ hacen que los principios técnicos de la racionalización formal y los postulados de valor de toda racionalización material aparezcan irremediamente enfrentados. En mi opinión, la teoría de la racionalización weberiana está construida sobre este supuesto. El «desencantamiento del mundo» hay que interpretarlo como diagnóstico de la crisis abierta por la tecnificación burocrática del dominio en los ideales racionalistas del iusnaturalismo. Esa ruptura definitivamente consumada, que disuelve la identificación hegeliana entre lógica e historia, define la problemática de la sociología como ciencia empírica. La oposición entre racionalidad formal y material es elevada por Weber a principio metodológico como insalvable distancia (*hiatus irrationalis*) entre concepto y realidad⁶⁶. Ésta es la base de la distinción lógica entre evidencia racional y validez empírica de los conceptos típico-ideales, dentro de una interpretación técnico-racional de la conducta.

En el artículo que Weber escribe como crítica a R. Stammler, estas posiciones se aplican simultáneamente a los órdenes económico y jurídico. El valor racional de la norma ya no puede confundirse con su validez empírica. En el intercambio económico, el sentido racional que el científico le atribuye como «intercambio equivalente de valores», desde la idea regulativa de «contrato», no debe ser nunca interpretado como el sentido objetivo de lo que hacen los sujetos empíricos. Una cosa es que esa norma de la equivalencia valorativa del intercambio libre goce de evidencia racional para el investigador y otra muy distinta suponer que los actores se orientan efectivamente por la representación de su validez normativa, por la consideración de su legitimidad. Éste es el caso, como sabemos, de toda interpretación racional para Weber: ha de servir exclusivamente

⁶⁴ Véase M. Weber, *WuG*, p. 29 [*Economía y sociedad*, ob. cit., pp. 43-44].

⁶⁵ Véase M. Weber, *WuG*, p. 198, cit.

⁶⁶ Cf. M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, Tübinga, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1951, 2.ª ed. pp. 11-16 y 190 ss. [*Ensayos de metodología sociológica*, Amorrortu, Buenos Aires, 1973, pp. 79 ss.].

como patrón técnico-valorativo para investigar las verdaderas motivaciones empíricas del actor ⁶⁷.

Es decir, el capitalismo contemporáneo no nos autoriza a presuponer que la idea del valor económico oriente normativamente, en la práctica, la subjetividad de los individuos y determine espontáneamente una representación del mercado como orden legítimo. De la misma manera, tampoco podemos dar por supuesto que la legitimidad del ordenamiento jurídico, en cuanto representación subjetiva de los actores empíricos, descansa ya en el valor ético racional de ciertos principios jurídicos.

El título de este artículo es significativo: «La superación stammliana de la concepción materialista de la historia». Corrigiendo a Stammler, Weber busca volver a Marx contra sí mismo definitivamente. Lo que éste concebía como «subsunción real» del trabajo en el capital, describe una situación históricamente dada, un punto de partida empírico de los análisis weberianos del capitalismo. La crisis de la ley del valor en el mercado «cartelizado» abre paso a una organización del conflicto de clase en el ámbito político-estatal. Así, el pensamiento weberiano realiza también su peculiar desplazamiento desde lo económico a lo político, en una búsqueda de soluciones radicalmente diversas a las de Marx. Y ello señala la conexión orgánica entre la problemática de la racionalización económica, la sociología jurídica y la sociología del Estado y las formas de dominación. El dominio burocrático del antagonismo se establece sobre una férrea relación técnica entre legalidad y mercado que se opone a todo postulado de racionalización material y plantea por ello tensiones nuevas con los principios democrático-constitucionales. Sobre la consideración de esas relaciones conflictivas entre burocracia y democracia ha de asentarse ahora la función política directiva del capitalismo. Aquí reside el sentido de las propuestas de Weber sobre la parlamentarización y el problema del liderazgo en el Estado alemán de la posguerra.

Pero además, la organización científica del trabajo social en la burocracia instaura una relación inmediata entre conocimiento científico y dominio del antagonismo que ya no es susceptible de racionalización ética. La sociología no puede mostrar la vía del «progreso» hacia ninguna síntesis entre la economía de mercado y los principios ético-jurídicos inspiradores de una eventual política social

⁶⁷ Cf. M. Weber, *Wissenschaftslehre*, ob. cit., pp. 291 ss. Aquí, 335 ss.

del Estado. Éste es el núcleo de los enfrentamientos de Weber con el reformismo de G. Schmoller y los «socialistas de cátedra». La alternativa al marxismo revolucionario no pasa por la reforma social que asegure la equidad en el mercado, sino por la revitalización del dominio burocrático desde una efectiva capacidad para dirigir democráticamente el Estado.

Buena parte de las interpretaciones modernas de la obra de Weber revisan y matizan su pensamiento original desde el horizonte problemático de la discusión sobre la viabilidad del Estado del bienestar. Y suelen tomar como punto de partida, significativamente, la sociología del derecho. Citaré, para finalizar, dos casos especialmente relevantes.

J. Habermas lleva a cabo una exhaustiva reconstrucción de la sociología de la religión weberiana, en su *Teoría de la acción comunicativa*. Toda ella depende, en mi opinión, de un específico debate sobre la concepción sociológica del derecho, y no puede ser comprendida sin él. Habermas critica el positivismo jurídico de Weber, su reducción empirista del problema de la legitimidad a una fe en la legalidad procedimental de la toma de decisiones.

Frente a ello, Habermas sostiene que el sistema jurídico moderno obedece a formas de racionalidad práctico-moral. Por mucho que el derecho se tecnifique, nunca podrá desaparecer la dimensión racional de sus pretensiones de validez normativa ⁶⁸. La racionalización jurídica moderna es una consecuencia del iusnaturalismo y de las relaciones entre ética y derecho que ahí se hacen explícitas. Por eso Habermas propone incluir el derecho en la esfera de valor práctico-moral, como elemento mediador entre ética y conocimiento científico ⁶⁹. La racionalización ética de las imágenes del mundo y su racionalización científico-cognitiva no tienen por qué ser consideradas divergentes e intrínsecamente contradictorias, como sucede en Weber.

A partir de ahí, lanza su crítica de la teoría de la racionalización cultural weberiana. Se trataría de superar el enfoque restrictivo de la *Religionssoziologie* estudiando la interrelación entre la racionalización ética de las cosmovisiones religiosas y la transformación de sus componentes cognitivos. El «desencantamiento» no es sólo abandono de la magia, para Habermas, sino también desmitologización

⁶⁸ Véase J. Habermas, *Teoría de la acción comunicativa*, ob. cit., vol. I, pp. 336 ss.

⁶⁹ Véase J. Habermas, *Teoría...*, ob. cit., vol. I, pp. 325 ss.

creciente del conocimiento que desemboca en la ciencia moderna. Esto permite destacar el acto potencial teórico racionalizador de las culturas china y griega, que en Weber quedan relegadas a un segundo plano ⁷⁰.

El punto culminante del proceso histórico cultural así entendido, se sitúa en el racionalismo ético-jurídico iusnaturalista. Habermas intenta mostrar la viabilidad en la sociedad contemporánea de una ética comunicativa, que permita fundamentar la legitimidad del sistema jurídico-político en la posibilidad de acuerdos racionales intersubjetivos. Las éticas universalistas de cuño kantiano ejemplifican esa posibilidad. La ética comunicativa sería también, en definitiva, una de esas formas secularizadas de las grandes éticas religiosas de la fraternidad ⁷¹.

También W. Schluchter nos propone estudiar de forma más amplia que Weber los fundamentos de legitimidad del Estado contemporáneo, hasta poder considerarlo una «institución carismática» ⁷². Para ello reinterpreta los procesos de objetivación del carisma, que transforman esa cualidad estrictamente personal en una propiedad del cargo burocrático (*Amtscharisma*), bajo un esquema cultural de racionalización intelectual. La institucionalización del carisma del cargo tendría lugar a través del propio proceso de racionalización jurídico-formal, considerado como un desarrollo intelectual secularizado de las primitivas cosmovisiones religiosas ⁷³.

Frente al carisma personal del líder plebiscitario weberiano, Schluchter viene a postular un «carisma de la razón burocrática» reflexivamente compartida, como legitimidad intrínseca a la estructura legal del Estado. Desarrollando la distinción popularizada por R. Bendix entre liderazgo y autoridad carismática, se diluye aquí el papel del liderazgo personal en favor de las formas institucionalizadas de autoridad ⁷⁴. En vez de basarse en el «reconocimiento» de la vocación o misión del jefe político, el carisma aparece ahora como identificación con la misión suprapersonal y extraordinaria del Es-

⁷⁰ Cf. J. Habermas, *Teoría...*, ob. cit., vol. 1, pp. 263, 271, 276-281, 288.

⁷¹ Cf. J. Habermas, *Teoría...*, ob. cit., vol. 1, pp. 298, 299, 301 ss. y 315.

⁷² Véase W. Schluchter, *Rationalism, Religion and Domination. A Weberian Perspective*, Berkeley, University of California Press, 1989, pp. 405 y 408.

⁷³ Véase W. Schluchter, *Die Entwicklung des okzidentalen Rationalismus. Eine Analyse von Max Webers Gesellschaftsgeschichte*, Tubinga, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 1979, pp. 186, 187. En general, 184 ss. También *Rationalism, Religion...*, ob. cit., pp. 392 ss.

⁷⁴ Cf. R. Bendix, *Max Weber*, Buenos Aires, Amorrortu, 1970, pp. 285 ss.

tado. El dirigente político weberiano sería aquí un funcionario más, en el que se encarnaría esa objetiva tarea racional del Estado.

Todo esto implica revisar la tesis weberiana sobre la autonomía del derecho formal estatuido respecto de cualquier fundamento ético. Y, en efecto, Schluchter sugiere una identificación de aquellos «principios-puente» que relacionan la ética de la responsabilidad con el derecho positivo ⁷⁵. Weber se habría equivocado a este respecto, al no tener en cuenta su propia distinción entre ética de la intención y ética de la responsabilidad. Mientras que el papel de la primera es erosionado por el derecho moderno, no ocurre así necesariamente con la segunda. La especificidad de la ética de la responsabilidad residiría en que la estructura de su base de validez se rige por principios reflexivos, igual que el derecho estatuido ⁷⁶.

En mi opinión, estas formulaciones vienen a confluír con una línea clásica de reinterpretación funcionalista del pensamiento de Weber, que arranca de *La estructura de la acción social* de T. Parsons. Permiten pulir las aristas más sobresalientes del elitismo weberiano y de su concepción cesarista de la política, para adaptarlos a las nuevas coordenadas legitimadoras del Estado del bienestar. Proponen, en definitiva, la complementariedad entre la racionalidad sistemática del mercado, aceptada como inevitable, y ciertos principios ético-racionales que fundamentarían su necesaria regulación jurídica estatal.

Ciertamente, Weber no considera positivamente las peculiaridades jurídicas del Estado social, cuyos primeros desarrollos tiene ya ante sus ojos ⁷⁷. Existe una tendencia intrínseca en toda burocracia, nos recuerda, a justificar su actuación según criterios de racionalidad material. Es decir, en términos de su utilidad para la mayor felicidad del pueblo ⁷⁸. El moderno Estado de bienestar habría sido juzgado por él como la definitiva imposición de ese «espíritu» funcional, un colonizaje del ámbito de la decisión política desde la razón tecnocrática.

Por eso insiste en que el fundamento último de la legitimidad del Estado no puede identificarse con ningún principio objetivo de

⁷⁵ Cf. W. Schluchter, *Die Entwicklung...*, ob. cit., pp. 150 ss.

⁷⁶ Cf. W. Schluchter, *Die Entwicklung...*, ob. cit., pp. 84 ss. y 94 ss.

⁷⁷ Cf. M. Rehlinger, «Max Weber e la scienza del diritto», en M. Losito y P. Schiera (eds.), *Max Weber e le scienze sociali del suo tempo*, Bolonia, Il Mulino, 1968, pp. 174 ss. y 183 ss.

⁷⁸ Véase M. Weber, *WuG*, p. 130 [*Economía y sociedad*, ob. cit., p. 180].

racionalidad material. No puede consistir en una identificación racional de las masas con una pretendida misión suprapersonal de la burocracia que se expresa en términos de un universalismo eudemonista. Reside, por el contrario, en el vértice personal de la dirección política, y en el carisma de la profesionalidad del líder. La mayor preocupación de Weber era afirmar la autonomía política de la función directiva estatal dentro de la organización burocrática del antagonismo. Ella constituye la inexcusable condición para la autorregulación del mercado cartelizado, el necesario «momento político» de su legalidad contractual.

Resumen. «Disciplina del trabajo y dominación burocrática en Max Weber».

Este artículo pretende destacar algunos aspectos de la sociología de Max Weber que inciden en el debate actual sobre la crisis del Estado del bienestar. Las polémicas weberianas con el socialismo delimitan una toma de posición neta a este respecto. La dominación burocrático-legal, como forma de mediación entre mercado y Estado que disciplina la fuerza de trabajo social y organiza el antagonismo, plantea específicos problemas en el ámbito democrático-constitucional. Desde esta dimensión política conflictiva, Weber trata de definir el marco institucional para un ejercicio efectivo de la función directiva del capital. Algo que, para él, es incompatible con cualquier forma de Estado social.

Abstract. «Work discipline and bureaucratic domination in Max Weber».

This article highlights some aspects of Max Weber's sociological theory which are of particular significance for the current debate surrounding the crisis of the welfare State. Weberian polemics with socialism delimit a clearly defined position in this respect. Legal-bureaucratic domination, as a form of mediation between the market and the State which disciplines the social labour force and organizes the antagonism, presents specific problems in the democratic-constitutional context. From this conflictive political dimension, Weber seeks to define the institutional framework necessary for the effective exercise of capital's executive function. For Weber, this is incompatible with any form of social State.

La autoridad en la estructura ocupacional

Autoridad y jerarquía en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y la Encuesta de Población Activa

Mariano Fernández Enguita *

La Encuesta de Población Activa (EPA) que administra y cuyos resultados presenta trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), así como los datos parciales de la misma incluidos en otras publicaciones regulares u ocasionales, se han convertido, por su entidad cuantitativa y su periodicidad, en la principal fuente de información sobre la evolución del mercado de trabajo. A pesar de ser una encuesta, es decir, una información basada en una muestra (con algunos aspectos discutibles) y no en la descripción directa de un universo, la EPA sigue resultando muy superior a otras fuentes masivas regulares, como el Movimiento Laboral Registrado o los datos de la Seguridad Social, o a otras más exactas pero infrecuentes, como el Censo y el Padrón. Por otra parte, si bien diversas investigaciones monográficas van generando ya bases de datos mucho más precisas, fiables e interesantes sobre aspectos determinados —como sucede con algunos estudios recientes sobre desigualdades sociales, o con las encuestas metropolitanas de Madrid y Barcelona,

Este artículo se basa en la investigación *Desigualdades sociales, mercado de trabajo y cualificaciones* (Fernández Enguita, 1993), en la que participaron Carmen Doménech y M.ª Jesús Montes. Su realización fue financiada por medio de un convenio con la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid y de una ayuda para la adquisición de grandes equipos del Plan Regional de Investigación. El autor se ha beneficiado también de una estancia en la Universidad de California, Berkeley, patrocinada por la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, ref. 93-205. Debo agradecer tanto a Julio Carabaña como a Jesús Leal el acceso a datos de sendas investigaciones dirigidas por ellos, al segundo algunas conversaciones pertinentes en el retiro californiano y a los revisores de *Sociología del Trabajo* diversas sugerencias encaminadas a hacer más comprensible este texto. Lo demás es culpa mía.

* Profesor de Sociología III. Universidad Complutense.

además de otras más especializadas—, la EPA sigue teniendo a su favor la masividad de sus datos, su regularidad y su homogeneidad y comparabilidad —con algunas limitaciones— a través del tiempo ¹.

Lejos de limitarse su uso al análisis regular de las variables típicas de los estudios sobre el mercado de trabajo, la EPA ha sido una fuente constante de referencia, en muchos casos la principal, para la exploración reiterada de campos cuya descripción no estaba entre sus fines, tales como las desigualdades sociales, el nivel de cualificación de la mano de obra, el grado de modernización tecnológica, la movilidad social horizontal o las condiciones de vida de los jóvenes. Más recientemente, en fin, el espectacular desarrollo de la microinformática ha permitido que la explotación directa del banco de datos de la encuesta dejara de limitarse al INE, con lo que la demanda ocasional de explotaciones específicas al Instituto va dejando paso al tratamiento directo de los datos, para distintos fines, por diversos equipos e instituciones dedicados a la investigación. La explotación a pedido por el propio INE y luego directa por los usuarios investigadores ha permitido solventar algunas de las insuficiencias que la forma habitual de presentación al público de los resultados suponía, en particular su agregación en categorías por lo general inadecuadas para otros fines que los de la Encuesta en sí misma —y, en opinión de más de un analista del mercado de trabajo, también para éstos. Sin embargo, ha destapado un problema nuevo: la inadecuación de las categorías de base para su agregación con otros criterios o fines que los del INE.

La paradoja consiste en que, si bien el INE recoge los datos a un nivel de desagregación muy detallado, para luego presentarlos agregados en categorías más amplias (y por tanto más imprecisas o simplemente menos específicas) para el público especializado, por ejemplo en las publicaciones regulares de la EPA, o reagregarlas todavía una segunda vez para su popularización ante el público en general, por ejemplo en el *Anuario* o cada vez que se suministran las últimas cifras de desempleo, en muchos casos no es posible agregar los datos de otra manera, sencillamente porque la forma de su obtención y codificación inicial ha sido diseñada en virtud de las exclusi-

¹ Para una descripción detallada de la Encuesta véanse INE, 1991. Valoraciones generales de la misma se encuentran en De Miguel (1992) y Toharia (1988). Otros aspectos pertinentes de la Encuesta, en los que aquí no nos detendremos, han sido discutidos por Muro, Uriel, Toharia, Raymond y otros en Bentolila y Toharia (1991), así como por Garrido (1990, 1992).

vas necesidades del INE. No obstante, unos pequeños cambios bastarían para hacer del banco de datos de la EPA un instrumento más polivalente y flexible, adaptable a las necesidades de elaboración de la información de distintos investigadores y agentes sociales, públicos o privados, sin por ello sacrificar su calidad ni apartar al Instituto ni a la Encuesta de sus fines.

Aunque este problema afecta a otros aspectos de la EPA (por ejemplo, los niveles de educación reglada, la cualificación de los puestos de trabajo, la definición de «activos» y «parados» o la clasificación de actividades, por no citar más que algunos que son su centro mismo), aquí nos concentraremos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y el tratamiento que otorga a las posiciones de autoridad en la jerarquía del empleo.

Trabajo, organización y autoridad

La teoría económica convencional, por un lado, gravita en torno a la relación de compraventa, o el intercambio de mercancías, que se toma como unidad elemental del análisis, configurando así un constructo teórico en el que la propiedad ocupa el lugar central. Todo el mundo es propietario, sea de dinero, de medios de producción o de su capacidad potencial de trabajo. Los análisis de la estructura del mundo del trabajo, por otra parte, suelen concebirse como análisis *del mercado* de trabajo. Al hacerlo así, se olvida que la gran mayoría de la población activa (por no hablar ya de la «inactiva», que no por ello está inmóvil ni deja de producir recursos económicos, aunque éstos no se computen fácilmente) coordina su trabajo con el trabajo de otros y con las necesidades que pretende satisfacer por medio de otra trama de relaciones. Esta otra trama es *la organización* ², generalmente la organización de la empresa o del sector público, pero también la de otras muchas entidades sin fines estricta ni primordialmente económicos. Limitémonos a las organizaciones propiamente económicas (desde el punto de vista del trabajo), es decir, las empresas privadas y públicas y las agencias públicas, o

² No es el propósito de este artículo discutir como tales el fenómeno de la organización, su relevancia ni su relación con el mercado. La dualidad mercado-organización ha sido planteada de forma particularmente penetrante por Boulding (1968), Hirschman (1970) y Williamson (1975, 1985), así como Coleman (1974, 1982).

todas aquellas actividades que funcionan sobre la base del trabajo asalariado³.

En un país como España, con un desarrollo industrial medio, los empleados por cuenta propia son alrededor de la sexta parte de la población ocupada. Los demás trabajan en organizaciones, la gran mayoría como asalariados y una pequeña minoría como empleadores. Entre los empleadores y los empleados de base se despliegan jerarquías más o menos profusas y complejas según las dimensiones de la organización, las tradiciones locales, su peculiar proceso de formación y modo de estructuración o algunas características pertinentes de la tecnología disponible. Esto es suficiente para hacer de la autoridad un elemento relevante en cualquier descripción de la estructura de la producción. En España, según la propia EPA, las personas activas investidas con algún tipo de autoridad en el proceso de trabajo representan el diez por ciento de la población ocupada. Enseguida intentaremos mostrar que la Encuesta con toda probabilidad subestima la cantidad de personas que gozan de autoridad en su empleo, pero aun esta cifra implica ya que se trata de un segmento importante y de una divisoria relevante. El cuadro 1 muestra lo que representan los grupos definidamente con autoridad o con probabilidad de tenerla, todo ello utilizando la CNO agregada a dos dígitos.

Pero la justificación de la necesidad de prestar una atención específica a la autoridad va mucho más allá de su presencia cuantitativa. Si la propiedad y la cualificación, ampliamente aceptadas como elementos centrales en la configuración de la estructura del empleo y la vertebración de las relaciones económicas y las desigualdades sociales, juegan un papel importante es precisamente porque representan la distribución desigual del control sobre dos elementos esenciales del sistema económico: los medios de producción y el conocimiento. Pues bien: el sistema económico comprende un tercer elemento no menos importante: los medios de administración, o de organización, la disposición de los cuales es precisamente la autoridad⁴. Si nos retrotraemos al plano más indiferenciado de los

³ Como estudios de las organizaciones en sí y de la autoridad en ellas destacamos los de Michels (1979), Barnard (1938), Mechanic (1962), March y Simon (1977), Perrow (1972), Crozier (1973), Etzioni (1964, 1975), Chandler (1977), Clegg (1979), Pfeffer (1981), Scott (1981) y Hall (1987), por citar sólo algunos, más o menos arbitrariamente elegidos, de entre una lista que podría ser interminable.

⁴ Una visión multidimensional de las desigualdades sociales, y en particular de

CUADRO 1. Entidad supuesta de los grupos primarios con autoridad o al margen de ella (ámbito nacional, IV T 1991)

<i>Grupos primarios con autoridad explícitamente reconocida</i>			
<i>Grupo primario</i>	<i>Núm. abs.</i>	<i>% PT</i>	<i>% PO</i>
Directores generales y gerentes.....	140 528	0,5	1,1
Directores y jefes de departamento	101 675	0,3	0,8
Órganos gobierno y directores Admin. Púb. ..	81 420	0,3	0,6
Jefes oficinas públicas	35 988	0,1	0,3
Jefes oficinas privadas.....	31 573	0,1	0,3
Directores y gerentes comercio	15 819	0,1	0,1
Propietarios-gerentes comercio	487 081	1,6	3,9
Direc. y gerentes hostelería y similares	5 292	0,0	0,0
Propietarios-gerentes hostelería y similares	189 559	0,6	1,5
Encargados personal servicio domicilio	12 194	0,0	0,1
Contramaestres, etc.	157 837	0,5	1,3
TOTAL.....			10
<i>Grupos primarios con posible autoridad, muy limitada</i>			
<i>Grupo primario</i>	<i>Núm. abs.</i>	<i>% PT</i>	<i>% PO</i>
Jefes e inspectores ferrocarril.....	10 959	0,0	0,1
Jefes e inspectores transporte carretera	2 295	0,0	0,0
Jefes e inspectores transporte aéreo.....	2 515	0,0	0,0
Jefes e inspectores correos y telecomunicaciones	5 085	0,0	0,0
Jefes e inspect., otros transportes y com.	1 680	0,0	0,0
Jefes de tren, etc.....	3 485	0,0	0,0
Jefes de ventas	27 020	0,1	0,2
Jefes de compras.....	6 977	0,0	0,1
TOTAL.....			0,4

sistemas en general, habremos de decir que mientras la propiedad y la cualificación son las formas de disponer de la materia y la información, la autoridad es la forma de disponer de la energía (en este caso energía humana, pues la otra puede contarse a estos efectos

las divisorias de clase, fue planteada hace ya tiempo por Lenski (1969) y ha recibido un impulso reciente de Wright (1985, 1989) y el debate en torno a su trabajo.

en el capítulo de la materia). El cuadro 2 sintetiza esta idea, que he desarrollado con mucho más detalle en otros lugares ⁵.

En una economía simple, la autoridad y la cualificación resultan escasamente relevantes para el trabajo de las personas. En las sociedades cazadoras-recolectoras o campesinas, por ejemplo, la cualificación necesaria para obtener directamente bienes de consumo de la naturaleza está al alcance de todos, por lo que no puede convertirse en un factor diferencial extendido, y la autoridad pertinente para algunas tareas (por ejemplo, la caza) se confunde con la ya existente en la estructura familiar o del clan. Las formas de organización más generales de la comunidad conllevan necesariamente la aparición de una autoridad y una cualificación diferenciadas, como en el caso del poder político (autoridad) en cualquier sociedad que vaya más allá del clan o en el del papel especial de sacerdotes, mandarines, escribas y otros (cualificación) en los grandes imperios agrarios. Pero tal cualificación y tal autoridad, aunque den lugar al surgimiento de grupos sociales, incluso de castas, diferenciados, afectan solamente a un aspecto segmentario de la vida social, sin transformar por sí mismas las condiciones de trabajo de la mayoría de los individuos.

En sociedades complejas como las nuestras, las cosas son muy distintas. Por un lado, la mayor parte de la producción no es llevada a cabo autónomamente por los individuos, en parte porque excede de la escala a la que éstos podrían operar y en parte porque, aunque pudieran hacerlo, carecen de los medios para ello. En contrapartida, se desarrolla dentro de estructuras organizadas que presentan claras líneas de autoridad y posiciones nítidas a lo largo de las mismas. Según el lugar que ocupen en éstas, los individuos tienen mayor o menor autonomía en la realización de su trabajo, dependen en mayor o menor medida de la voluntad de otros individuos y pueden influir en mayor o menor grado sobre la actividad de otros más. En una sociedad como la española, por ejemplo, más de cuatro de cada cinco personas ocupadas lo están dentro de organizaciones, y en la Comunidad de Madrid más de nueve de cada diez. Todas ellas forman parte, de forma directa o indirecta —por lo general directa—, de relaciones de autoridad ⁶.

⁵ Véase Fernández Enguita 1992, 1993.

⁶ Los análisis sociológicos clásicos de la autoridad siguen siendo los de Weber (1977) y Dahrendorf (1979), pero ambos manejan un concepto demasiado amplio de la misma para nuestros fines. Aquí nos interesa la autoridad formal dentro de la organización, que puede y debe distinguirse fácilmente del liderazgo informal. La

CUADRO 2. Propiedad, autoridad y cualificación

Elemento del sistema	Forma de control	Distribución desigual de	Posiciones asociadas
Materia (cosas)	Propiedad	Medios de producción	Empleador, autónomo, asalariado...
Energía (personas)	Autoridad	Medios de organización	Directivo, encargado, subordinado...
Información (datos)	Cualificación	Medios de conocimiento	Profesional, técnico, no cualificado...

Por otro lado, la complejidad, el constante cambio y el mismo carácter organizado de los procesos hacen que en ellos se empleen grandes cantidades de información y se requiera una gran capacidad de procesamiento de la misma. Pero para esto no es preciso que cada uno de los individuos que intervienen posea o sea capaz de acceder a toda esa información o pueda manejarla, sino que el acceso y la capacidad de procesamiento pueden repartirse de manera desigual. Es entonces cuando la información (la cualificación) se convierte en un factor de diferenciación. Esta diferenciación no sólo opera entre quienes se relacionan entre sí, en el seno de las organizaciones, para la consecución de un objetivo, sino también entre quienes lo hacen, en la trama del mercado, para intercambiar los resultados de sus procesos de trabajo como productos (bienes o servicios).

Las diferentes posiciones en el mundo de la producción, por consiguiente, no lo son ya sólo por su relación con los medios de trabajo, sino también por su relación con la organización y con la información. En definitiva, se trata de la desigual distribución de la capacidad de disposición sobre los distintos elementos que intervienen en todo sistema: materia, energía e información. El control sobre estos elementos se manifiesta como propiedad, autoridad o

influencia, la autoridad del experto, la autoridad o el poder ilegítimos y el poder de mercado. Los conceptos más pertinentes pueden encontrarse en los trabajos ya citados de Barnard (1938) y de March y Simon (1977).

cualificación, y las diferencias en los grados de control se traducen en diferencias entre las posiciones sociales y desigualdades en las oportunidades de vida, esto es, en las ventajas o desventajas asociadas a ellas.

Los grandes grupos y la autoridad

Sin embargo, la CNO y la EPA dedican una atención muy limitada a la cuestión de la autoridad. La Clasificación Nacional de Ocupaciones presenta, como es sabido, cuatro niveles de agregación o desagregación, que de mayor o menor detalle son las ocupaciones (cinco dígitos, no obstante lo cual el INE utiliza el término «ocupación», en las publicaciones con datos de la EPA, para referirse a los grandes grupos y a los subgrupos, así como la expresión «tipo de ocupación» para designar los grandes grupos), los grupos primarios (304, a 3 dígitos), los subgrupos (83, a 2 dígitos) y los grandes grupos (8, a 1 dígito)⁷.

En la clasificación de las ocupaciones por grandes grupos (a 1 dígito), sólo uno de ellos, el de «Miembros y personal directivo de los órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas» (2), resulta explícitamente definido por su relación con la autoridad⁸. Si bien es cierto que todas las ocupaciones incluidas en este gran grupo se caracterizan por ejercer o estar estrechamente vinculadas al ejercicio de la autoridad, se trata no obstante de una definición demasiado comprehensiva, ya que reúne en un mismo capítulo, primero, a quienes tienen autoridad directa sobre otros en el proceso mismo de trabajo (directores y gerentes); segundo, a quienes no poseen autoridad directa sobre el proceso de trabajo, o al menos no es ésa su característica principal, sino que sólo poseen una autoridad política sobre los ciudadanos, a través de su participación personal o colegiada en la elaboración de normas y la formulación de políticas (los cargos públicos como tales, no en cuanto

⁷ Con la expresión «categorías ocupacionales» me referiré a todos o cualesquiera de ellos, mientras que cuando se trate de indicar un nivel de (des)agregación específico lo haré con la terminología propia de la Clasificación.

⁸ Para quienes no estén familiarizados con la CNO, que son la mayoría de los mortales, los apéndices 1 y 2 incluyen las listas, respectivamente, de grandes grupos y subgrupos, es decir, las categorías agregadas a uno y dos dígitos.

puedan ser o no jefes de agencias u oficinas públicas); y, tercero, a quienes desempeñan funciones puramente consultivas, por mucha que pueda ser su influencia real sobre quienes toman las decisiones. Todos los restantes grandes grupos, en cambio, comprenden como tales indiferenciadamente a quienes ejercen alguna autoridad y a quienes carecen por entero de ella.

Los subgrupos y la autoridad

En la agregación a dos dígitos (subgrupos), la cantidad y calidad de información al respecto sigue siendo ninguna en algunos casos y aumenta en otros, pero con serios problemas. En los que forman el gran grupo de los «Profesionales, técnicos y similares» (0/1) no se gana un ápice de información. La recogida y la codificación desprecian olímpicamente cualquier dato relativo a la autoridad. Es bien sabido, por ejemplo, que escuelas y hospitales están bajo la dirección de órganos máximos, individuales o colegiados, y subdivididos meticulosamente en departamentos, seminarios, secciones, etc., pero los diseñadores de la clasificación y de la encuesta debieron de considerar que estas autoridades no eran tales ante sus pares profesionales, de manera que el director de un hospital o el rector de una universidad son, simplemente, un médico y un profesor, y la EPA tampoco proporciona ninguna información al respecto a través de otras variables. Aunque hay un importante elemento de verdad en esta concepción igualitarista de las profesiones hacia dentro, que es el correlato, la condición y la consecuencia de su exclusivismo y su feroz defensa de la desigualdad hacia fuera, no es menos cierto que con esta opción se desperdicia información. Llevados por la ortodoxia profesionalista supusieron, en cambio, que todo ingeniero o arquitecto técnico trabaja invariablemente bajo las órdenes de un ingeniero o arquitecto superior, toda enfermera bajo la tutela de un médico, etc., si bien esta suposición, explícita en la definición de los subgrupos correspondientes, no tiene ningún efecto sobre la categorización de los individuos.

En el gran grupo 2, la desagregación a dos dígitos divide simplemente a sus componentes entre los sectores público y privado, sin añadir tampoco ninguna información sobre su relación con la autoridad y segrega, curiosamente, en la EPA (ésta es una innovación de la encuesta, no de la clasificación nacional), a los militares pro-

fesionales (subgrupo 25), que en la CNO no forman parte de este gran grupo. Ciertamente, no cabe negar que, además de que algunos de ellos poseen autoridad sobre los otros, todos ellos la ejercen sobre el trabajo de los no profesionales, los conscriptos; si bien hay que señalar que no se trata de trabajo libre, sino del último vestigio de trabajo forzado en nuestra sociedad. A destacar, en todo caso, que si bien el gran grupo había sido definido exclusivamente por el criterio de la autoridad, su desagregación en subgrupos se hace abandonando este criterio y recurriendo al funcional (público, privado o militar), algo claramente ocioso en una encuesta que, por otro lado, informa sobre el ámbito de la actividad económica de cada individuo.

En los restantes grandes grupos, los dos dígitos permiten siempre diferenciar uno o dos subgrupos de ocupaciones con autoridad. Puede tratarse de puestos de trabajo caracterizados únicamente por el ejercicio global o impreciso de la autoridad, como sucede con los «Directores y gerentes» (40 y 50) o «Directores y jefes» (60), respectivamente, dentro de los dos grandes grupos de servicios y de la agricultura; o de propietarios que dirigen por sí mismos sus explotaciones, como los «Propietarios-gerentes» (41 y 51) en los servicios y los «Trabajadores por cuenta propia» (cuya característica relevante al caso sería precisamente quedar fuera de la cadena de autoridad, si bien una buena parte de ellos luego resultan ser empleadores ocasionales) en la agricultura (los demás trabajadores por cuenta propia no aparecen como tales en la CNO, pero la EPA los localiza a través de otras variables primarias, como la situación profesional, o secundarias, como la condición socioeconómica); o, finalmente, de subgrupos más o menos caracterizados por poseer una autoridad que se limita al control del proceso de trabajo de pequeños colectivos, como los «Jefes de oficinas» (31), los «Encargados de personal de servicios domésticos en establecimientos, hogares y similares» (52) y los «Contramaestres, jefes de taller, capataces y encargados generales» (70). Además, aparecen algunas categorías cuya capacidad de decisión al exterior de la organización puede conllevar, pero no necesariamente, alguna autoridad, aunque sólo sea indirecta, sobre el personal en el interior: «Jefes e inspectores de servicios en los transportes y comunicaciones» (35), «Jefes de tren, revisores y cobradores en los medios de transportes de viajeros» y «Jefes de ventas y agentes de compras» (42).

Los grupos primarios y la autoridad

Al descender a los tres dígitos (grupos primarios), en contra de lo que pudiera suponerse, no se gana casi ninguna información al respecto. En el gran grupo 0/1, excepcionalmente, podemos presumir, aunque sin tanta rotundidad como los autores de la CNO, que algunas categorías suelen estar bajo la autoridad de otras (por ejemplo, las enfermeras bajo la de los médicos, aunque sólo segmentariamente, pues la enfermería tiene su propia jerarquía en cualquier organización sanitaria de ciertas dimensiones).

En el gran grupo 2, mientras el subgrupo de «Directores y gerentes de empresas» (21) resulta jerarquizado en los grupos primarios de «Directores generales y gerentes» (211) y «Directores y gerentes de departamento» (212), el subgrupo de «Miembros de los órganos de gobierno, legislativos y consultivos y personal directivo de la Administración pública» se escinde en los «Miembros de los órganos de gobierno, legislativos y consultivos» (201) y el «Personal directivo de la Administración pública» (202), una división que parece atender simplemente a la diferencia, tomada además de manera superficial, entre órganos colegiados y personales, de manera que en el primer grupo primario se juntan el ministro y el concejal del último ayuntamiento, mientras el secretario de Estado va a parar al segundo.

En el resto de los grandes grupos, la mayoría de los subgrupos con autoridad antes mencionados se convierten lisa y llanamente en grupos primarios. Así, el grupo primario 400 agota por sí solo al subgrupo 40, el 410 al 41, el 500 al 50, el 510 al 51, el 520 al 52, el 700 al 70 y el 360 al 36. Otros subgrupos se dividen en dos o más grupos primarios, pero sobre la base de un criterio de especialización de la actividad que nada añade a nuestro conocimiento sobre la autoridad: el 31, «Jefes de oficinas administrativas, públicas y privadas», se reparte entre las primeras (311) y las segundas (312), y el 60, «Directores y jefes de empresas o explotaciones agrarias y de la pesca», se divide entre el agro (601) y la pesca (602). Otro tanto ocurre con algunas categorías de relación menos clara o simplemente desdeñable con la autoridad, como los «Jefes e inspectores de servicios en los transportes y comunicaciones», que se reparten entre el ferrocarril (351), el asfalto (352), el aire (353), las comunicaciones (354) y otros (355), los «Jefes de ventas y agentes de compras», que lo hacen entre unas (421) y otras (422), y los «Trabaja-

dores por cuenta propia de explotaciones agrarias y de la pesca», que se descomponen en agricultores (621), ganaderos (624), etc. (626 a 629).

Lo más problemático, empero, es la decisión del INE de clasificar como jefes, capataces, encargados, etc., sólo a aquellos empleados que se concentran exclusivamente en esas funciones. Si, además de desempeñar ese cargo, realizan tareas directamente productivas son incluidos en la categoría correspondiente de trabajadores, sin ninguna mención especial a su posición de autoridad. Tampoco se proporciona información alguna que permita diferenciar a los ayudantes, es decir, a quienes asisten directamente en su trabajo a otra persona, que suelen ser incorporados a las categorías de «otros» (las que, a tres dígitos, terminan en 9). Ni se diferencia en modo alguno a los aprendices o los profesionales en formación, que son asimilados a los empleados ya formados. Consecuencia de esto es que las categorías de trabajadores con autoridad sobre otros resulten subestimadas o, lo que es lo mismo, que todos aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo no se define de manera exclusiva por su posición de autoridad resulten mezclados en categorías indiferenciadas, sin permitir una distinción más fina.

La subestimación de los puestos dotados de autoridad

Como no podía ser menos, esta opción significa que una proporción importante de los puestos de trabajo dotados de autoridad, en concreto una parte de los que comportan tareas de supervisión, desaparecen del horizonte provocando una representación de la jerarquía de la producción como una pirámide de lados más cóncavos hacia fuera, es decir, con menos lugares intermedios de los que realmente existen.

Aunque ni las categorías ni las muestras son exactamente equiparables, esta subestimación salta a la vista cuando se compara la proporción de puestos de dirección y supervisión que ofrece la EPA (véase, más arriba, el cuadro 1) con los que resultan de otras encuestas que no renuncian a esta información aunque el puesto en cuestión comprenda también otras tareas no directivas. Existen, concretamente, dos encuestas recientes sobre estructura y desigualdades sociales que incluían en el cuestionario preguntas relativas a la po-

sición del entrevistado en la escala de autoridad. En la primera, parte del proyecto internacional sobre *Estructura, conciencia y biografía de clase*, dirigido en España por Julio Carabaña, se pedía a los entrevistados que especificaran si eran directivos o supervisores, además de ser o no empleadores (suponemos que los empleadores ejercen también autoridad porque los directivos y supervisores son precisamente quienes la ejercen sin ser propietarios de medios de producción, o sea directivos y supervisores no empleadores). Los resultados de esta encuesta se ofrecen en el cuadro 3. En la segunda, que corresponde a un estudio sobre la desigualdad social dirigido por José Luis Leal, se les preguntaba simplemente si ejercían alguna función de dirección o supervisión. Los datos consiguientes se incluyen en el cuadro 4.

CUADRO 3. Nueva categoría socioeconómica

Directivo experto	80	2,6
Directivo no experto	39	1,3
Supervisor experto	137	4,5
Supervisor no experto	175	5,7
TOTAL	431	14,1
Empleador	97	3,2
TOTAL	528	17,4
Ocupados, excepto ayudas familiares, N = 3 064		

Fuente: Carabaña, González *et al.* (1992).

Como puede verse, si la EPA estimaba el porcentaje total de ocupados con funciones de supervisión y dirección en un 10 ó 10,4%, las dos encuestas citadas lo sitúan, respectivamente, en el 17,4% (14,1% sin contar a los empleadores) de los ocupados y el 15,4% de los ocupados y los que han trabajado anteriormente. Debemos insistir en que los datos no son perfectamente comparables, ni con la EPA ni entre estas dos encuestas, pero lo que salta a la vista es que ambas cifran los puestos con funciones de autoridad en un porcentaje mucho más alto, y resulta una inferencia elemental atribuirlo al hecho de que no requieren que ésta sea la única función del puesto.

CUADRO 4. Responsabilidades en su trabajo

(Ocupados y otros que han trabajado anteriormente)		
	Abs.	Porc.
Supervisión general.....	224	6,3
Dirección otros empleados.....	327	9,1
SUBTOTAL.....	561	15,4
Sin responsabilidad.....	3 027	84,6
TOTAL.....	3 578	100,0

Fuente: Leal (1993).

La nueva clasificación internacional

La nueva Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de 1988 (CIUO-88, pues), que pronto servirá de base para una nueva clasificación nacional y, por tanto, de instrumento para la elaboración de la EPA, presenta algunas novedades de orden menor en relación con la autoridad. Sus innovaciones más importantes son una larga serie de cambios de detalle en la agregación a dos y un dígito, una nueva lista de grandes grupos y un nuevo nivel de agregación intermedio entre éstos y los subgrupos, al que se denominará «subgrupos principales», 28 en total, y que viene a cubrir el vacío tantas veces señalado entre las antiguas agregaciones a un dígito, demasiado amplia en detrimento de la precisión cualitativa, y a dos, demasiado numerosa en perjuicio de la relevancia cuantitativa de los bancos de datos estadísticos. De paso, se pretende que los nuevos grandes grupos sean más homogéneos en términos de cualificación, una pretensión muy poco fundada pero en la que no podemos detenernos ahora.

En el nivel de los grandes grupos, la subdivisión del antiguo 0/1 en las dos partes correspondientes, «2. Profesionales científicos e intelectuales» y «3. Técnicos y profesionales de nivel medio», puede considerarse asociada a una divisoria de la autoridad en el sentido limitado que antes se señaló. El antiguo gran grupo 2, que ahora pasará a ser el 1, recogerá parte de las categorías con autoridad que antes encabezaban la lista de subgrupos dentro de otros grandes

grupos, para dividirse así en tres subgrupos principales producto de una descomposición por criterios funcionales y jerárquicos: «11. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración pública», «12. Directores de empresa» y «13. Gerentes de empresa».

En otro orden de cosas, la CIUO-88 da ya la patada definitiva a la consideración específica de la autoridad como elemento definitorio del puesto de trabajo. La actitud aparentemente reverencial que lleva a hacer que gobernantes y directivos adelanten un puesto como gran grupo, relegando ahora a los profesionales y técnicos, no se extiende a todos los niveles de la autoridad. Parece razonable, ciertamente, que los subgrupos de «directores y gerentes» que antes encabezaban algunos grandes grupos vengan a reunirse con los directivos de nivel más elevado en el nuevo primer gran grupo. Pero no está claro que lo sea también la renuncia definitiva a registrar como tales a capataces, supervisores, encargados, etc.:

[...] Las ocupaciones de vigilancia, lo mismo que los empleos de capataces, que requieren esencialmente el control de la calidad del trabajo realizado, han sido clasificadas con los empleos sujetos a esa vigilancia. No obstante, si las tareas inherentes a un empleo consisten en planificar, organizar, controlar y dirigir la actividad diaria de un grupo de trabajadores subordinado, la ocupación deberá ser considerada como una ocupación de dirección y se la clasificará en consecuencia en el grupo correspondiente comprendido sea en el subgrupo principal 12, *Directores de empresa*, sea en el subgrupo principal 13, *Gerentes de empresa*, según corresponda.

Hacia una descripción analítica de las ocupaciones

Un puesto de trabajo debe definirse por su contenido material y por las relaciones sociales en que está inserto. El contenido material hace referencia al producto inmediato o final del proceso de trabajo y al proceso mismo. Las relaciones sociales comprenden las relaciones con los medios de producción, con las otras personas que intervienen en el proceso o se relacionan con él y con la información necesaria para su desenvolvimiento.

La relevancia de los primeros elementos mencionados, los relativos al contenido material, no parece ser problemática. Probablemente nadie discuta que para conocer las características de un puesto debemos saber en qué proceso productivo general está incluido, lo

que queda definido por su producto final, y a qué parte de ese proceso productivo corresponde, lo que llamamos proceso de trabajo. Así, es distinto trabajar en la banca que en una mina, pero también lo es hacerlo en una agencia bancaria o en las oficinas de la empresa minera, lo mismo que ser cajero o contable en un banco. De hecho, éstos son los dos principales criterios que recorren de arriba a abajo la CNO: la especificación de los procesos de trabajo matizada por el sector o la rama de actividad de la que forman parte. Entre los trabajadores manuales (gran grupo 7/8/9), por ejemplo, la codificación a cinco dígitos («ocupaciones») sigue un criterio basado en los procesos de trabajo diferenciables, mientras su agregación a tres dígitos guarda en muchos casos una estrecha correspondencia con la lista de agrupaciones o grupos (dos y tres dígitos) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

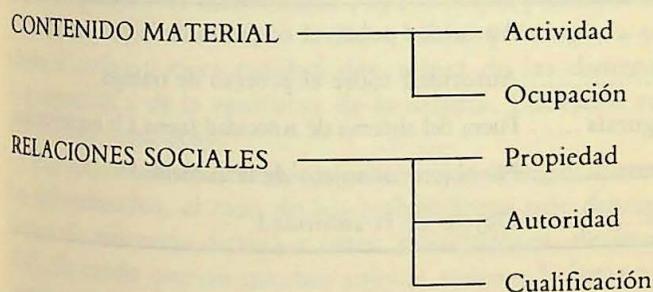
Requiere algo más de detalle referirnos a la importancia de los elementos sociales mencionados en segundo lugar. La relación con los medios de producción, o más exactamente la propiedad o no propiedad de los mismos, sí ha recibido una atención adecuada en la EPA, pues una de sus variables, la situación profesional, permite distinguir entre empleadores, empresarios sin asalariados (autónomos), cooperativistas, ayudas familiares y asalariados (y, dentro de éstos, entre los del sector público y los del sector privado). La autoridad y la cualificación, sin embargo, no reciben atención específica salvo para la definición de un pequeño número de categorías (trátese de grupos primarios, subgrupos o grandes grupos), y por lo general la una a costa de la otra. Así, y como ya se apuntó, se clasifican los puestos profesionales por la cualificación desdeñando cualquier información sobre su lugar en las relaciones de autoridad, o se clasifican los puestos de capataces, etc., y los directivos por su lugar en la estructura de autoridad sin especificar nada sobre su cualificación.

Al optar por una definición sintética de las categorías ocupacionales, la CNO y la EPA dejan de lado el registro específico de elementos que resultan necesarios tanto para el conocimiento particularizado de esas categorías como para la apreciación de las características generales del empleo. Esta carencia se agrava aún más desde el momento en que la codificación a tres dígitos resulta prácticamente inaccesible para la mayoría de los investigadores, con lo cual las categorías disponibles, aparte de sintéticas, resultan excesivamente vagas. Además, somete a otros usuarios de la EPA, que pueden desear explotarla con otros fines, a una categorización dis-

cutible desde el punto de vista ocupacional y altamente problemática para otros efectos, en particular para el análisis de la estructura social y su evolución.

Cualquier recogida de información sobre los puestos de trabajo debería incluir de manera independiente la ubicación de éstos en el proceso material y en las relaciones sociales de la producción. La que sigue es una propuesta que atiende sólo a los elementos más básicos, sin ampliarse a aspectos de los puestos de trabajo que, como las condiciones físicas, los medios precisos empleados, etc., podrían tener interés desde otros puntos de vista. Tampoco entra en aspectos como la estabilidad, la duración, la jornada, etc., que ya son tenidos en cuenta, de manera adecuada en general, por la EPA. En forma esquemática, los elementos a tener en cuenta serían los que muestra el cuadro 5.

CUADRO 5. Descriptores del puesto de trabajo



Los elementos de la autoridad

No vamos a detenernos aquí en la forma de describir los elementos materiales del proceso productivo o las relaciones de propiedad, que necesitarían pocos o ningún cambio respecto de la actualmente usada en la CNO y la EPA, ni en el modo de registrar la cualificación, que requeriría un artículo por sí mismo. En cuanto a la autoridad, es bien conocida la distinción entre quienes dirigen el proceso productivo en su conjunto, quienes dirigen o supervisan el proceso de trabajo y quienes desempeñan un papel subordinado (llamémoslos, de manera general, directivos, supervisores y subordinados, respectivamente). A ellos, en atención al frecuente caso de profesionales

y técnicos que desarrollan con notable autonomía su trabajo dentro de las empresas y en las agencias públicas de las que son asalariados, suele añadirse la categoría de «semiautónomos», «técnicos», «cuadros técnicos», etc., siempre con la connotación de que se trata de trabajadores que no ejercen autoridad sobre otros. Fuera de esta línea jerárquica quedan, lógicamente, los trabajadores no integrados en organizaciones productivas, es decir, los trabajadores por cuenta propia, los autónomos, los autoempleados, la pequeña burguesía: agricultores y artesanos independientes, comerciantes y profesionales liberales. Esto daría lugar a una clasificación ya familiar, la representada en el cuadro 6, que lo sería todavía más prescindiendo de las categorías tercera y cuarta.

CUADRO 6. La autoridad: una clasificación convencional

Categorías	Posición en el sistema de autoridad
Directivos.....	Autoridad sobre el conjunto de la producción
Supervisores.....	Autoridad sobre el proceso de trabajo
Pequeña burguesía.....	Fuera del sistema de autoridad (ajena a la organización)
Semiautónomos.....	Ni objeto ni sujeto de la autoridad
Subordinados.....	Objeto de la autoridad

Sin embargo, es posible y conveniente hacer distinciones algo más finas. En el grupo de los directivos, podemos distinguir entre quienes ejercen una autoridad general sobre la organización y quienes ejercen una autoridad seccional. Dentro de los primeros, además, entre quienes poseen autoridad sobre los medios de producción y sobre las personas y quienes solamente sobre estas últimas. Un consejero delegado, un miembro de un consejo de administración y un empresario individual, por ejemplo, detentan capacidad de decisión no sólo sobre la actividad de la organización, sino también sobre sus medios, que pueden aumentar o enajenar (ejercen la dirección no sólo sobre el trabajo, sino también sobre la propiedad). Un director general, en cambio, no posee en principio esta capacidad, aunque las denominaciones concretas de los cargos puedan resultar a menudo engañosas o confusas. Dentro de los segundos, puede ser conveniente distinguir entre quienes ejercen su autoridad

sobre una unidad de producción o explotación relativamente autónoma (por ejemplo, una planta o una mina) y quienes la ejercen sobre un departamento especializado (por ejemplo, suministros o personal).

En el otro extremo de los que poseen autoridad dentro de la organización suele situarse a los supervisores (jefes, capataces, contra maestros, encargados...), cuya función es dirigir o supervisar un proceso de trabajo de acuerdo con los objetivos y, posiblemente, con procedimientos establecidos por la dirección. Aquí, en lugar de ignorar como supervisores a quienes realizan las mismas tareas que sus subordinados, lo que se precisa es distinguir a quienes lo hacen de quienes se dedican exclusivamente a la función de dirección o supervisión.

Entre unos y otros, entre los que dirigen las organizaciones en general o encabezan secciones (horizontales o verticales) relativamente autónomas de las mismas y quienes supervisan o dirigen equipos o grupos de productores directos, cabe introducir un conjunto de posiciones intermedias cuya función principal es transmitir y concretar información de arriba a abajo y recogerla y filtrarla de abajo a arriba y cuya entidad dependerá de las dimensiones de la organización y de la «cultura» de la misma. Podemos reservarles el nombre de «cuadros».

Por último, sería deseable también que se especificara, dentro de los subordinados, el caso de los trabajadores que desempeñan funciones de asistencia directa a otros trabajadores, de manera individual, de modo que no quedan sujetos tanto a la jerarquía formal e impersonal de la organización como a la voluntad particular de la persona a la que asisten en su trabajo. A estos trabajadores no se les reconoce autonomía ninguna, sino que podemos considerar que, desde el punto de vista de la línea de autoridad, son como un apéndice de la persona a la que sirven. El corolario de esto es que, para los restantes trabajadores, hay que constatar asimismo si son asistidos o no por alguien en funciones de ayudante. El resultado sería una clasificación del tipo de la que se presenta en el cuadro 7.

Por otra parte, un puesto de trabajo puede ofrecer a su ocupante mayor o menor autonomía en la determinación de los objetivos a conseguir y de los medios para alcanzarlos. Un profesor de universidad, un médico asalariado o un asistente social, por ejemplo, se distinguen de otros trabajadores porque gozan de una amplia discrecionalidad a la hora de determinar los fines u objetivos y los medios o el proceso de su trabajo. Un maestro o un profesor de

CUADRO 7. La autoridad: una clasificación detallada

DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Generales • De unidad • De departamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de la empresa • Tamaño de la unidad • Tamaño departamento
CUADROS		
SUPERVISORES	<ul style="list-style-type: none"> • Sin funciones productivas directas • Con funciones productivas directas 	
SUBORDINADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Con algún ayudante a su cargo • Sin ayudantes • Ayudantes 	

secundaria, un matricero y el encargado de un edificio carecen de discrecionalidad para decidir los objetivos de su trabajo, pero ejercen el proceso con un importante grado de autonomía. El trabajador de una cadena de montaje, la taquillera de un cine o el perforista no pueden decidir ni los objetivos ni los medios de su trabajo. La combinación consistente en poder decidir los fines pero no el proceso no parece que pase de ser una posibilidad cabalística. Autonomía y autoridad suelen presentarse relacionadas, pero no son la misma cosa (a no ser que consideremos la autonomía como la exclusiva de la autoridad sobre uno mismo): por lo general, una mayor autoridad viene acompañada de una mayor autonomía, y viceversa, pero es posible poseer un alto grado de autonomía sin ejercer ninguna autoridad (por ejemplo, los profesionales, incluidos a menudo los asalariados), y ejercer autoridad sin mucha autonomía (por ejemplo, en muchos casos, los encargados y capataces).

Y podemos también distinguir, además de la capacidad de decidir sobre el propio trabajo o sobre el trabajo de otros miembros de la organización, la capacidad de decidir sobre el empleo de los elementos materiales de la producción. El grado máximo vendría representado por la capacidad de adquirirlos o enajenarlos, de activarlos o mantenerlos pasivos, de dedicarlos a un tipo de producción o a otro. El grado intermedio, por la capacidad de determinar su uso inmediato, es decir, de asignarlos individualmente a trabajadores y/o a procesos particulares. El grado mínimo, por la condición de mero usuario de los instrumentos o servidor de la maquinaria.

CUADRO 8. La capacidad de decisión: una clasificación combinada

Objeto → Grado ↓	Otra gente (autoridad)	Uno mismo (autonomía)	Medios de producción (asignación)
Alto	Directivo (producción)	Autónomo (controla fines y medios)	Administrador (instalaciones, equipo, material...)
Alguno	Supervisor (proceso de trabajo)	Semiautónomo (sólo controla el proceso)	Encargado (materiales, herramientas)
Ninguno	Subordinado	Heterónimo	Operario

Con ello se obtendría una clasificación como la que presenta el cuadro 8. Las tres escalas se componen de posiciones aproximadamente equivalentes en relación con la capacidad de disponer de la actividad de los demás, de la actividad propia y de los medios de producción. En el lugar más bajo de la escala se carece siempre de cualquier capacidad de disposición (o de cualquier capacidad relevante). En la posición intermedia se posee capacidad de disponer en el ámbito del proceso de trabajo: supervisar el proceso de los demás, controlar el proceso propio o asignar en el mismo los medios a emplear. En la posición más alta, se tiene la capacidad de trascender para decidir sobre sus objetivos: dirección del proceso productivo de la organización en su conjunto o de partes sustanciales de aquél o de ésta, autonomía en la determinación del propio producto y plena disposición de los medios de producción. Cada individuo puede localizarse en algún punto de intersección entre las tres escalas. No se nos escapa que todas ellas suponen fuertes simplificaciones de realidades mucho más complejas y variadas, pero tampoco que son menos simples que otras que circulan ampliamente.

Viabilidad de un tratamiento analítico

El problema de la información obtenida a través del uso de la CNO, por ejemplo en la EPA actual, es que la recogida misma de la información está determinada por las necesidades del uso final que se

pretende hacer de ella. Se diría que la EPA es un instrumento de la CNO, en vez de al contrario. En el caso de la propiedad, cuya relevancia en el análisis económico y social, incluido el mercado de trabajo, y cuya ausencia en la CNO no podrían ser más patentes, la EPA suple la carencia mediante preguntas específicas (la «situación profesional»). En el caso de la cualificación, la EPA recoge específicamente información sobre la cualificación del individuo, o más exactamente sobre sus títulos escolares, pero no lo hace directamente sobre el puesto de trabajo, con lo cual el remedio puede llegar a ser peor que la enfermedad, ya que así se facilita un *quid pro quo* del que cualquier conocedor está ya aburrido: la confusión entre ambas cualificaciones, en concreto la suplantación de la primera por la segunda. En el caso de la autoridad, por desgracia, la única información recogida es la que encaja directamente en las categorías de la CNO, y aun será menos cuando se implante la versión española de la CIUO-88⁹.

Sería pretencioso, además, suponer que se ha encontrado por fin la gran fórmula, llamada a reemplazar a la anterior y a perdurar hasta donde alcance la vista. Y sería imprudente, en fin, proponer un nuevo estado de cosas marcado también por criterios finalistas en relación con la elaboración de la información que otros agentes, atentos a otros problemas y otras necesidades, no tienen por qué compartir. En tal situación, la perspectiva más razonable es la de producir una información polivalente, multiuso, que pueda adaptarse a diferentes necesidades del conocimiento, sea simplemente científico o con propósitos políticos. Ésa es la diferencia entre una descripción sintética y una descripción analítica en el estadio primario de la información, es decir, en la recogida de los datos que han de servir de base.

Decir que Juan Gómez es maestro es una descripción sintética. Decir que trabaja en la enseñanza (actividad) como docente (ocupación), que no es propietario de su escuela (asalariado), que está bajo las órdenes del director (subordinado), que nadie se mete en lo que hace dentro del aula (semiautónomo), que dispone limitadamente de sus medios de trabajo (encargado) y que da clases de enseñanza básica (cualificación media-superior del puesto de trabajo) aunque estudió la carrera de filosofía (cualificación superior del trabajador) es una descripción analítica. A numerosos efectos, saber que Juan

⁹ Esta carencia ha sido señalada también, por ejemplo, por González (1992).

Gómez es maestro es más que suficiente, pero a otros no. Si sabemos que Juan Gómez es maestro, ciertamente podemos deducir buena parte de los elementos que configuran su ocupación; si resulta que no es maestro, sino contable, la cosa se pone algo más difícil: ¿cuánta contabilidad necesita saber?, ¿es jefe o subordinado o ambas cosas?, ¿lleva por cuenta propia la contabilidad de varias tiendas o es uno más en una gran oficina?, ¿realiza asientos y punteos rutinarios o diseña, analiza y evalúa la información contable?, si tampoco es contable, sino «trabajador del vidrio», la tarea resulta ya simplemente imposible.

Además de ofrecer una información mucho más detallada, la utilización de descriptores analíticos presenta la indudable ventaja de que desde ellos se puede pasar con facilidad a una categorización sintética, cosa que no es posible en sentido opuesto. Las categorías ocupacionales de la CNO no permiten desgranar la información que los descriptores aquí propuestos, o siquiera una parte de ellos, proporcionarían. Sin embargo, todas y cada una de las categorías ocupacionales agregadas de la CNO (grupos primarios, subgrupos, subgrupos principales en su momento y grandes grupos) podrían obtenerse sin dificultad a partir de los descriptores propuestos, además de poderse proceder a otras categorizaciones cuando los fines de la presentación de la información, o de la investigación, fuesen distintos.

Una descripción analítica de los puestos de trabajo equivale a presentar el máximo de información, mientras una descripción sintética equivale a conformarse con el mínimo. Si la finalidad de la información fuera unívoca, inequívoca e inalterable, una descripción sintética de los puestos tendría la ventaja de la simplicidad, a diferencia de una descripción analítica que siempre requiere una elaboración posterior, con el fin de construir categorías discretas sobre la base de características que se entrecruzan. De cara al público, la simplicidad en la presentación de los datos puede ser en ocasiones un valor en sí mismo. Sin embargo, la información sobre los puestos de trabajo puede utilizarse para muchos y muy diversos fines, o pueden perseguirse unos mismos fines de conocimiento pero a través de diferentes metodologías. En tales circunstancias, suponer que un organismo, sea el INE o cualquier otro, pueda determinar los fines o haya dado con la metodología es demasiado suponer, y la oferta sintética de la información constituye, en el mejor de los casos, un obstáculo para el conocimiento y, en el peor, un medio para su manipulación. Es preciso distinguir entre la recogida y el

acopio de la información y su presentación final al público: la última puede tener un formato sintético, pero la primera ha de seguir un procedimiento analítico y ofrecerse en ese estado a los especialistas, de manera que otros equipos investigadores, otros organismos u otros agentes sociales puedan llevar a cabo para sí u ofrecer a la opinión pública elaboraciones distintas, si es que lo consideran oportuno.

APÉNDICE 1. *La CNO: Grandes grupos*

- 0/1 Profesionales, técnicos y similares.
- 2 Miembros y personal directivo de órganos de la Administración pública y directores y gerentes de empresas.
- 3 Personal de servicios administrativos y similares.
- 4 Comerciantes, vendedores y similares.
- 5 Personal de servicios de hostelería, domésticos, personales, de protección y de seguridad y similares.
- 6 Personal dedicado a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, caza y similares.
- 7/8/9/ Personal de la extracción de minerales, preparación y tratamiento de materiales, fabricación de productos, del montaje y manejo de maquinaria e instalaciones, de la construcción y de los transportes.

APÉNDICE 2. *La CNO: Subgrupos*

- 01 Profesionales de cc. químicas, físicas y geológicas y técnicos similares.
- 02 Arquitectos e ingenieros superiores.
- 03 Arquitectos e ingenieros técnicos y similares.
- 04 Pilotos y oficiales de la navegación aérea y marítima.
- 05 Profesionales de cc. biológicas, técnicos en agronomía y silvicultura y similares.
- 06 Médicos, veterinarios, farmacéuticos y similares.
- 07 Ayudantes técnicos sanitarios y auxiliares en medicina, veterinaria y farmacia.
- 08 Estadísticos, matemáticos, actuarios, analistas de informática y técnicos en estas ciencias.
- 09 Economistas.

- 11 Especialistas y técnicos en contabilidad.
- 12 Profesionales del derecho.
- 13 Profesores.
- 14 Miembros del clero y similares.
- 15 Escritores, periodistas y similares.
- 16 Escultores, pintores, decoradores, fotógrafos y profesionales similares.
- 17 Profesionales de la música y de espectáculos artísticos.
- 18 Profesionales del deporte.
- 19 Profesionales, técnicos y similares no clasificados en otras rúbricas.
- 20 Miembros de los órganos de gobierno, legislativos y consultivos y personal directivo de la Administración pública.
- 21 Directores y gerentes de empresas.
- 25 Fuerzas Armadas.
- 31 Jefes de oficinas administrativas, públicas y privadas.
- 32 Taquígrafos, mecanógrafos y operadores de máquinas perforadoras de fichas y cintas y similares.
- 33 Empleados de contabilidad y caja, taquilleros y similares.
- 34 Operadores de máquinas facturadoras, contables, de calcular y de tratamiento automático de datos.
- 35 Jefes e inspectores de servicios en los transportes y comunicaciones.
- 36 Jefes de tren, revisores y cobradores en los medios de transporte de viajeros.
- 37 Carteros, ordenanzas y recaderos.
- 38 Telefonistas, telegrafistas y similares.
- 39 Empleados de los servicios administrativos y similares no clasificados en otras rúbricas.
- 40 Directores y gerentes de empresas y establecimientos comerciales.
- 41 Propietarios-gerentes de empresas y establecimientos comerciales.
- 42 Jefes de ventas y jefes y agentes de compras.
- 43 Agentes técnicos de ventas, viajantes y representantes de comercio.
- 44 Agentes de cambio y bolsa, corredores de comercio, agentes de la propiedad inmobiliaria, de seguros y otros.
- 45 Dependientes de comercio, vendedores y similares.
- 49 Comerciantes, vendedores y similares no clasificados en otras rúbricas.
- 50 Directores y gerentes de servicios de hostelería y similares.
- 51 Propietarios-gerentes de establecimientos de hostelería y similares.
- 52 Encargados de personal de servicios domésticos en establecimientos, hogares y similares.
- 53 Cocineros, camareros y similares.
- 54 Personal de servicios en establecimientos hogares y similares no clasificados en otros grupos primarios.
- 55 Conserjes, porteros, personal de limpieza de edificios y similares.
- 56 Trabajadores del lavado, limpieza y planchado de ropa y similares.
- 57 Personal de los servicios de peluquería, tratamientos de belleza y similares.

- 58 Personal de los servicios de protección y seguridad.
- 59 Personal de servicios diversos no clasificados en otros subgrupos.
- 60 Directores y jefes de empresas o explotaciones agrarias y de la pesca.
- 61 Trabajadores por cuenta propia de explotaciones agrarias y de la pesca.
- 62 Trabajadores agrícolas, ganaderos y similares.
- 63 Trabajadores forestales.
- 64 Trabajadores de la pesca, de la caza y similares.
- 70 Contramaestres, jefes de taller, capataces y encargados generales.
- 71 Mineros, canteros y demás trabajadores de la extracción de minerales (incluidos líquidos y gases).
- 72 Trabajadores siderometalúrgicos.
- 73 Trabajadores de la preparación y del tratamiento de la madera y de la fabricación de papel.
- 74 Trabajadores en la preparación y obtención de productos químicos y trabajadores asimilados.
- 75 Trabajadores de la preparación y obtención de productos textiles y similares.
- 76 Trabajadores del curtido, preparación y tratamiento de pieles.
- 77 Trabajadores de la preparación, elaboración y fabricación de productos alimenticios y bebidas.
- 78 Trabajadores de la elaboración del tabaco.
- 79 Trabajadores de la confección de prendas de vestir, tapiceros y similares.
- 80 Trabajadores de la fabricación del calzado y demás productos de cuero natural o artificial.
- 81 Trabajadores de la fabricación de muebles y otros artículos de madera.
- 82 Trabajadores de la labra de piedras, mármoles y similares.
- 83 Trabajadores de la forja de los metales y de la fabricación y ajuste de herramientas y piezas metálicas.
- 84 Mecánicos, montadores y ajustadores de maquinaria, relojeros, mecánicos de precisión y similares.
- 85 Electricistas, instaladores y montadores de líneas y aparatos eléctricos y ajustadores en electricidad y electrónica.
- 86 Operadores de emisoras de radio, televisión, equipos de sonorización y proyección cinematográfica.
- 87 Fontaneros, soldadores, chapistas, caldereros y montadores de estructuras metálicas.
- 88 Joyeros, plateros y similares.
- 89 Trabajadores de la fabricación de productos de vidrio y cerámica.
- 90 Trabajadores de la fabricación de productos de caucho y plástico.
- 91 Trabajadores de la confección de productos de papel y cartón.
- 92 Trabajadores de las artes gráficas.
- 93 Pintores.
- 94 Artesanos y trabajadores asimilados no clasificados en subgrupos anteriores.
- 95 Trabajadores de la construcción.

- 96 Operadores de máquinas fijas y de instalaciones similares.
- 97 Trabajadores de la carga y descarga, manejo de materiales y mercancías y de movimiento de tierras.
- 98 Conductores y otro personal de maniobra de los medios de transporte.
- 99 Trabajadores no clasificados en otros subgrupos (peones).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barnard, Ch. I. (1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass., Harvard UP [Las funciones de los elementos dirigentes, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1959].
- Bentolila, S. y Toharia, L. (comps.) (1991), *Estudios de economía del trabajo en España. III: El problema del paro*, Madrid, MTSS.
- Boulding, K. E. (1968), *The Organizational Revolution. A Study in the Ethics of Economic Organization*, Chicago, Quadrangle (ed. orig. 1953).
- Carabaña, J. y González, J. J. et al. (1992), *Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid 1991*, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejería de Economía.
- Clegg, S. (1979), *The Theory of Power and Organization*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
- Coleman, J. S. (1974), *Power and the Structure of Society*, Nueva York, WW Norton.
- (1982), *The Asymmetric Society*, Syracuse (NJ), Syracuse UP.
- Crozier, M. (1973), *El fenómeno burocrático*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Chandler, A. D. (1977), *The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business*, Cambridge, Mass., Belknap [La mano visible, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988].
- Dahrendorf, R. (1979), *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Madrid, Rialp.
- Erzioni, A. (1964), *Modern Organizations*, Englewood-Cliffs (NJ), Prentice-Hall.
- (1975), *A Comparative Analysis of Modern Organizations*, Glencoe, Ill., Free (ed. ampl.).
- Fernández Enguita, M. (1992), «Propiedad, autoridad y cualificación en el análisis de las clases sociales», *Política y Sociedad*, núm. 11.
- (1993), *Desigualdades sociales, mercado de trabajo y cualificaciones*, Madrid, FISERE, 3 vols., mimeo.
- (1994), «Redes económicas y desigualdades sociales», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 64.

- Garrido Medina, L. (1990), *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa*, Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.
- (1992), «Para una clasificación estructural de las ocupaciones», en Ch. Guitton, M. Mariani y E. Reynaud (comps.), *Debates sobre el empleo en España*, Madrid, MTSS.
- González, J. J. (1992), «La construcción empírica de las clases», *Política y Sociedad*, núm. 11.
- Hall, R. H. (1987), *Organizations: Structures, Processes, and Outcomes*, Englewood Cliffs (NJ), Prentice Hall, 4.ª ed. [*Organización, estructura y procesos*, Madrid, Dossat, 1982].
- Hirschman, A. O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Mass., Harvard UP.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (1991), *Encuesta de Población Activa. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*, Madrid, INE.
- Leal, J. (1993), «Las desigualdades sociales en España», Universidad Autónoma de Madrid, Instituto de Nuevas Tecnologías, mimeo.
- Lenski, G. H. (1969), *Poder y privilegio. Teoría de la estratificación social*, Buenos Aires, Paidós.
- March, J. G. y Simon, H. A. (1977), *Teoría de la organización*, Barcelona, Ariel, 3.ª ed.
- Mechanic, D. (1962), «Sources of Power of Lower Participants in Complex Organizations», *Administrative Science Quarterly*, VII, núm. 3.
- Miguel, C. de (1992), «Las estadísticas de empleo y paro en España», en Ch. Guitton, M. Mariani y E. Reynaud (comps.), *Debates sobre el empleo en España*, Madrid, MTSS.
- Michels, R. (1979), *Los partidos políticos. Un estudio sociológico sobre las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, Buenos Aires, Amorrortu, 2.ª reimpr.
- Perrow, Ch. (1972), *Complex Organizations. A Critical Essay*, Glenview, Ill., Scott-Foresman.
- Pfeffer, J. (1981), *Power in Organizations*, Marshfield, Mass., Pitman.
- Scott, W. R. (1981), *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*, Englewood Cliff (NJ), Prentice-Hall, 2.ª ed.
- Toharia Cortés, L. (1988), «Los parados en España: cómo los medimos, cuántos hay y cuántos habrá», *Debats*, núm. 25.
- Weber, M. (1977), *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, 2 vols., 3.ª reimpr.
- Williamson, O. E. (1975), *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Nueva York, Free.
- (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, Nueva York, Free.
- Wright, E. O. (1985), *Classes*, Londres, Verso.
- et al. (1989), *The debate on classes*, Londres, Verso.

Resumen. «La autoridad en la estructura ocupacional».

La autoridad en las organizaciones productivas es una de las dimensiones básicas de la estructura social, junto con la propiedad y la cualificación, y debe ser considerada de manera autónoma con respecto a éstas. La Encuesta de Población Activa, que utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones, emplea definiciones de las categorías ocupacionales, a distintos niveles de desagregación, que ocultan o confunden en buena parte las relaciones de autoridad. Esto se traduce, entre otras cosas, en una fuerte subestimación de los puestos dotados de autoridad, como lo muestra la comparación con otras encuestas conceptualmente más sofisticadas. La nueva Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones, que pronto dará lugar al uso de una nueva CNO española, no sólo no resuelve el problema sino que lo agrava. El autor propone, por un lado, un concepto más preciso de la autoridad, que se dividiría en la capacidad de decisión sobre la actividad de otras personas (autoridad), sobre la propia actividad (autonomía) y sobre los recursos materiales (asignación). Asimismo, propone que la recogida de datos primarios por la EPA sea rediseñada en una perspectiva analítica, en la que no se renuncie a ningún elemento de información, permitiéndose así después distintas elaboraciones sintéticas, tanto las que interesan a los estadígrafos como las que preocupan a los sociólogos.

Abstract. «Authority in the occupational structure».

Authority in productive organizations is, along with property and skill, one of the fundamental dimensions of the social structure and as such should be analyzed autonomously from these other elements. The Spanish Survey of the Active Population (SAP), which uses the National Classification of Occupations (NCO), employs occupational definitions of a varying degree of precision which tend to obscure or confuse relations of authority. One of the consequences of this is that the number of posts with authority are heavily underestimated, as can be seen from comparison with other, conceptually more sophisticated surveys. The new International Uniform Classification of Occupations, which will lead to the introduction of a new NCO, not only fails to resolve this problem but actually aggravates it. The author proposes, firstly, the use of a more precise concept of authority which distinguishes between the capacity to take decisions about the activity of others (authority), about one's own activity (autonomy), and about material resources (allocation). Furthermore, he proposes that the collection of primary data for the SAP should be redesigned from an analytical perspective in which no element of information is disregarded. This would permit the elaboration of distinct syntheses in accordance with the concerns and interests of both statisticians and sociologists.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 4/93

SOMMAIRE

DOSSIER

Les professionnels de la télévision

Dominique Pasquier

Avant-propos.

Rémy Rieffel

Pour une approche sociologique des journalistes de télévision.

Dominique Mehl

Décideurs et professionnels: les fractures.

Dominique Pasquier et Sabine Chalvon-Demersay

Les mines de sel: auteurs et scénaristes de télévision.

Jérôme Bourdon

Les réalisateurs de télévision: le déclin d'un groupe professionnel.

Norbert Alter

La lassitude de l'acteur de l'innovation.

Michel Feutrie et Éric Verdier

Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée.

NOTE CRITIQUE

Marco Oberti

Le *Mezzogiorno*: développement économique, politiques publiques et différenciations territoriales.

Comité de redacción:

O. Benoît-Guilbot, A. Borzeix, E. Cohen, C. Durand, J. Goetschy, M. Maurice, J.-M. Saussois, Ph. Urfalino, M. Wieviorka.

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 1993:

Francia
Instituciones: 400 FF
Particulares: 300 FF
Extranjero
Instituciones: 550 FF
Particulares: 450 FF

Trabajo y organización en la industria del tabaco: Las cigarreras madrileñas, 1890-1920

Paloma Candela Soto *

1. Introducción

Durante el primer tercio del siglo XX, la Compañía Arrendataria de Tabacos (CAT) tiene en sus manos la administración de once fábricas, localizadas en: Alicante, Bilbao, Cádiz, La Coruña, San Sebastián, Logroño, Madrid, Oviedo, Santander, Sevilla y Valencia. En ellas, se emplea mayoritariamente mano de obra femenina ya que a lo largo del siglo XIX las obreras consiguen monopolizar todos los puestos de trabajo en las fábricas.

En el Madrid de finales de siglo la Fábrica de Tabaco daba cabida a más de 4 000 trabajadoras¹. Obviamente, esto suponía una concentración obrera excepcional dentro de la estructura fabril, y social, de la ciudad. Además, las viviendas de las cigarreras se situaban en

Este texto es una primera ordenación de argumentos y materiales de mi tesis doctoral, actualmente en proceso de elaboración. Una primera versión de este trabajo se presentó en el seminario «Los Trabajos de las Mujeres», Universidad Internacional Menéndez Pelayo, La Coruña, julio de 1992, dirigido por Mary Nash. Los argumentos centrales se presentaron y discutieron en una sesión del curso de doctorado «Arqueología Industrial: introducción a un nuevo saber» (1991-1992) que codirigen Juan José Castillo y Mercedes López García. Todo ello se ha completado con la ponencia presentada al VIII Congreso Internacional para Conservación del Patrimonio Industrial (Madrid, septiembre de 1992). Agradezco los comentarios y sugerencias recibidos en estos foros, que han contribuido a mejorar su presentación actual. Por todos, gracias, especialmente a Santiago Castillo.

* Paloma Candela es socióloga. Becaria del Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador. Departamento de Sociología III, Facultad de CC PP y Sociología, UCM.

¹ A. Santías y D. Lera, *Almanaque-Guía para empleados de la Compañía Arrendataria de Tabacos*, Madrid, 1895, p. 110; BOE, 25 de septiembre de 1896.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 20, invierno de 1993-94, pp. 91-115.

los barrios colindantes a la fábrica y configuraban un espacio urbano de convivencia donde se desarrolla la toma de conciencia de pertenencia a una comunidad.

Hasta la fecha, los escasos estudios dedicados a la presencia histórica de las cigarreras han destacado algunos de los «indicadores» de esa conciencia colectiva, tales como motines, acciones aisladas, protagonismo costumbrista, etc., sin que se haya elaborado un trabajo de conjunto prestando especial atención a la historia del trabajo, la historia de las mujeres, o a la acción sindical organizada.

El objetivo principal de este artículo es abordar el análisis de la organización del trabajo en la Fábrica de Tabacos de Madrid durante las primeras décadas del siglo XX. Para ello, nos centraremos en el desarrollo de tres aspectos que consideramos fundamentales. En primer lugar, estudiamos la *gestión de la fuerza de trabajo*, centrándonos en el análisis de algunos de los rasgos fundamentales de la gestión económico-organizativa de la CAT. A continuación, en el análisis de la *organización del trabajo en las fábricas de tabaco* abordamos la reconstrucción del proceso de trabajo así como las repercusiones del cambio técnico en la producción industrial del tabaco en el cambio de siglo. Por último, nos interesa profundizar en la *organización de las trabajadoras*, atendiendo al estudio de la génesis y desarrollo de la identidad colectiva de las cigarreras (madrileñas) y su repercusión en la configuración de un modelo de acción sindical propio.

2. La política de gestión de la fuerza de trabajo

Desde el año 1887 la gestión económicoadministrativa de las fábricas de tabaco está en manos de la Compañía Arrendataria de Tabacos, el acuerdo consistió en que el Estado delegó el arriendo del Monopolio del tabaco por un período de 12 años². Así pues, en el año 1899 finaliza, legalmente, el primer contrato de arrendamiento del Monopolio a la Compañía, y el balance que puede hacerse, en

² El contrato de la Compañía Arrendataria de Tabacos se inspiró en el modelo de arriendo italiano, presentando desde el primer momento notables diferencias. A este respecto, véase E. Delgado y Martín, *La Compañía Arrendataria de Tabacos*, Madrid, 1900; J. López Linaje y J. Hernández Andreu, *Una historia del tabaco en España*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 1990, pp. 168-175.

lo que respecta a los resultados en el plano de la fabricación y del personal obrero, nos muestra un primer cuadro de la situación de la gestión de las fábricas en el cambio de siglo³.

Uno de los objetivos prioritarios de esta nueva etapa en la gestión del Monopolio del tabaco era la *reorganización de los establecimientos fabriles* dependientes de la Renta. Para ello, la actuación de la Compañía se centró, por un lado, en la modernización de los procedimientos de fabricación, apoyada por la creación de un Gabinete Químico y los objetivos que incluía un «Plan General de Fabricación», y por otro, en la modificación del reglamento del trabajo en las fábricas y en el inicio de un proceso de amortización del personal obrero.

El principal objetivo del Plan General de Fabricación era establecer una *dirección científica en la gestión de las fábricas* creándose para ello en 1897 un Cuerpo de Empleados Técnicos⁴. Para la formación de este personal de elite se establecía una Escuela Especial de Fabricación de Tabacos, al parecer, de exclusivo acceso masculino⁵. La Compañía perseguía, en última instancia, una transformación radical de la industria:

[...] salir del antiguo empirismo para entrar de lleno en el camino de racionales progresos, merced a los cuales se utilicen convenientemente las primeras materias, se determine la variabilidad de las confecciones con el empleo de tabacos análogos para aprovechar así las mejores condiciones de los mercados; se consigna el mayor efecto útil de todas las máquinas, y se perfeccionan todos los procedimientos de producción industrial⁶.

Respecto a la fábrica de Madrid, se tiene constancia de que en

³ Véase A. Santías, *Anuario de la Renta de Tabacos de España y Año Financiero* (en adelante ARTE), Madrid, 1900, pp. xxviii-xxx.

⁴ Memoria leída en la Junta General de Accionistas de la Compañía Arrendataria de Tabacos, 28 de febrero de 1897, Madrid, Imprenta de Manuel G. Hernández, 1897, p. 8, y E. Delgado y Martín, «La Compañía Arrendataria de Tabacos», en A. Santías, ARTE, 1900, p. xxix.

⁵ José Pérez Vidal, *España en la Historia del Tabaco*, Madrid, Centro de Estudios de Etnología Peninsular (CSIC), 1959, p. 186. Francisco Carmona, director de la Escuela de Fabricación, es el autor del manual que resumía las lecciones impartidas en dicha Escuela: *Curso de Fabricación de Tabacos*, Madrid, 1900. Agradezco a José M.^a Sierra el haberme señalado tal referencia. En la documentación encontrada hasta el momento, que hace alusión al Cuerpo de Empleados o a la Escuela, no se hace referencia al ingreso de personal obrero femenino.

⁶ A. Santías, ARTE, Madrid, 1900, pp. xxix.

1888 se establece la Escuela preparatoria de Ayudantes e Inspectores, a la que acudiría personal de otras fábricas ⁷.

El otro rasgo prioritario de la gestión de la CAT es el que afecta a la situación del personal obrero. Con el consentimiento previo del gobierno, se aprobó un nuevo reglamento que regulara el trabajo en las fábricas ⁸.

En primer lugar hay que resaltar que la Compañía llevó a cabo una importante labor de amortización de mano de obra, esto explica el que no se mencione en el reglamento las condiciones de ingreso de las nuevas operarias ⁹. De modo que si la Compañía recibió del Estado 31 384 operarias en 1887, doce años más tarde, concretamente el primero de julio de 1899, el volumen total de personal obrero se había reducido a 23 366. Asimismo, en la fábrica de Madrid el sistema seguido de amortización de vacantes recomendaba en 1889 reducir la plantilla a 4 000 operarias ¹⁰.

Por otro lado, en los talleres manuales la organización del trabajo no había variado sustancialmente, pero sí lo había hecho en los talleres mecánicos, donde la agrupación tradicional en ranchos y partidos se había adaptado a la nueva modalidad de trabajo. En éstos, el núcleo de producción no será la mesa, como ocurre en los talleres manuales, sino la máquina, atendida por varias obreras bajo la dirección de una capataza, que sigue llamándose ama de rancho.

En el nuevo reglamento se determinan reglas muy precisas para ascender de categoría. Igualmente, se mencionan los horarios de apertura y clausura de la fábrica, las horas establecidas para las madres lactantes, la comida de las operarias y las actividades prohibidas en el interior de la fábrica, etc ¹¹.

Sin embargo, el aspecto formal de la jubilación continúa siendo un tema pendiente. La Administración no facilitaba ningún socorro a las operarias que quedaban incapacitadas para el trabajo, y solamente cuando por ancianidad u otras causas no son aptas para las faenas que requieren más esmero, se las traslada a otras inferiores, lo habitual era el destino a las labores de desvenado, que era consi-

⁷ Archivo de la Fábrica de Tabacos de Madrid (en adelante AFTM), *Cartas de la dirección*, Madrid, 27 de julio de 1888.

⁸ *Reglamento orgánico de las fábricas*, Compañía Arrendataria de Tabacos, Madrid, Tipografía de Manuel G. Hernández, 1888.

⁹ J. Pérez Vidal, ob. cit., p. 286.

¹⁰ AFTM, *Cartas de la dirección*, Madrid, 3 de mayo de 1889.

¹¹ *Reglamento orgánico...*, 1888, ob. cit.

derado como la jubilación de las que no son útiles para trabajar en los otros talleres ¹². No obstante, es conveniente resaltar que esta precariedad vivida, especialmente, por las cigarreras ancianas significaba una posición privilegiada si tenemos en cuenta la situación general de la clase obrera en una época en la que seguirá siendo dominante la lógica del derecho individual del trabajo ¹³. En algunos aspectos del reglamento se refleja el carácter restrictivo de la gestión de la CAT que se acentuará más claramente en el siguiente reglamento de 1927 ¹⁴.

Asimismo, el cuño de dureza manifestado en la reglamentación del trabajo era compensado por la Compañía con la continuidad de una actitud paternalista en el tratamiento de otros aspectos relacionados con el personal obrero. Más adelante volveremos sobre este aspecto analizándolo como «embriones de sociabilidad generados por la empresa».

3. La organización del trabajo en la fábrica de tabacos

Para hablar de organización de trabajo en las fábricas, en primer lugar, es imprescindible comenzar por la reconstrucción del proceso de fabricación del tabaco que en este momento atraviesa por una etapa de reorganización de la mano de obra en el interior de los talleres. De este modo, abordamos los inicios del proceso de mecanización de la producción industrial del tabaco en nuestro país. Con el despliegue de las primeras máquinas de picadura y la progresiva implantación de la tecnología en el proceso de fabricación se inaugura una etapa de desconcierto que conlleva profundas transformaciones en el mundo laboral de las trabajadoras.

¹² En 1907 se aprobará el funcionamiento de los «talleres de faenas auxiliares» (como nuevo destino de esta mano de obra poco productiva) en las fábricas de Alicante, Madrid y Sevilla. *Memoria de la CAT*, 1907, p. 9.

¹³ Véase Santiago Castillo, «Todos iguales ante la ley... del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX)», *Sociología del Trabajo*, núm. 14, invierno de 1991-1992, pp. 149-176.

¹⁴ En este sentido, nos referimos, concretamente, al capítulo de las disposiciones disciplinarias, esbozado en el reglamento de 1888 y ampliamente desarrollado en el correspondiente a 1927.

3.1. El proceso de fabricación del tabaco

A principios de siglo el proceso de trabajo en las fábricas está dividido en tres grandes secciones: 1. la preparación de las primeras materias, 2. la hechura de las labores y 3. la preparación de las labores¹⁵.

En primer lugar, el tabaco en hoja se recibe en las fábricas como materia prima que pasará por una serie de *operaciones de pesado y almacenaje* hasta convertirlo en tabaco en rama. A partir de aquí se realiza el *escogido*, es decir, se van seleccionando y formando pilas separadas de tabaco que, según sus condiciones, se destinaran a la producción de cigarros, picadura o cigarrillos. A continuación, el tabaco escogido se entregará a los talleres de las distintas labores, comenzando la propia elaboración.

Tradicionalmente, el trabajo se organizaba en función del número de talleres existente en cada fábrica, que coincidía con el número de labores producidas. Además, existían talleres destinados al desvenado de la hoja del tabaco para la elaboración de cigarros y picadura y en algunos casos también para cigarrillos.

Del taller, unidad receptora de la materia a elaborar, se encarga un ayudante, bajo la dirección de un inspector de labores que asume la responsabilidad de los resultados. Los talleres se subdividen en grupos llamados *partidos*, dirigidos por una maestra, y éstos, a su vez, en *ranchos*; grupos menos numerosos, formados de 4, 6, 8, 10 ó 16 operarias. Al frente de cada rancho existe una operaria que toma la representación de las demás, se llama «*ama de rancho*», su función es recibir y distribuir la «*data*»¹⁶ del tabaco entre sus compañeras, lleva la cuenta de la producción de cada una de ellas, y del mismo modo hace entrega y percibe la remuneración correspondiente a la labor realizada por todo su rancho¹⁷.

Este modo de obrar en la elaboración del tabaco parece herederero del empleado desde su origen en la pequeña industria del tabaco. La única modificación sería que, al aumentar los ranchos primitivos, el control de la producción obligó a la agrupación en partidos, sujetos

¹⁵ F. Carmona, ob. cit., p. 163.

¹⁶ Se llamaba «*data*» a la porción de tabaco repartida a cada operaria para realizar una determinada labor.

¹⁷ En A. Santías y D. Lera, *Almanaque-Guía...*, Madrid, 1895, p. 147.

Las cigarreras madrileñas, 1890-1920

a una determinada vigilancia y dirección que permitiera, además, establecer un orden de carácter administrativo¹⁸.

Aunque, en líneas generales, el proceso de producción de las distintas labores es muy similar, es necesario distinguir entre las diferentes operaciones en la elaboración de los tres tipos de labores, que terminan constituyendo dos procesos de trabajo distintos.

3.1.1. Proceso de fabricación del cigarro

El «*ama de rancho*» o capataza procede al reparto de la labor del cigarro o *data* entre las operarias del rancho. El primer paso consistirá en la «*moja del tabaco*» con el objeto de proporcionar la humedad necesaria para su manipulación. Este proceso se podía realizar a través de tres procedimientos: por aspersión, inversión o humectación. Según la calidad de la hoja se destina a «*capa*» (parte exterior del cigarro, grande y limpia de vena para envolver la tripa) o «*tripa*» (parte interior del cigarro, donde se utilizan hojas de mala calidad), pasando después a su clasificación, aquí las operarias colocan la capa sobre un paño húmedo y la tripa a espuestas. Seguidamente, se procedía al «*desvenado de la capa*»; consiste en arrancar suavemente la vena central de la hoja, colocando las medias hojas a la derecha de la mesa, y a la izquierda la tripa necesaria, que también se desvenaría. Finalmente se corta la capa de forma curva y se realiza el «*torcido de puros o liado*» fijando el tamaño del mismo.

3.1.2. Proceso de fabricación del cigarrillo

La modalidad del cigarrillo hizo su aparición más tarde, consolidándose en la segunda mitad del XIX la «era del tabaco de humo». Lo esencial de su elaboración es la *picadura* que ha constituido desde los orígenes de esta industria la operación más penosa de las fábricas. El procedimiento se componía de dos partes: por un lado, la operación de cortar sucesivamente con unas cuchillas sobre la mesa de tabaco, y por otro, frotar el tabaco cortado sobre una criba con agujeros proporcionales al tamaño de la picadura que se pretendía obtener. A continuación se procedía al liado. Por último, pasará a

¹⁸ Véase F. Carmona, ob. cit., p. 159.

los respectivos talleres de las labores de cigarrillos y empaquetado de picadura.

Sobre este sistema, con el avance de la mecanización, fundamentalmente en las primeras décadas del siglo XX, se introducen importantes modificaciones.

3.2. El proceso de mecanización y sus consecuencias

Entre las transformaciones más importantes que lleva a cabo la CAT está la adquisición e importación de maquinaria. Sin embargo, el retraso de nuestro país en el desarrollo industrial del tabaco picado, unido a la poca constancia en el empeño de la mecanización por parte de la Compañía, supondrá un obstáculo más al proceso de mecanización de las fábricas españolas, que no comenzará seriamente hasta los años veinte de nuestro siglo. Además, la producción a gran escala se enfrentó en la industria tabaquera a la resistencia de las trabajadoras, que vieron en las máquinas una amenaza a sus puestos de trabajo ¹⁹.

En los comienzos de siglo, la Fábrica de Tabacos de Madrid se encuentra en pleno desarrollo mecánico. En 1892, tenemos noticia de la introducción de las primeras máquinas de picadura al cuadrado (las «Fombuena» de fabricación española) en los talleres de Madrid. Así, antes de finalizar el siglo funcionaban en la fábrica tres picadoras «Fombuena», dos picadoras tipo «Flinch» dispuestas en cruz para obtener también picadura al cuadrado, y laminadoras de vena «Quester». De este modo, las labores de picado del tabaco serán las primeras en recibir las ventajas de la técnica, teniendo como resultado inmediato el incremento de la producción y lógicamente el aumento de personal en los talleres de cigarrillos. Si a mediados del siglo XIX el taller dedicado a esta labor era el más reducido, al final del mis-

¹⁹ Buena muestra de ello son los motines de carácter ludista sucedidos en diversas fábricas durante la segunda mitad del siglo XIX. Sobre éstos y otros conflictos obreros en la industria del tabaco, véase L. Alonso Álvarez, «De la manufactura a la industria: La Real Fábrica de Tabacos de La Coruña (1804-1857)», en *Revista de Historia Económica*, núm. 3, 1984, pp. 13-34; S. Vallejo, «Las cigarreras de la Fábrica Nacional de Tabacos de Madrid», en A. Bahamonde y L. E. Otero (comps.), *Madrid en la sociedad del siglo XIX (II)*, Madrid, Alfaz, Comunidad de Madrid, 1988; F. Moreno Sáez, «Un exemple tardà de destrucció de màquines», *Materials del Congrés d'Estudis del Camp d'Alacant*, Alicante, Diputació Provincial de Alicante, 1986, pp. 281-286.

mo, la mitad de las operarias de la fábrica de Madrid (casi 2 000) trabaja en los talleres de cigarrillos, produciéndose más de 100 millones de cigarrillos al mes.

En los primeros años del siglo XX, en la fábrica de Madrid se va completando un taller de picar completo; a las laminadoras en uso se añade un torrefactor y refrescador «Heiner» que mejorará sensiblemente la calidad de las picaduras, dos picadoras, una cribadora-mezcladora y un humectador «Quester».

Por otro lado, la implantación de máquinas abridoras de tripa de la marca «Tabac Industria», tiruleras «Perfecto» y prensas de molde de husillo «Du-brull», transformará la elaboración manual de los cigarros.

Entre las consecuencias más inmediatas de la aplicación mecánica en la industria del tabaco observamos algunas *ventajas técnicas en el proceso de producción de las labores*.

La fábrica de Madrid comenzó el siglo XX elaborando cigarrillos con procesos semimecánicos, confeccionando los «tirulos», es decir, la nueva tripa de producción mecánica, y colocando la capa a mano. Igualmente, el proceso tradicional de la obtención de picadura se vio profundamente alterado por la introducción de las máquinas; por un lado, la posibilidad de obtener dos tipos de labor: la picadura al cuadrado o la de hebra, y, por otro, la disminución, considerable, de los perjuicios de elaboración. Asimismo, la moja convenientemente ejecutada y el disponer de medios para quitar el exceso de humedad del picado posibilita reducir la cantidad de polvo de tabaco. El empleo de los torrefactores y refrescadores ha hecho desaparecer los inconvenientes del oreo de la picadura en hebra ²⁰ y la utilización de las laminadoras ha supuesto un importante avance en el aprovechamiento de las venas.

Respecto a las transformaciones producidas en la organización del trabajo y del personal empleado observamos, en primer lugar, síntomas reales de especialización y división del trabajo ²¹.

A partir de 1900, con el progresivo desarrollo mecánico, la división del trabajo se hace más patente y la especialización será ine-

²⁰ Este proceso ha sido siempre objeto de constante preocupación en las fábricas, ya que se necesitaba disponer de locales espaciosos con la humedad exacta para conseguir el oreo conveniente.

²¹ Diversos autores han señalado la tardía especialización del trabajo en la industria del tabaco. Véase F. Carmona, ob. cit., pp. 158-166; J. Pérez Vidal, ob. cit., pp. 285-287; y C. Valdés, ob. cit., pp. 42-45.

vitale. La división del trabajo aparece como una obligación impuesta por la acumulación del personal en la industria del tabaco²².

Por otro lado, los talleres presentan una *estructura ocupacional con una marcada segregación por sexos*.

A través de la división aparecida de talleres mecánicos (ocupados por personal masculino) y talleres de elaboración (trabajo manual desempeñado mayoritariamente por mujeres), parece más evidente la desigualdad sexual en la distribución de la mano de obra. Por una parte, la mayoría de las trabajadoras se enfrenta a un proceso de *descualificación*, de desposesión (pérdida de su habilidad manual) de un oficio «tradicionalmente suyo». Por otra parte, el acceso controlado de las operarias al funcionamiento de las máquinas (puestos de conducción y alimentación mecánica) no les lleva a una *recualificación* laboral porque no reciben ningún tipo de formación técnico-profesional²³.

Con el avance de la mecanización, se va configurando un cuadro de puestos y oficios de nueva denominación a los que accederán los trabajadores de ambos sexos. No obstante, la oferta de puestos es considerablemente mayor para los trabajadores varones²⁴. Así, en la fábrica de Madrid el personal masculino se empieza a concentrar en los puestos técnicos y de mayor responsabilidad, iniciándose una tendencia progresiva a la «masculinización» de los puestos de trabajo²⁵.

En este contexto hace su aparición el clásico modelo masculino-

²² F. Carmona, ob. cit., p. 159.

²³ La escasa atención prestada a la instrucción técnica de estas operarias no es un hecho exclusivo de la industria del tabaco. La historia del trabajo femenino nos muestra cómo las mujeres han sido relegadas a las últimas filas del trabajo mecánico en prácticamente todos los sectores de la industria en los que han estado presentes. M. Berg, *La era de las manufacturas (1700-1820)*, Barcelona, Crítica, 1987, p. 164. Rosa M.ª Capel, *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*, Madrid, Ministerio de Cultura, 1986. Cristina Borderías, «Discriminación femenina y segregación sexual del trabajo. Una aproximación microsocial: La Compañía Telefónica Nacional de España», *VI Jornadas de Investigación Interdisciplinaria sobre la Mujer, Madrid, UAM*, 1987, pp. 208-217.

²⁴ *Reglamento referente al personal obrero de las Fábricas de Tabacos*, Madrid, 1927.

²⁵ El modelo de estructura ocupacional por sexos en la industria del cigarro ha sido objeto de interesantes estudios en el panorama científico norteamericano. Patricia A. Cooper, *Once a Cigar Maker, Men, Women and Work Culture in American Cigar Factories, 1900-1919*, University of Illinois Press, 1987. Y, recientemente, desde una perspectiva del cambio tecnológico: Mark J. Prus, «Mechanisation and the Gender-based Division of Labour in the US Cigar Industry», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 14, núm. 1, 1990, pp. 63-79.

femenino en el que se reproduce una situación donde «los hombres conservan la ventaja técnica»²⁶.

4. La organización de las trabajadoras

En este apartado vamos a estudiar la organización de las trabajadoras atendiendo al origen y desarrollo de la identidad colectiva de las cigarreras madrileñas y su repercusión en la configuración de un modelo de acción sindical propio.

4.1. La construcción de una «identidad colectiva»

La Fábrica de Tabacos de Madrid registra, después de la de Sevilla, el mayor número de operarias durante todo el siglo XIX y bien entrado el XX. Además, como hemos dicho anteriormente, representa la mayor concentración obrera de la ciudad.

Esta alta concentración de mano de obra en la fábrica de Madrid (y en otros establecimientos de la Península) es la primera muestra visible de una identidad colectiva reconocida y protagonista en la historia social reciente.

A continuación, nuestra intención es aproximarnos al análisis de la génesis de la conciencia colectiva de las cigarreras atendiendo al estudio de los distintos aspectos que configuran su experiencia de vida dentro y fuera del ámbito del trabajo. Por otro lado, abordamos (apartado 4.2) la eventual concreción práctica y el refuerzo de esa misma identidad.

4.1.1. La experiencia social de las cigarreras

A principios de siglo, aproximadamente el 70% de las cigarreras madrileñas vivía en el distrito de La Inclusa concentrándose en los barrios colindantes a la fábrica. La evidencia de esta concentración espacial unida a la uniformidad de su situación sociodemográfica

²⁶ En este punto, coincidimos con la línea de investigación seguida por Cynthia Cockburn. Véase, por ejemplo, C. Cockburn, «Maquinaria de dominación: mujeres y hombres y know-how técnico», *Sociología del Trabajo*, núm. 3, primavera de 1988, pp. 91-103.

nos indica que las cigarreras comparten una misma experiencia social fuera de la fábrica ²⁷.

Asimismo, la comunidad, el barrio, son espacios de convivencia y escenarios de actuación donde la presencia social de las cigarreras se manifiesta intensamente. En este sentido, nos aproximamos al papel desempeñado por las cigarreras en la sociedad madrileña de la época. Su solidaridad, principalmente con las clases populares, y su activa presencia en la organización de servicios asistenciales y de cooperación ante determinados acontecimientos aparecen como aspectos muy sugerentes a tener en cuenta ²⁸.

Las condiciones de vida (alquiler de la vivienda, nivel de vida...), las relaciones sociales, las formas de sociabilidad en el barrio y la vida cotidiana son otros indicadores de obligada consideración en el análisis de la experiencia social de las cigarreras.

4.1.2. La experiencia laboral de las cigarreras

El lugar de socialización por excelencia era y sigue siendo el proceso de trabajo, y éste se desarrollaba en el interior de la fábrica donde las cigarreras pasarían la mitad del tiempo de sus vidas.

Vamos a estudiar aquí algunos aspectos de esa experiencia labo-

²⁷ Véase *Rectificación del empadronamiento general de habitantes en diciembre de 1899* Madrid, Ayuntamiento de Madrid, 1899. Para el análisis del perfil sociodemográfico de la cigarrera madrileña se han vaciado los datos de todas las cigarreras localizadas en el *Registro de empadronamiento municipal de 1900*, en los diez barrios correspondientes al distrito de La Inclusa. El resultado ha sido una muestra de 571 cigarreras de las cuales hasta el momento conocemos que la media de edad es de 46 años, aproximadamente un 40% se registra como cabeza de familia, una gran mayoría (70%) son viudas o solteras y un 40% tenía entre uno y tres hijos.

²⁸ El desarrollo de un fuerte sentimiento de solidaridad es uno de los rasgos más característicos de las cigarreras. En abril de 1905, las cigarreras madrileñas ante la noticia del trágico accidente provocado por el derrumbamiento del III Depósito del Canal de Isabel II, se movilizaron y organizaron, inmediatamente, una colecta de dinero por los talleres de la fábrica para comprar una corona de flores y para los familiares de las víctimas. «Recordando 1905...», *Unión Tabacalera*, julio de 1933.

La presencia y protagonismo de las mujeres ante los frecuentes accidentes laborales en la construcción han sido estudiados por Justin Byrne en «Nuestro pan de cada día»: Accidentes de trabajo y respuesta de los albañiles de Madrid en el cambio de siglo», en R. Huertas y R. Campos (coords.), *Medicina social y clase obrera en España (siglos XIX y XX)*, Madrid, Fundación de Investigaciones Marxistas, 1993, tomo I, pp. 21-48.

Las cigarreras madrileñas, 1890-1920

ral que contribuye a la formación de la identidad de grupo de las cigarreras ²⁹.

A. La cualificación del oficio. El trabajo de estas obreras requería una alta cualificación, es decir, un duro entrenamiento y especialización en la preparación de cada una de las labores a través de años de experiencia. Para su formación las cigarreras atraviesan por un cuidadoso proceso de aprendizaje que comienza en el taller dirigido por una maestra y se completa, en muchas ocasiones, en los hogares bajo la tutela de la madre. De este modo, el oficio se transmitía de madres a hijas por lo que era muy corriente la coincidencia en la fábrica, y aun en el mismo taller, de madres, hijas, abuelas, sobrinas, tías, etc., lo que reforzaba el peso de las relaciones familiares en el interior de los talleres:

[...] en mi familia, creo que yo soy la quinta generación de cigarreras, en la fábrica trabajó mi madre, mi abuela, mi bisabuela y tatarabuela [...] esta casa me lo ha dado todo porque yo he comido de ella desde que vine al mundo y además aquí conocí al hombre de mi vida y me casé con él ³⁰.

Junto con la herencia del oficio, también se transmitía una «conciencia femenina» compuesta por un conjunto de valores, normas implícitas, compromisos de lucha y solidaridad, actitudes reivindicativas en defensa de sus derechos, etc. Todo ello formaba parte de una cultura de trabajo forjada a lo largo de años de convivencia ³¹.

La cultura de trabajo y la construcción de la conciencia social de las mujeres trabajadoras se produce a partir de la conjunción, por un lado, de su identidad laboral como trabajadoras, y por otro, de su identidad cultural de género como madres, esposas y trabajadoras del ámbito doméstico ³². En el caso de las cigarreras esta conjunción

²⁹ Los testimonios utilizados en este apartado proceden de la realización de varias entrevistas en profundidad a cigarreras jubiladas de la fábrica de Madrid. Consideramos estos testimonios orales como una fuente de información valiosísima sobre determinados aspectos relacionados con la experiencia de trabajo y de vida de las cigarreras.

³⁰ Cigarrera jubilada de la fábrica de Madrid. Entrevista realizada en Madrid, el 4 de mayo de 1993.

³¹ La existencia de una arraigada «cultura del trabajo» es uno de los argumentos que utiliza Patricia A. Cooper (ob. cit.) para explicar las transformaciones del trabajo en la industria del tabaco norteamericana durante la primera mitad del siglo XX.

³² M. Nash, «Identidad cultural de género y el trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX», Conferencia de apertura del seminario «Los trabajos de las

de identidades se ve reforzada al producirse, frecuentemente, una coincidencia espacial entre las paredes de la fábrica. De esta forma, las cigarreras desarrollaron una temprana conciencia (como colectivo social) al llevar a sus hijos a la fábrica y exigir, entre sus reivindicaciones, espacios y tiempo para criarlos ³³.

B. Las condiciones de trabajo. Otro rasgo fundamental dentro de esta situación laboral es que la cigarrera comparte con el resto de sus compañeras las condiciones reales de trabajo.

El *trabajo a destajo*, unido a los diferentes precios de las labores, provocaba el factor de variabilidad en la percepción del jornal. En 1884, según la Dirección General de Rentas Estancadas en su informe a la Comisión de Reformas Sociales, en el resultado de las tarifas establecidas, que marcan la retribución por unidad de trabajo, se indica que el salario máximo de una operaria sería 3,50 pesetas, el medio 1,50, y el mínimo 0,75 pesetas diarias ³⁴.

Sin embargo, no podemos afirmar que estas cifras revelen los salarios reales de las operarias. Para mediados del siglo XIX, tenemos constancia de que cada trabajadora debía correr con una serie de gastos para lo cual recurría habitualmente al préstamo. Esto desembocaba, en la mayoría de los casos, en una situación de progresivo endeudamiento de las cigarreras. La compra por parte de las obreras de sus útiles de trabajo, los gastos de limpieza de los talleres (pagaban a las barrenderas a «escote»), la comida del mediodía, que las cocineras fiaban hasta el día del cobro, y la contribución a la escuela de los hijos de las obreras, nos hace pensar que la cigarrera compartía con el resto de la clase trabajadora unos bajísimos niveles de vida ³⁵.

Mujeres», Universidad Internacional Menéndez Pelayo, La Coruña, 13 de julio de 1992.

³³ En este sentido, es muy sugerente el artículo de Tilly, en el que se sirve del caso paradigmático de las cigarreras para ilustrar el análisis de la acción colectiva de las mujeres en Francia. La autora señala que el papel de la cigarrera en la organización de la producción, su posición dominante en la organización familiar y su predisposición a la acción fueron aspectos que influyeron significativamente en la participación de estas mujeres en los procesos de acción colectiva. Louise A. Tilly, «Paths of Proletarianization: Organization of Production, Sexual Division of Labor, and Women's Collective Action», *Signs*, invierno de 1981, pp. 413-414.

³⁴ Comisión de Reformas Sociales, *Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893*, reedición al cuidado de Santiago Castillo. Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1985, tomo II, pp. 34-35.

³⁵ Se hace referencia a los gastos de las cigarreras en: Antonio Flores, «La cigar-

Por el momento, desconocemos cómo era esta situación a principios del siglo XX, solamente señalar que la figura de la «fiadora» o prestamista estuvo presente en la vida cotidiana de la fábrica hasta muy entrado nuestro siglo ³⁶.

Por otro lado, *la jornada de trabajo* de las operarias, hacia finales de siglo, se puede establecer en diez horas de trabajo. Las fábricas abrían las puertas para la entrada de las obreras a las siete de la mañana desde el 1 de marzo hasta finales de octubre, y a las siete y media desde el 1 de noviembre hasta fin de febrero. Se permitía el acceso hasta dos horas después y la salida se designaba al oscurecer. Durante las horas de trabajo en la fábrica estaba prohibida la salida de las operarias sin causa justificada. A las que tenían que atender a la lactancia de sus hijos se les permitía salir dos veces al día por media hora ³⁷.

La precariedad en *las condiciones higiénicas y de salubridad* será común en todos los talleres, aunque existían importantes diferencias entre unos y otros ³⁸. Asimismo, el resultado del informe, ya citado, de la Dirección General de Rentas Estancadas (es decir, el propio patrono o, en nuestro caso, el Estado) nos ofrece un panorama preocupante donde se resalta el hacinamiento de las obreras, la presión de los ritmos de trabajo a las operarias, que en ocasiones les lleva a suspender o abandonar accidentalmente sus trabajos y las afecciones de ojos y garganta como consecuencia del trabajo en los talleres de picado donde la producción de polvo de tabaco es muy grande ³⁹.

rrera», en *Los españoles pintados por sí mismos*, Madrid, 1843-44, pp. 327-333. Citado por C. Morange, ob. cit., p. 219.

³⁶ «Ganabas un jornal y tenías para comer pero íbamos muy justas, cuando te faltaba, pues pedías a las fiadoras, eran operarias que estaban bien en sus casas o que ahorraban más porque no tenían tantos hijos y se ganaban sus créditos, le tenías que devolver una peseta por cada duro prestado» (cigarrera jubilada de la Fábrica de Madrid, entrevista realizada el 29 de abril de 1993).

³⁷ CRS, t. II, ob. cit., pp. 35-36.

³⁸ Emilia Pardo Bazán nos dejó un buen testimonio de ello en su novela *La tribuna*: «Si los pitillos eran el Paraíso, y los cigarros comunes el Purgatorio, la analogía continuaba en los talleres bajos, que merecía el nombre de Infierno, [...] muchas mujeres, viejas la mayor parte, hundidas hasta la cintura en montones de hojas de tabaco, que revolvían con sus manos trémulas separando la vena de la hoja. Otras empujaban enormes panes de prensado, del tamaño y la forma de una rueda de molino, arrimándolos a la pared para que esperaran el turno de ser escogidos y desvenados. La atmósfera era a la vez espesa y glacial». *La tribuna*, Madrid, Cátedra, 1988, pp. 163-64.

³⁹ CRS, ob. cit., tomo II, p. 33: «Las salas de labor de los establecimientos anti-

Casi dos décadas más tarde, observamos que la situación no ha variado: el informe de una Comisión sobre el trabajo de las mujeres en la Fábrica de Tabacos señala:

[...] aun cuando la Comisión estima que debería mejorarse las condiciones de trabajo en todos los locales de la Fábrica, considera como más urgente e imprescindible el remedio de lo que hoy sucede en los talleres de elaboración de cigarrillos, y propone a la Junta que por los medios que considere más rápidos y eficaces procure la prohibición absoluta del trabajo en la referida plantilla de guardilla, [...] ⁴⁰.

Igualmente, las cigarreras debían responder a un mismo régimen de trabajo y una disciplina común en el desempeño de su trabajo.

C. Embriones de sociabilidad generados por la empresa. La gestión paternalista de las fábricas de tabacos contribuyó igualmente a reforzar la identidad colectiva de las cigarreras. De este modo, el programa paternalista de la Dirección de la Renta, que continuará la CAT, se centrará en fomentar y crear instituciones sociales y asociaciones de carácter mutualista en beneficio de las obreras ⁴¹.

A mediados del siglo pasado, nos encontramos que en diversas fábricas de tabacos funcionaban Hermandades de Socorro. De las tres Sociedades de Socorros Mutuos existentes en Santander por esta época, una de ellas era la Hermandad de Socorro para las operarias de la fábrica de tabacos ⁴². Los ingresos de la Hermandad provenían de las aportaciones mensuales de las operarias y con ello tenían derecho a asistencia médica, farmacéutica y gastos de entierro. La Hermandad de la Fábrica de Alicante fue quizás la más novedosa al

guos de la renta del tabaco dejan bastante que desear en sus condiciones de higiene y salubridad; aun cuando constituidas por regla general en locales espaciosos, altos de techo y ventilados, están demasiado hacinadas las operarias en muchos de ellos; y esto, unido a las emanaciones del tabaco, que se desarrollan en las operaciones de su manipulación, hace que se respire una atmósfera, densa, insoportable a veces en la estación de los calores».

⁴⁰ «Informe de la Comisión sobre el trabajo de las mujeres en la Fábrica de Tabacos», en *La Nueva Era*, año II, marzo de 1902, pp. 294-296.

⁴¹ Las «obras sociales» es uno de los aspectos estudiados, hasta el momento, del programa paternalista. Para ello, es de gran utilidad el trabajo de José Sierra Álvarez, *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*, Madrid, Siglo XXI, 1990.

⁴² S. Castillo, «Las Sociedades de Socorros Mutuos en la España Contemporánea» en S. Castillo (editor), *Solidaridad desde abajo. Trabajadores y Socorros Mutuos en la España Contemporánea*, Madrid, Centro de Estudios Históricos-UGT, 1994.

dedicar más del 50% de su caja a gestionar pensiones por jubilación, y también de forma muy llamativa aparecen otras partidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo ⁴³.

Sin embargo, y pese a ser precepto reglamentario, el ejemplo de la Hermandad de Socorro no se siguió en la mayoría de las fábricas y las dificultades para su creación y mantenimiento, constituyen un tema que preocupa, especialmente, a la Compañía ⁴⁴.

En otro orden de cosas, en 1840 y por iniciativa de Ramón de la Sagra se aprueba para la fábrica de Madrid un plan de sala de lactancia y escuelas que recogieran y educaran a los hijos de las obreras ⁴⁵.

La Sala de Lactancia debería estar a cargo de un número de niñas y provista del mobiliario necesario para el descanso y cuidado de los niños que reclamaran el pecho. La operaria podría dejar a sus hijos en la sala cuando entrara en la fábrica y los recogería al terminar la jornada, y dos veces al día, a horas determinadas, dispondría de permiso para la lactancia. Aunque el proyecto no llegó a llevarse a cabo, sí tenemos constancia de que las cigarreras disfrutaban de dos permisos al día para atender la lactancia de sus hijos ⁴⁶. El proyecto de Ramón de la Sagra hizo posible el funcionamiento

⁴³ E. Balaguer y R. Ballester, «Desigualdades sociales y en salud en función de la ocupación y el sexo. El ejemplo de la Fábrica de Tabacos de Alicante (1875-1936)», en R. Huertas y R. Campos (coords.), *Medicina social y clase obrera en España (siglos XIX y XX)*, Madrid, Fundación de Investigaciones Marxistas, 1993, tomo I, p. 53.

⁴⁴ Así se expresa, en el ya citado Informe de la Dirección General de Rentas Estancadas: «Por precepto reglamentario está encomendado a los Jefes de las Fábricas de tabacos, hagan que se establezcan entre las operarias hermandades de socorro sobre reglas caritativas. / A pesar de ello, no se ha conseguido todavía arraigarlas; en unas se han disuelto después de creadas, en otras no se ha llegado a fundarlas, y las constituidas tienen alcance muy diverso. / [...] Del desarrollo de estas hermandades, pudieran conseguirse resultados muy favorables para las obreras; pero tratándose de mujeres, solteras en su mayor parte, jóvenes, de escasa instrucción y de jornales reducidos, se dificulta mucho fundar estas instituciones en las condiciones convenientes para obtener de ellas todo el fruto que pudiera esperarse», CRS, ob. cit., tomo II, p. 38.

⁴⁵ Ramón de la Sagra, «Noticia sobre el establecimiento de educación para los niños de las operarias de la fábrica de cigarros de Madrid», sep. del *Boletín de Instrucción Pública*, 15 de enero de 1842. Citado en J. Pérez Vidal, ob. cit., p. 266.

⁴⁶ Los testimonios orales recogidos corroboran que ésta era práctica habitual desde los orígenes de la fábrica: «Los familiares y vecinas nos acercaban a los niños a la fábrica, nosotras salíamos a la portería a darles el pecho media hora por la mañana y media por la tarde, [...] nos pagaban el tiempo de la leche que se llamaba» (cigarrera jubilada, entrevista realizada en Madrid, el 29 de abril de 1993).

to de una *Escuela de Párvulos* para niños entre dos y seis años y dos *Escuelas Primarias*, una para niños y otra para niñas, mayores de seis años. En esta última, además de impartir los conocimientos propios, se les daba una preparación para la industria mecánica y las labores caseras. Al final de 1841 ambas escuelas contaban con 580 niños. Llama la atención que todas las operarias, no sólo las madres, contribuían al sostenimiento de las escuelas.

La estrategia paternal continuará en la etapa de gestión de la Compañía Arrendataria. Una muestra de ello fue el empeño en poner en funcionamiento las «Cajas de Auxilio» en las fábricas de tabaco. De las Cajas se beneficiaría el personal obrero que percibiera un sueldo anual inferior a 1 500 pesetas. En 1902, las Cajas de Auxilio funcionaban regularmente, el capital registrado (197 484 040 ptas) está formado por la aportación de la Compañía (20 000 ptas el primer año) y la aportación (de 0,50 ptas) de sus 19 965 asociados⁴⁷.

De igual modo, el paternalismo de la CAT se extendió al fomento de la creación de «Cooperativas de Consumo» en beneficio de sus empleados y obreros⁴⁸.

4.2. La institucionalización de la identidad colectiva

4.2.1. Introducción

A lo largo del siglo XIX se produjeron diversos conflictos en la Fábrica de Tabacos de Madrid que pusieron de manifiesto la actitud combativa de las cigarreras frente a los intereses de la administración de la renta.

En la prehistoria del movimiento obrero español, tenemos constancia del primer motín importante en la fábrica de Madrid, nos referimos a la huelga de 1830, en la que más de 3 000 cigarreras se amotinaron al ser obligadas a trabajar «tabacos podridos» exigiéndoles el mismo ritmo de trabajo. Claude Morange la estudia en detalle y señala que podríamos estar en presencia del primer gran conflicto obrero madrileño que descansa sobre un esbozo de organización⁴⁹.

En 1872, las cigarreras madrileñas protagonizan una revuelta lu-

⁴⁷ Memoria de la CAT, 1903, p. 21.

⁴⁸ J. Piernas Hurtado, «Las cooperativas de obreros», en A. Santías, ARTE, Madrid, 1900, pp. LXIII-LXVI.

⁴⁹ Véase C. Morange, ob. cit., p. 316.

distista ante la noticia de que van a ser instaladas en la fábrica máquinas para picar tabaco. Un nuevo caso de ludismo se producirá en 1885. Las operarias ocupan la fábrica y se lanzan a la destrucción de todas las máquinas, teniendo que intervenir «dos compañías de la Guardia Civil de a pie y dos de a caballo y doscientos cincuenta guardias de seguridad para controlar los disturbios y poder dominar a las cigarreras y a las personas que las apoyaban en el exterior, procediéndose a tomar el establecimiento y las calles próximas durante varios días»⁵⁰. El temor a los despidos que se están produciendo en el marco de la política de reducción de personal de la Compañía unido al cese de varios Directores de fábricas, originaron el motín de 1887 que estalla al mismo tiempo en las fábricas de Madrid y Cádiz y un año más tarde en Alicante⁵¹. En 1891, la caída de un cristal que hiere a varias operarias provoca nuevos disturbios que desembocan en huelga. En ésta, se ataca directamente al propio Administrador de la CAT.

Estas primeras manifestaciones o «formas de acción» responden a una etapa de gestación de la identidad colectiva de las cigarreras. Su conciencia femenina les conduce a la movilización obrera que se desarrolla con un claro contenido reivindicativo: las cigarreras protestan y luchan para preservar sus condiciones de trabajo, es decir, luchan por la supervivencia de sus familias y también de su comunidad⁵².

4.2.2. Acción colectiva y asociacionismo sindical

La dispersión y escasez de la información de que disponemos sobre la organización de las cigarreras a comienzos de nuestra centuria hace difícil abordar el proceso de emergencia del asociacionismo obrero en el sector industrial del tabaco.

En lo que sigue, vamos a estudiar algunos de los rasgos característicos del desarrollo de la actividad asociativa de las cigarreras madrileñas que, sugerimos, tuvo su fase de arranque en la segunda década del siglo XX.

⁵⁰ S. Vallejo, art. cit., p. 141.

⁵¹ C. Valdés Chapuli, ob. cit., p. 97.

⁵² El sentimiento de responsabilidad familiar de las mujeres o «la especial obligación de preservar la vida» es una de las ideas principales que Temma Kaplan desarrolla en su, ya clásico, artículo: «Female Consciousness and Collective Action: the Case of Barcelona, 1910-1918», en *Signs*, núm. 7, primavera de 1982, pp. 545-566.

Por lo que conocemos, durante el período 1910-1920 aparecen las primeras agrupaciones obreras con carácter reivindicativo en diversas fábricas de tabaco. De todas ellas, quizás la más sobresaliente fue La Unión Tabacalera que surgió de la fábrica de La Coruña en torno a 1915⁵³. A partir de este momento, las cigarreras coruñesas protagonizaron una campaña de propaganda por el resto de las fábricas de la Península animando a las trabajadoras a unirse a un proyecto de asociación nacional de obreras y obreros del tabaco⁵⁴.

En la Asamblea General de Cigarreras y Tabaqueros, celebrada en Madrid en octubre de 1918, se constituyó la Federación Tabaquera Española (FTE), que nacerá como un sindicato nacional afiliado a la UGT y dividido en 11 secciones distribuidas por las fábricas existentes en el país⁵⁵. Se acordó que el Comité residiera en La Coruña y que estuviera presidido por Severino Chacón⁵⁶.

En julio de 1920, la FTE celebró en Madrid su II Congreso. Prácticamente todas las fábricas del país se encuentran representadas por sus respectivas secciones y las cigarreras madrileñas constituyen la incorporación más reciente a la organización de resistencia⁵⁷.

En esta primera fase de vida legal, la Federación, con nueva sede en Madrid, tuvo que enfrentarse a grandes dificultades.

En primer lugar, la FTE necesitaba la confianza de las obreras, y ésta no se produjo con la rapidez y unanimidad esperada. A pesar del espíritu de lucha que siempre había caracterizado a la cigarrera

⁵³ Rosa M.ª Capel señala que en 1910 ya existía en La Coruña una Asociación de Cigarreras que bien pudo ser el antecedente inmediato de Unión Tabacalera. Ob. cit., p. 254.

⁵⁴ C. Valdés Chapuli, ob. cit., p. 88.

⁵⁵ *El Socialista*, 27-30 de octubre de 1918. Unos años más tarde, en 1921, la FTE se separa de la central socialista y entra en la órbita de la III Internacional. En los años veinte, emprende una trayectoria independiente y muy personalizada en su líder Chacón. En 1932 la Federación retorna a las orientaciones comunistas y se adhiere a la CGTU. Gloria Núñez Pérez, *Las trabajadoras en la Segunda República. Un estudio sobre la actividad económica extradoméstica (1931-1936)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1989, p. 643.

⁵⁶ Chacón, militante socialista, lideró la reorganización de las cigarreras coruñesas, y su experiencia en el ámbito de la organización sindical (colaboró en la formación de asociaciones de albañiles, carpinteros, obreros del textil, etc.) le llevó a desempeñar un papel clave en la constitución del sindicato de obreros/as del tabaco.

⁵⁷ *El Socialista*, 10 de julio de 1920, se hace eco de la importancia que supone para la Federación la incorporación de las cigarreras madrileñas: «En el mapa de la organización societaria de las cigarreras sólo había una mancha negra, como un borón, cuya contemplación era motivo de tristeza y desaliento "Madrid"».

en la defensa de sus derechos, muchas de ellas permanecieron neutrales a la llamada asociativa de la Federación⁵⁸.

En segundo lugar, la CAT se opondrá radicalmente al reconocimiento de la Federación y utilizará todos los medios a su alcance para impedir el desarrollo de la marcha asociativa. De este modo, las operarias federadas sufrirán una persecución sistemática por parte de la Dirección de las fábricas; «desde las amenazas verbales al despido de las asociadas por la menor falta, pasando por las múltiples coacciones directas que podían imponer los directores y maestras, primeros e incondicionales aliados de la empresa»⁵⁹. Además, la Compañía se servirá de estos mismos aliados para fomentar el surgimiento de asociaciones de ideología católica, al servicio de los intereses patronales, con el objeto de provocar la división interna de las obreras. En 1920 existen tres sindicatos católicos de cigarreras⁶⁰.

La estrategia de la Compañía, producto de la otra cara del paternalismo tabaquero, empezó a surtir efecto. Durante estos años, el clima laboral en las fábricas adquiere un carácter de permanente conflictividad debido al enfrentamiento de intereses opuestos, por un lado las *federadas*, a las que la Compañía hace la vida imposible y se niega a reconocer, y por otro las trabajadoras independientes o «amarillas», que representan las «obreras modelo» de la Arrendataria capitaneadas por el sindicato católico. El conflicto planteado en la fábrica de Madrid en julio de 1920 ilustra de forma muy significativa la situación social en las fábricas⁶¹.

El detonante de este conflicto pudo ser la propuesta urgente que

⁵⁸ Entre las causas que explicarían, probablemente, la indecisión de las cigarreras (la falta de una práctica asociativa continuada, las reticencias al matiz ideológico del sindicato y los altos salarios del sector) Rosa M.ª Capel resalta el temor de las cigarreras a perder el empleo «generado por el apremio de unas necesidades materiales cada vez mayores y la actitud [de intransigencia] de la propia Arrendataria [...]».

R. M.ª Capel Martínez, ob. cit., pp. 254-255.

⁵⁹ *El Debate*, 23 de julio de 1920. R. M.ª Capel, ob. cit., p. 255.

⁶⁰ R. M.ª Capel Martínez, ob. cit., p. 255. En *El censo electoral social* de 1920 figuran dos sindicatos católicos de cigarreras, uno en San Sebastián, fundado en 1918 con 80 asociadas y otro más antiguo, de 1913, en Gijón con 480 afiliadas.

⁶¹ En los enfrentamientos ocurridos años atrás en diversas fábricas de tabacos, encontramos algunos de los antecedentes inmediatos del conflicto. El cierre temporal de las fábricas de Alicante y La Coruña en noviembre de 1918 fue una respuesta de la CAT al asociacionismo de las cigarreras. A través de la intervención en el Congreso de los Diputados de Saborit y Caballero se consiguió la reapertura de la fábrica coruñesa. *El Socialista*, 20 de noviembre de 1918.

la sección madrileña llevó al II Congreso de la FTE, en la cual se protestó enérgicamente contra las coacciones que venían sufriendo las obreras asociadas madrileñas en la fábrica, «hasta el extremo de no poder realizar toda la labor»⁶². Esta acción añadida a la intensa campaña de propaganda asociativa a favor de la Federación provocó la reacción de las cigarreras «amarillas» que intentaron boicotear las sesiones finales del congreso⁶³. El enfrentamiento se manifestó dramáticamente en el interior de la fábrica, cuando las «amarillas» con el apoyo de los jefes, expulsaron a las asociadas y trataron, por todos los medios, de que no volvieran al trabajo⁶⁴. Inmediatamente, una comisión de obreras federadas y otra de «amarillas» acudieron a la jefatura de la fábrica en busca de una solución. La Dirección por mediación del comandante de Seguridad propuso una primera fórmula que garantizara la calma en los talleres. Frente a la aparente aceptación de ambos bandos, la vuelta al trabajo del día siguiente provocó nuevos disturbios entre las obreras, destacándose la actitud persistente de las no asociadas exigiendo la desaparición de la Federación y provocando enfrentamientos personales hasta el punto de ser necesaria la intervención de las fuerzas del orden⁶⁵.

A partir de este momento las fuerzas enfrentadas intentaron conseguir el apoyo oficial a través de continuas visitas al gobernador civil y al ministro de Hacienda. Por un lado, las cigarreras asociadas, respaldadas por la Casa del Pueblo, y acompañadas por el secretario de la Federación y el representante de la sección madrileña denunciaron ante el ministro de Gobernación la actitud de sus compañeras y pidieron una solución al conflicto⁶⁶. Por otro lado, la comisión de cigarreras no asociadas acompañadas por un representante de la fábrica justificaron ante las autoridades (gobernador civil y del ministro de Hacienda) los motivos de su conducta y exigieron la expulsión de las asociadas. Al parecer, aquéllas se oponían radicalmente a algunas de las peticiones de la Federación, especialmente la que se refiere a la jubilación forzosa a los 60 años⁶⁷.

⁶² Además, en la Asamblea se acordó llevar la propuesta ante los ministros de Hacienda y Gobernación añadiendo que: «las cigarreras y tabaqueros están resueltos a ir a la huelga general si no se impiden las coacciones a las operarias asociadas». *El Socialista*, 13 de julio de 1920; *La Libertad*, 14 de julio de 1920.

⁶³ *El Socialista*, 15 de julio de 1920.

⁶⁴ *El Socialista*, 20 de julio de 1920.

⁶⁵ *El Imparcial*, 24 de julio de 1920; *El Socialista*, 24 de julio de 1920.

⁶⁶ *El Imparcial*, 15 de julio de 1920.

⁶⁷ *El Debate*, partidario de la causa de las «amarillas», acusa a los socialistas de

Después de varias semanas de continuos enfrentamientos y alborotos y ante la imposibilidad de mantener el trabajo y el orden en el interior de los talleres, la Compañía de acuerdo con el gobierno estableció una fórmula como solución al conflicto. La propuesta consistía en dividir «provisionalmente» los talleres de forma que cada grupo de obreras trabajara independientemente⁶⁸. Una vez listos los turnos de trabajo, las cigarreras «amarillas» iniciaron una protesta (destruyendo los locales habilitados para sus compañeras asociadas) exigiendo trabajar todas juntas a excepción de las cabe-cillas «rojas»⁶⁹.

La protesta de las cigarreras asociadas ante el ministro de Gobernación logró un nuevo acuerdo en el que se establecía que todas las operarias volverían conjuntamente al trabajo a excepción de un grupo de 20 cigarreras asociadas que permanecerían temporalmente apartadas del trabajo, disfrutando de las subvenciones y jornales diarios, hasta que se estudiara una solución definitiva⁷⁰.

Sin embargo, el éxito de esta medida fue sólo temporal y los disturbios e incidentes continuaron. Se cumplía un mes del comienzo del conflicto cuando el presidente del Congreso y la dirección de la Arrendataria, acordaron que «Las 20 operarias suspendidas temporalmente del trabajo fueran destinadas a trabajar a los talleres del almacén de la Calle General Lacy»⁷¹. Este destino-castigo obligaba a las obreras a realizar labores distintas en unas condiciones higién-

oportunistas y manipuladores al sindicalizar a las cigarreras, destacando la indignación de las obreras no asociadas respecto a la propuesta hecha sobre la jubilación: «En la fábrica de Madrid, son bastantes las que sobrepasan la edad de 60 años y trabajan cotidianamente con el mismo o mayor rendimiento que las jóvenes, y sin excesiva fatiga: se trabaja sentada, y cuando llegan las cigarreras a ser veteranas ni de la vista necesitan: les basta con el sentido del tacto, y así se da el caso por demás elocuente de que entre las operarias haya una octogenaria y ciega [...]», *El Debate*, 15 de julio de 1920.

⁶⁸ Véase *La Libertad*, 27 de julio de 1920; *El Imparcial*, 27-28 de julio de 1920; *El Debate*, 27 de julio de 1920; R. M.^a Capel, ob. cit., p. 256.

⁶⁹ *La Libertad*, 30 de julio de 1920.

⁷⁰ El acuerdo duraría solamente hasta que regresara a Madrid el señor Dato a quien le correspondía ofrecer una resolución final. *El Imparcial*, 30 de julio de 1920; *La Libertad*, 30 de julio de 1920.

⁷¹ Estas obreras fueron seleccionadas como las 20 cigarreras «rojas» con más protagonismo en el desarrollo de los acontecimientos. Todas participaron activamente en la organización de la sección madrileña y cinco de ellas fueron Delegadas asistentes por Madrid al II Congreso Nacional de la FTE. *El Socialista*, 10 de junio de 1920; AFTM, Copiadores de cartas, septiembre de 1925.

nicas impropias a cambio de un jornal inferior al que venían percibiendo en la fábrica ⁷².

Aproximadamente un año más tarde, el conflicto de las cigarreras madrileñas reaparece y, esta vez, en la escena parlamentaria. Coincidiendo con el debate en el Congreso del nuevo contrato de renovación del Monopolio del Tabaco a la CAT, primero el diputado Saborit y más tarde Besteiro intervendrán «en defensa de las cigarreras» ⁷³. La minoría socialista presentará en el Congreso varias enmiendas al proyecto de renovación del contrato de Arrendamiento, en las cuales se atiendan los derechos de los obreros de las fábricas y se eviten los abusos de que son víctimas, haciendo hincapié en que se levante el castigo a las cigarreras madrileñas de Lacy y otras expedientadas sin motivo ⁷⁴.

El debate se sigue de cerca en la fábrica de Madrid donde se reanudan los enfrentamientos entre obreras «amarillas» y «rojas» o «chaconeras». Finalmente, la enmienda es rechazada por 89 votos contra 17 ⁷⁵.

Estas 20 cigarreras, y también el representante de la sección regional, permanecieron en los talleres de la calle General Lacy hasta el 15 de octubre de 1923. En esta fecha se cerraron los locales, al parecer, por falta de higiene y el personal empleado se quedó sin trabajo ⁷⁶.

El desgaste producido por el largo conflicto y el destino final impuesto a las 20 trabajadoras contribuyeron a la neutralización del proceso asociativo de las cigarreras madrileñas. El «asunto Lacy» pesará en la memoria colectiva de la fábrica y tendrán que pasar varios años hasta que se consiga reactivar la asociación madrileña.

⁷² *La Libertad*, 18 de agosto de 1920. Operarias de otras fábricas se solidarizaron y ofrecieron su apoyo a las cigarreras castigadas, una muestra significativa fue la actitud adoptada por sus compañeras de Santander manifestando «estar dispuestas, en caso necesario, a hacer el boicot a la Fábrica de Madrid no dando salida al tabaco de su depósito con destino a la Corte». *La Libertad*, 24 de agosto de 1920.

⁷³ *El Socialista*, 2 y 18 de mayo de 1921.

⁷⁴ *El Socialista*, 24, 25, 26, 27 de mayo de 1921.

⁷⁵ *El Socialista*, 2 de junio de 1921.

⁷⁶ Después de tres años de espera, la Compañía decidió readmitir a las «cigarreras de Lacy» destinándolas, en su mayoría, a faenas auxiliares y a talleres de otras provincias. El 2 de agosto de 1926 estas obreras, con la excepción de dos fallecidas durante estos seis años, volvieron a trabajar a la fábrica de Madrid. AFTM, *Copiadores de cartas*, octubre de 1923, enero-marzo de 1924, noviembre de 1926. «Recordando un episodio», *Unión Tabacalera*, enero de 1929, p. 16.

La política antisindical practicada por la Compañía en las primeras décadas del siglo XX pudo ser una de las causas del retraso e inestabilidad en la organización obrera de las cigarreras, aunque aún está por hacer el estudio del desarrollo de la actividad sindical de la Federación Tabquera Española en los avatares históricos de una nueva década, 1920-1930.

Resumen. «Trabajo y organización en la industria del tabaco»

Este artículo analiza la organización del trabajo en la Fábrica de Tabaco de Madrid durante las primeras décadas del siglo XX. Para ello se aborda, en primer lugar, el estudio de la gestión de la Compañía Arrendataria de Tabacos, iniciada a partir de 1888, y sus repercusiones en la situación laboral de las trabajadoras. Por otro lado, se plantea que la experiencia de vida, el barrio, junto al trabajo de las cigarreras madrileñas constituye un elemento de gran importancia en la formación de su identidad colectiva. Los orígenes del asociacionismo obrero en la industria del tabaco es el último aspecto tenido en cuenta para acercarnos a la realidad histórica de las cigarreras de Madrid.

Abstract. «Work and organisation in the tobacco industry».

This article analyses work organisation in the Madrid Tobacco Factory during the early decades of the twentieth century. This is done, firstly, through an examination of the management strategies put into practice after 1888 by the Compañía Arrendataria de Tabacos and the repercussions these had for the work of the women cigarette makers employed in the factory. Secondly, it is argued that experience of life outside the factory and in the local neighborhood constituted a crucial element in the formation of these workers' collective identity. Finally, the origins of labour organisation in the tobacco industry are considered in order to gain further insight into the historical reality of the «cigarreras» of Madrid.

STATO E MERCATO

número 38, agosto 1993

SOMMARIO

SAGGI E RICERCHE

Michele Salvati

Economia e sociologia: un rapporto difficile

Clara Busana Banterle

La previdenza integrativa in Italia tra flessibilità di impresa e sicurezza dei lavoratori

Sergio Pasquinelli

Stato sociale e «terzo settore» in Italia.

RASSEGNE E DISCUSSIONI

Bruno Grancelli

Problemi della comparazione Est-Ovest nello studio del mutamento organizzativo.

J. G. March e J. P. Osen

Carlo Donolo e Gloria Regonini discutono su «Riscoprire le Istituzioni. Le basi organizzative della politica».

COMITATO EDITORIALE

Arnaldo Bagnasco (*direttore*)

Lorenzo Bordogna

Marco Cammelli

Franco Cazzola

Gian Primo Cella

Bruno Dente

Gösta Esping-Andersen

Massimo Paci

Marino Regini

Gloria Regonini

Michele Salvati

Waiter Santagata

Carlo Trigilia (*condirettore*)

«Stato e mercato» esce 3 volte l'anno, in fascicoli di circa 160 pagine l'uno.

Un fascicolo costa lire 18.000.

Abbonamento annuo:

—per l'estero, lire 80.000.

Per abbonamenti rivolgersi alla:

Società editrice Il Mulino

Strada Maggiore, 37

40125 Bologna

Tel. (051) 25 60 11

DOCUMENTO

Proyecto del gobierno sobre reforma del mercado de trabajo: Garantismo versus desregulación

Análisis Sindical *

Fernando Ángel Martín y Julio Santos **

El proyecto del gobierno y la propuesta de dictamen elaborada por sus expertos y rechazada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), parten de dos premisas —más o menos explícitas— que condicionan todo el desarrollo y la propia naturaleza de las medidas propuestas, y les lleva a cerrar el silogismo con una conclusión claramente errónea.

A. El ordenamiento laboral, en lo que hace referencia a la regulación de la permanencia en la empresa y a la salida del mercado de trabajo, presenta un alto grado de rigidez.

B. Estos elementos de rigidez son disfuncionales y generadores de paro.

C. Luego, el ordenamiento laboral es, por lo tanto, responsable, en buena parte, de la grave situación de paro.

* El 27 de enero de 1994 las centrales sindicales españolas convocaron una huelga general contra el proyecto de reforma del mercado de trabajo elaborado por el gobierno. El documento que aquí se ofrece ha sido elaborado por el Gabinete jurídico de CC OO unos días antes de la misma.

** Gabinete jurídico de la Confederación Sindical de CC OO.

Estos presupuestos —determinantes de las medidas de reforma legislativa planteadas— ni son ciertos ni tampoco originales.

1. Entrada en el mercado de trabajo

1.1. Legalización de las agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal

En orden a la intermediación en el mercado de trabajo, se planea la privatización de la misma, con la legalización de agencias privadas de colocación siempre que no persigan fines lucrativos. Se permite que dichas agencias cobren a empresas y trabajadores por la gestión de la colocación.

Se modifican los arts. 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y 44 de la Ley Básica de Empleo, suprimiendo la obligación del empresario de contratar a través de las Oficinas de Empleo.

Estas agencias privadas, que en la práctica serán financiadas por empresarios, permitirán a éstos poder introducir mecanismos de «selección» de personal a través de formas irregulares (listas negras, cuestionarios indagatorios, formas de discriminación, etcétera).

Con esta medida, que se acompaña de la supresión de la obligación de inscribirse como parado en la correspondiente oficina del INEM, se produce «de hecho» una desarticulación en la práctica del servicio público de empleo.

Junto con el Proyecto de ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores, el gobierno ha aprobado otro mediante el cual se pretende la legalización y regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT).

Los sindicatos han planteado la necesidad de una serie de reformas legislativas previas a la legalización de las ETT. Dichas reformas iban en la línea de reforzar el papel del INEM mejorando su gestión, modificación de la regulación sobre contratas y subcontratas y nueva regulación de la figura de apoyo de empresas. Ninguna de estas tres cuestiones es abordada de forma satisfactoria por el gobierno.

Lejos de reforzar el INEM, se legalizan las agencias privadas de colocación con lo que, tal y como hemos dicho anteriormente, se introduce un importante elemento de desmembración del mismo como servicio público de empleo.

En relación con el tema de las contratas y subcontratas, los sindicatos hemos planteado la necesidad de acotar o definir desde un punto de vista laboral dicho concepto, distinguiendo la contrata de obra o servicio realizada bajo el riesgo, dirección y control del contratista a cambio de precio cierto de la contrata de mano de obra. El ámbito de estas contratas debe corresponderse con el ciclo productivo. Planteábamos igualmente la prohibición de la contratación en cascada para evitar el fenómeno de la interposición fraudulenta y el empleo de los denominados «falsos autónomos». Igualmente era necesario garantizar la responsabilidad solidaria de las contratas y subcontratas frente a sus trabajadores extendiéndose dicha responsabilidad a las materias de salud y seguridad laboral.

En relación con la regulación de los grupos de empresas parece evidente su necesidad. Esta figura, que está contemplada en la legislación mercantil y fiscal, no tiene una regulación expresa en materia laboral. Se hace necesario resolver dentro del ámbito laboral los temas relativos a la responsabilidad del grupo en relación con los trabajadores de las empresas que lo conforman, la movilidad en su seno, la información a los representantes de los trabajadores, la constitución de órganos de representación del grupo, las posibilidades de negociación, etc., en la línea del debate abierto en el seno de la Comunidad Económica Europea.

La legalización ahora de las ETT, sin las modificaciones previas en las tres materias que hemos analizado anteriormente, va a agudizar de forma grave los niveles de precarización y segmentación de la mano de obra, permitiéndose la cesión de trabajadores hoy prohibida en el art. 43 del ET.

La regulación concreta contenida en el proyecto del gobierno permite a este tipo de empresas la utilización de las diferentes modalidades contractuales previstas en la ley, haciendo coincidir el contrato temporal con la ETT con el contrato de «puesta a disposición» de la empresa usuaria, con lo cual estas empresas van a ser en buena parte agencias privadas de colocación con ánimo de lucro prohibidas actualmente por los convenios internacionales de la OIT.

En la legislación comparada, el funcionamiento de este tipo de empresas está sometido a importantes controles administrativos, ya que esta actividad se considera «bajo sospecha». Así por ejemplo, en Alemania a las ETT sólo se les permite contratar por tiempo indefinido a sus trabajadores.

1.2. Modalidades contractuales

Con anterioridad a la reforma del Estatuto de los Trabajadores de agosto de 1984, también se planteaba desde instancias patronales y desde áreas gubernamentales, que el principio de causalidad en materia de contratación temporal era un lastre o rigidez que impedía o dificultaba la creación de empleo.

En consecuencia, se produjo una supresión con carácter general de dicho principio, consagrando legalmente la temporalidad en nuestro ordenamiento y consolidando así un proceso de hiperflexibilización en los mecanismos de acceso al mercado de trabajo de carácter contractual.

Las consecuencias y los efectos de aquellas medidas, planteadas contra una supuesta rigidez en el acceso al mercado de trabajo, son concluyentes:

Tasas intolerables de temporalidad, ya cercanas al 40% de los trabajadores asalariados.

Profundización y aumento de la precarización de las relaciones laborales.

- Lesión de los derechos de formación y promoción en el trabajo.
- Descualificación y desmotivación del trabajador.
- Reducción de la capacidad reivindicativa y marginación de los cauces de participación.

Todo ello como consecuencia de una operación que produjo a su vez una importante transferencia de poder y de rentas hacia los empresarios.

El propio gobierno en su propuesta de reforma del mercado de trabajo reconoce ahora los efectos negativos que acarrea una estrategia contractual basada en la temporalidad.

En el terreno de la contratación laboral, la flexibilidad llevada al extremo no ha resuelto ninguno de los problemas que existían y, por el contrario, ha generado graves disfunciones en el mercado de trabajo y nuevos problemas, demostrándose así de forma concluyente, que la flexibilidad sin más, no es el bálsamo de Fierabrás que lo cura todo.

1.3. Proyecto del gobierno en materia de contratación

Las medidas del gobierno en materia de contratación laboral no sólo no resuelven la grave situación existente, ni los problemas que han generado precisamente sus políticas legislativas, sino que avanzan por el deslizadero de la desregulación.

— Se establece una nueva normativa que flexibiliza aún más —introduciendo elementos de desregulación— el trabajo a tiempo parcial, el contrato de obra o servicio y el eventual por necesidades de la producción.

Se permite la contratación a tiempo parcial siempre que se presten servicios durante un número de horas al día a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo. Se deroga la figura de los fijos discontinuos, subsumiendo ésta en el contrato a tiempo parcial.

— En el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes, se introducen formas de desprotección social severa, al excluirles de la protección por enfermedad común y accidente no laboral (incapacidad laboral transitoria, incapacidad permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez por dichas contingencias), de las prestaciones por desempleo y de la cobertura por jubilación.

— La posibilidad de establecer contratos «especiales» de aprendizaje y a tiempo parcial con un menor nivel de cobertura de protección social (exclusión de las prestaciones por desempleo, enfermedad común, invalidez, jubilación, etc.) representa en sí misma la generación de nuevos elementos de segmentación y descohesión social.

— El modelo de contrato de aprendizaje que nos ofrece el gobierno con retribuciones por debajo del SMI y en buena parte excluido de la protección de Seguridad Social y desempleo —nos recuerda aquel proyecto de inserción de los jóvenes, que pretendía hacer de éstos trabajadores de 2.ª ó 3.ª clase, marginados en una especie de gueto de reserva de mano de obra barata y desprotegida.

— Desaparece el contrato para la formación y se sustituye por una modalidad que en la regulación contenida en el proyecto de Real Decreto-Ley es netamente precarizadora.

Cuando en su día se substituyó el tradicional contrato de aprendizaje por el de formación, se hizo argumentando que la figura del contrato de aprendizaje era anticuada y obsoleta y no respondía a la nueva realidad productiva y laboral. Ahora «paradoja de los tiempos modernos», el gobierno deroga el contrato de formación y recupera la vieja figura contractual.

En esta medida —como en la mayoría de las planteadas por el gobierno— el retroceso se demuestra con toda su brutal evidencia.

— Se reduce el tope mínimo legal de formación teórica en estos contratos del 25% actual al 15% de la jornada, en clara contradicción con su finalidad formativa.

— Se dispositiviza el tiempo de duración establecido en la norma legal, pudiendo establecerse por convenio duraciones de este contrato de aprendizaje superiores a los tres años o inferiores a los seis meses.

— Se amplía asimismo su ámbito subjetivo, permitiendo sea utilizado hasta la edad de 25 años (posibilidad real de permanecer en esta situación marginal hasta los 28 años); cuando la propia naturaleza de estos contratos está conectada a su limitación para trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo. En este sentido era algo habitual y lógico acotar la utilización de esta figura para trabajadores de 16 a 20 años.

— Por último, se reduce de forma importante el tope legal mínimo de la retribución del trabajador contratado en esta modalidad formativa, al pasar del 100% del SMI (en el actual contrato en formación) al 70% el primer año, el 80% el segundo año y el 90% el tercer año.

— El concepto de obra o servicio se desregula, permitiendo que se defina en el convenio colectivo. El hacer dispositiva la identificación de que sea «obra o servicio» puede suponer en la práctica la utilización de esta figura contractual para actividad permanente u ordinaria.

— Se flexibiliza el contrato eventual por necesidades de la producción, al permitir que por negociación colectiva se amplíe su duración.

— La regulación aquí y ahora, de las empresas de trabajo temporal —sin las necesarias modificaciones legales previas—, y en virtud de un proyecto que se aparta de los modelos más garantistas (como por ejemplo el alemán), es otro nuevo elemento que en un contexto como el actual va a jugar en orden a una mayor precarización de la relación laboral.

— No se produce una recuperación real del principio de causalidad —que es una de las reivindicaciones más importantes de los sindicatos en materia de contratación— permitiéndose la utilización del contrato temporal de fomento de empleo mediante el establecimiento de programas —que se determinarán en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado— que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo.

Se mantienen con carácter general los contratos temporales de fomento del empleo hasta julio de 1996 prorrogando los actualmente en vigor.

— Se mantiene, por último, el contrato de lanzamiento de nueva actividad permitiendo así también la utilización regular de la contratación temporal para trabajos de naturaleza permanente.

La segmentación de la mano de obra y la marginalidad de colectivos enteros de trabajadores también sufrirían un decidido incremento si estas medidas en materia de contratación se llegan a aplicar. El situar extramuros de la Seguridad Social o de parte de su cobertura protectora a grupos de trabajadores —en la práctica sobre todo mujeres y jóvenes— además de discriminatorio, nos retrotrae a etapas históricas ya superadas.

Se va a producir, asimismo, un notable incremento en la transferencia de recursos públicos (indirectamente ahora vía exclusión o reducción de cotizaciones, antes vía bonificaciones, exenciones e indemnizaciones) y de rentas salariales (reducciones salariales, abaratamiento despidos, etc.) hacia las rentas empresariales.

2. Fase de permanencia en la empresa

Las medidas que se plantean por el gobierno durante la vida de la relación laboral, tienen un sesgo común claramente orientado hacia fórmulas de carácter desregulador. Su puesta en práctica supondrá un extraordinario retroceso en el incipiente proceso de democratización de las estructuras empresariales y del modelo de relaciones laborales.

Se caracterizan —con leves matices que luego veremos— por procurar un reforzamiento del poder de dirección empresarial en detrimento no sólo de las garantías y derechos del trabajador indi-

vidual sino también de las facultades de participación y control de los representantes de los trabajadores.

Por último, estas medidas parten de un presupuesto implícito y erróneo cual es la existencia de un alto grado de rigidez de nuestro ordenamiento laboral en este ámbito.

Es evidente que tampoco se puede realizar un análisis de determinadas figuras o instituciones normativas, de forma aislada, hay que tener en cuenta el conjunto y la propia correlación normativa.

Por último no se puede analizar un ordenamiento sin tener en cuenta el mercado de trabajo y el sistema productivo sobre el que se aplica. En relación con esta última exigencia, es importante destacar que cualquier reforma se va a aplicar en un contexto caracterizado por:

A. *Un alto nivel de temporalidad.* El 40% de los trabajadores asalariados están sometidos a un contrato temporal —más del 95% de las contrataciones realizadas en los últimos años son de carácter temporal.

Esta característica determina que los niveles de flexibilidad —de entrada, permanencia y salida— de estos colectivos sea ya absoluta y el poder de dirección empresarial casi omnímodo respecto de estos trabajadores, que son, no olvidemos, más del 95% de los que se contratan.

B. *Un alto grado de segmentación de mano de obra,* que se verá agudizado con formas contractuales como las previstas en las medidas del gobierno, que reducen o limitan para determinados colectivos de trabajadores los niveles de cobertura de Seguridad Social o bien les excluye de la protección por desempleo.

C. *Altos niveles de precarización de la relación laboral,* que se verían multiplicados con la introducción de medidas de naturaleza estrictamente precarizadoras como son las relativas a incidir en una mayor desprotección del trabajador durante la vida de la relación laboral y que le afectarían desde dos perspectivas:

— Colectivos de trabajadores que verían reducidos los niveles de protección de Seguridad Social.

— Pérdida de garantías y controles en materia de ordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, y consecuente incremento de los poderes del empresario en orden a la utilización y disposición unilateral del trabajador.

D. Reducción de la capacidad reivindicativa y dificultad para utilizar los cauces de participación y organización por parte de estos colectivos de trabajadores temporales y precarios.

La introducción de mayores dosis de flexibilidad o de fórmulas desreguladoras no sólo supondría incidir aún más en el grave desequilibrio existente, con secuelas de desigualdad y marginalidad generadas ahora desde los poderes públicos, y absolutamente contrarias a nuestro modelo constitucional (artículos 1, 9 y 14 de la Constitución), sino que además el carácter torticero de dichas medidas actuaría como un grave elemento de disfuncionalidad para el propio mercado de trabajo.

Frente al derecho civil, donde para la modificación de las condiciones pactadas en el contrato se exige un acuerdo de las partes, en el derecho del trabajo el empresario está facultado para realizar unilateralmente modificaciones en las condiciones establecidas en el contrato sin tener en cuenta la voluntad de la otra parte.

El *ius variandi* del empresario, es decir, la facultad de éste —derivada de su poder de dirección— de modificar unilateralmente las condiciones pactadas o acordadas con el trabajador, va a experimentar —con estas medidas del gobierno— un efecto expansivo importante en detrimento de las garantías y derechos del trabajador.

Las decisiones del empresario en estas materias —sobre las que se le pretende otorgar un poder cuasi absoluto— deben responder a necesidades técnicas, organizativas o productivas (ahora se amplitan también las de carácter económico).

La propia naturaleza causal de estas figuras (modificación de condiciones y movilidad geográfica) se verá afectada —en la práctica— si llegasen a prosperar las medidas propuestas por el gobierno, ya que sin un control previo de carácter externo (administrativo, arbitral, etc.) la propia ejecutividad de la orden trasladará efectos negativos sobre la realidad causal, permitiendo o facilitando el ejercicio arbitrario y abusivo de dichas facultades empresariales.

Por último, hay que señalar que dado el tratamiento que la jurisprudencia da al deber de obediencia del trabajador, y el débil apoyo que encuentra el denominado *ius resistentiae*, es decir, el derecho del trabajador a no obedecer determinadas órdenes del empresario (ilegales, peligrosas para la seguridad o salud del trabajador, lesivas de sus derechos fundamentales, etc.); la ausencia de controles previos —internos y externos— puede generar unas dinámicas muy peligrosas al poder el empresario —con carácter unilateral y ejecu-

tivo— tomar medidas modificativas que se extralimiten de lo que son sus funciones o facultades de dirección.

2.1. Duración del contrato y período de prueba

Se modifica el art. 15 del ET, desapareciendo la presunción de que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indefinido. Parece «coherente» esta medida ya que por el camino que vamos los gobiernos socialistas habrán conseguido acabar con el contrato indefinido.

Respecto al período de prueba se suprimen los topes máximos legales de duración, haciéndolos dispositivos para la negociación colectiva.

El período de prueba para los trabajadores no cualificados, cuya duración máxima es de 15 días (art. 14.1 ET) se amplía ahora —en efecto de pacto o convenio— a dos meses (empresas de más de 25 trabajadores) o hasta tres meses (en empresas de menos de 25 trabajadores).

Este incremento supone la incorporación a nuestro ordenamiento de una dosis más de desregulación, ya que durante el período de prueba el empresario tiene un nivel muy alto de disposición sobre el trabajador. Éste se mantiene en situación de provisionalidad y la extinción del contrato es «gratis total» para el empresario.

De otra parte la medida va dirigida a dar facilidades al empresario y abaratar costes laborales, ya que para trabajos no cualificados la duración actual del período de prueba es suficiente y coherente con la propia naturaleza y razón de ser de dicha figura.

2.2. Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica

En estas materias se plantea la supresión de la autorización administrativa previa establecida en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndola por un control judicial, que se produciría previa demanda de impugnación de la decisión empresarial ante el orden jurisdiccional de lo social.

Se amplían las causas para la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo, al introducir la razón

económica que se añade a las actuales: técnicas, organizativas o productivas. De esta forma se incrementan también las facultades empresariales en estas materias. *Las decisiones del empresario en todo lo referido a movilidad geográfica (traslados y desplazamientos) y a modificación de condiciones de trabajo (jornada, horario, turnos, sistema de remuneración, sistema de rendimientos y cambio de funciones) serán ejecutivas*, lo cual da una idea de la enorme capacidad de disposición sobre la mano de obra que la reforma normativa le entrega.

El período de consultas con los representantes legales de los trabajadores —que sólo se establece para los supuestos colectivos— al no existir ningún control previo externo (Administración, arbitraje, etc.) puede quedar en la práctica muy devaluado y convertirse en un mero formalismo a modo de simple preaviso de la decisión empresarial.

Para el supuesto de traslados colectivos (cuando afecten a la totalidad del centro de trabajo o estén por encima de un determinado número de trabajadores en un plazo de 90 días: 10 trabajadores en empresas de menos de 100, 10% en empresas de 100 a 300 y 30 trabajadores en empresas a partir de 300 trabajadores) se exige la apertura de un período de consultas y las posiciones de las partes deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento, la cual podrá ampliar el plazo de aplicación de la decisión empresarial.

El gobierno plantea también el establecimiento de una diferenciación en el régimen jurídico de las modificaciones de condiciones y de movilidad geográfica de carácter individual respecto de las de carácter colectivo, exigiendo para las primeras un simple preaviso al trabajador y para las de carácter colectivo un período de consultas y negociación con los representantes de los trabajadores.

Respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, hay que recordar que estamos hablando de: jornada, horario, turnos, sistema de remuneración y sistemas de trabajo y rendimiento.

A este importante —numérica y cualitativamente— conjunto de materias hay que añadir las que puede incorporar la jurisprudencia habida cuenta que ésta mantiene el carácter abierto de la lista establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El gobierno amplía de otra parte el ámbito causal que permite al empresario la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pactadas con el trabajador al incorporar a las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores la causa económica.

Este planteamiento del gobierno en materias tan importantes

como la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo coincide básicamente con las propuestas de la CEOE y supone en lo concreto lo siguiente:

A. Desaparición de un control externo que actúa antes de que la decisión empresarial se haga efectiva.

B. Supresión total de la intervención de los representantes legales en todas las modificaciones de carácter individual, sin olvidar que, según el planteamiento del gobierno, afectan a grupos de trabajadores (hasta un tope posiblemente de 40 trabajadores/año en empresas de hasta 100, 10% en empresas de 100 a 300 y hasta 120 trabajadores/año en empresas de más de 300).

C. Limitación drástica *de facto* de la intervención de los representantes legales en los supuestos de modificaciones sustanciales de carácter colectivo. Al desaparecer el control administrativo de carácter previo el control «interno» quedará muy devaluado, al convertirse el procedimiento de consultas y negociación en un mero formalismo.

D. *Reforzamiento importante del poder de dirección empresarial y retroceso de las facultades de participación y control de los representantes de los trabajadores en estas materias. Las decisiones empresariales serán de hecho inmediatamente ejecutivas y la disponibilidad sobre la mano de obra prácticamente absoluta.*

En efecto, la desaparición de la autorización administrativa —control externo *ex ante*— va a suponer en la práctica que el procedimiento de consultas y negociación con los representantes en los supuestos en que se mantiene, es decir, el llamado control interno, va a quedar desnaturalizado en general, cuando no excluido de hecho.

2.3. Clasificación profesional y movilidad funcional

En materia de movilidad funcional, nuestro ordenamiento es suficientemente flexible y los elementos de rigidez estarían, en su caso, en las tablas y definiciones de categorías establecidas en algunas Ordenanzas Laborales.

La sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales aún en vigor permitiría que los convenios sectoriales de ámbito estatal incorporen sistemas clasificatorios adaptados a las necesidades del pro-

ceso productivo y en definitiva modifiquen los elementos de obsolescencia que haya en las viejas ordenanzas.

Situación actual

Lo cierto es que la movilidad funcional está regulada en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 16.4, 23, 24 y 39).

1. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario —dentro de los términos establecidos en los convenios o en su defecto en las Ordenanzas Laborales.

2. El empresario, además, podrá exigir al trabajador la realización de funciones de categoría superior, sin que de ello se derive ningún derecho para el trabajador, hasta transcurridos seis meses como mínimo. Ante esta utilización polivalente de la mano de obra, el trabajador no tiene derecho a acceder automáticamente a la categoría superior desempeñada, sino tan sólo a reclamar después de unos períodos determinados.

3. También podrá el empresario de forma unilateral destinar a un trabajador a realizar tareas de categoría inferior a la suya, por necesidades perentorias o imprevisibles, y sólo por el tiempo imprescindible. Del mismo modo, podrá exigir al trabajador formas de movilidad funcional descendente de carácter parcial.

4. Para los ascensos de categoría el Estatuto de los Trabajadores establece que se deberán tener siempre en cuenta las facultades organizativas del empresario.

5. En cuanto a la capacidad del empresario para disponer funcionalmente de la mano de obra con carácter general las únicas limitaciones son:

- Las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales.
- La pertenencia al grupo profesional.

En definitiva este marco normativo en materia de movilidad funcional de la mano de obra otorga al empresario una notable capacidad dispositiva y desde luego priman más en la norma los elementos de flexibilidad —en nuestra opinión excesiva— si se tiene en cuenta la necesaria adaptación de los sistemas clasificatorios de las ordenanzas.

2.4. Proyecto del gobierno en materia de clasificación

El gobierno, siguiendo también aquí planteamientos de la patronal, pretende ampliar la capacidad empresarial de disposición al incorporar el concepto de «categorías equivalentes», entre las cuales se podría producir la movilidad sin ninguna limitación.

Este concepto ambiguo e indeterminado es inadmisibles llevarlo a la norma legal —por la inseguridad para el trabajador que incorpora— y sólo podría estudiarse su uso —de forma excepcional y limitada— en el ámbito de la negociación colectiva.

Se admite la movilidad funcional más allá del grupo profesional a que pertenezca el trabajador, cuando se den razones técnicas u organizativas (estas razones no las controlará nadie según parece). Esta medida, que supone trasladar mecánicamente las reglas que actualmente rigen para categorías a un modelo clasificatorio más amplio como es el de grupo profesional, suponen llegar al paroxismo en materia de flexibilidad.

La regulación contenida en el ET sobre trabajos de categoría superior o inferior está referida a sistemas clasificatorios basados precisamente en el concepto de categoría, no pudiendo trasladarse mecánicamente a formas o conceptos clasificatorios mucho más amplios y genéricos.

El que la regulación en los nuevos convenios fundamente la clasificación en el «grupo profesional» y no en la categoría, no puede hacernos pensar en un traslado mecánico del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, que está pensado, como he señalado, para la movilidad entre categorías, nunca entre grupos.

Nuestro ordenamiento en materia de movilidad funcional tiene, como hemos señalado, un alto grado de flexibilidad, al no existir mecanismo alguno de control previo a la medida empresarial, ni exigirse tampoco causa justificativa de la decisión que adopta el empresario en estas materias.

De otra parte, la ambigüedad con que están redactados los límites recogidos en el artículo 39 y la posibilidad de que los convenios redefinan las categorías y grupos de las ordenanzas, o bien que establezcan pactos de movilidad funcional «por saturación de jornada o de puesto», son también elementos que permiten afirmar la existencia de un alto grado de flexibilidad en esta materia.

2.5. Ordenación del tiempo de trabajo y vacaciones

En estas materias se produce un fuerte proceso de «deslegalización» al reducir el papel que la norma legal ha venido desempeñando, iniciando así un proceso de derogación del principio de norma mínima y de dispositivización de la Ley dando entrada en su campo de actuación al convenio, incluso a la autonomía individual.

Jornada y ordenación del tiempo de trabajo

En cuanto al tiempo de trabajo se plantean medidas muy cuestionables por lo que suponen de vulneración del principio de norma mínima y de abundamiento en el proceso de dispositivización de los mínimos legales.

A. El límite máximo de realización de horas ordinarias diarias (9 horas) establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores —precepto de derecho necesario relativo— se hace dispositivo y será la negociación colectiva quien establezca el tope correspondiente.

— Como excepción a lo anterior, se establece un tope legal máximo de 8 horas diarias para los trabajadores menores de 18 años (en estas 8 horas de trabajo efectivo se incluyen, en su caso, los tiempos dedicados a formación).

— Cuando la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas se establece la obligación de un descanso no inferior a 15 minutos (este descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo sólo cuando así se establezca en convenio o contrato individual).

Se suprime la diferenciación legal entre jornada continuada y partida.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo *de promedio en cómputo anual*.

B. Se establece el cómputo anual de jornada y se permite su distribución irregular.

C. Se establece la posibilidad de computar en períodos superiores a la semana (períodos de dos semanas) los descansos semanales y las fiestas laborales, haciendo así también dispositivo (no

sabemos si sólo para la negociación colectiva) el mínimo legal establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

D. El número máximo de horas extraordinarias a realizar no sólo no disminuye sino que se permite su incremento al no considerarse a estos efectos las que sean compensadas por descansos (en la práctica se podrá realizar el doble —160 h anuales— del máximo actual).

E. Se suprime el incremento fijado en la ley respecto a la retribución salarial de las horas nocturnas remitiendo su regulación a la negociación colectiva.

F. El valor de la hora extraordinaria se fijará en la negociación colectiva, suprimiendo lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la determinación del valor mínimo de la hora extraordinaria. El tope legal mínimo será el valor de la hora ordinaria, es decir, en la práctica las horas extraordinarias se van a transformar en horas ordinarias en lo que hace referencia a su remuneración.

En defecto de convenio, será en el contrato individual donde se fijará la cuantía a abonar por la realización de las horas extraordinarias.

Es absolutamente injustificable que, en un contexto presidido por un índice de paro escandaloso, el gobierno no recoja entre sus medidas en materia de jornada alguna referida al reparto del empleo, su única preocupación parece ser facilitar aún más la flexibilidad horaria desde una perspectiva nítidamente empresarial.

Sólo una reforma hecha por la patronal más cerril podría plantear en un contexto de paro tan brutal el incremento generalizado del número de horas extraordinarias, la reducción de su valor y la posibilidad de trabajar más horas ordinarias al día. Este cúmulo de «agresiones» no sólo supondrán un retroceso en las condiciones de vida y de trabajo de la inmensa mayoría de los trabajadores, sino que también encierran un contrasentido respecto de la situación y contexto en que se pretende aplicar.

Se olvida también el gobierno del artículo 40 de la Constitución que mandata a los poderes públicos para limitar la jornada laboral en orden a velar por la seguridad e higiene en el trabajo y a garantizar el descanso necesario.

Tampoco aplica el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la supresión o limitación de las horas extraordinarias.

Vacaciones

Respecto del disfrute de las vacaciones anuales, se pretende que se pueda pactar su fraccionamiento en varios períodos de disfrute.

Se modifican los apartados 2 y 3 del art. 38 del ET permitiendo ahora que el período total de disfrute de vacaciones se pueda fraccionar en más de dos partes (ahora se puede dividir en dos). Esto supone en la práctica que si por convenio no se regula el período de disfrute, el empresario podrá dividir en cuantas fracciones le interese los 30 días de vacaciones.

En esta materia abrir la posibilidad para que la autonomía individual —es decir, en la práctica el libre criterio del empresario— pueda fraccionar en numerosos períodos el disfrute de las vacaciones, es un atentado más a los principios rectores de la política social recogidos en el texto constitucional y en concreto a su artículo 40.2 y al Convenio 132 de la OIT.

Esta voracidad flexibilizadora —donde se da entrada a la autonomía privada— supera «las mejores» expectativas de la propia CEOE.

2.6. Ordenación del salario

En cuanto a la ordenación del salario, se sigue en la misma filosofía de eliminar los mínimos legales:

— La determinación de la estructura y composición del salario se lleva a la negociación colectiva. En defecto de convenio se determinará en el contrato de trabajo; produciéndose así una vez más la posibilidad de que sea, de hecho, la voluntad del empresario quien determine la estructura de aquello que es su obligación fundamental en la relación laboral.

— Mediante convenio o acuerdo de empresa se podrá establecer el tipo de nómina o recibo salarial que podrá sustituir al oficial (en Alemania, Francia y en la mayoría de los países comunitarios existen modelos oficiales de recibos salariales).

— Se suprime la exigencia de que figure en el convenio la retribución anual.

— Derogación del Decreto de Ordenación Salarial. Esta norma

de 1973 debería actualizarse, pero en ningún caso suprimirse sin nueva regulación.

— Los complementos salariales se podrán retribuir utilizando un módulo inferior al del salario base.

— Por convenio se podrán suprimir los complementos por antigüedad y modificar lo establecido en el art. 30 del ET (este precepto exige el abono del salario en aquellos supuestos en que el trabajador no pueda realizar la actividad comprometida por retrasos en la entrega de trabajo por parte del empresario).

2.7. Suspensiones de la relación laboral

El art. 47 del ET señala que el contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor previa autorización administrativa de acuerdo con el procedimiento establecido en el art. 51 para los despidos colectivos (extinción de los contratos por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor).

Se pretende ahora con el proyecto del gobierno:

1. Ampliar de forma extraordinaria las causas por las que el empresario puede suspender los contratos de trabajo. Así, al incorporar ahora razones organizativas o de producción como causas para la suspensión, se produce de hecho una descausalización de esta institución laboral.

El empresario podrá en la práctica suspender los contratos de sus trabajadores «creando» una exigencia de naturaleza organizativa o de producción, razones éstas que en cualquier empresa medianamente compleja se pueden artificialmente montar sin ninguna dificultad (las causas organizativas o de producción no son tan controlables, objetivas y constatables como las de naturaleza económica).

2. Se va a mantener el control externo de carácter previo (la autorización administrativa), aunque nada se dice sobre una posible diferenciación entre suspensiones de carácter colectivo y de carácter individual. La descausalización de hecho de la figura de la suspensión de los contratos va a devaluar en la práctica el control administrativo, ya que las nuevas causas, ahora incorporadas, son de difícil control y constatación.

2.8. Salida del mercado de trabajo: el despido

Dentro de la reforma del mercado de trabajo se está debatiendo también la salida del mismo y por tanto el procedimiento del despido.

La posición de la CEOE en este tema pretende reformar la legislación tanto para el despido improcedente como para el despido por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, en el sentido de rebajar las indemnizaciones actualmente previstas en la Ley de 45 días por año a 20 para los despidos improcedentes, y de 20 días a 10 para los despidos por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor. Además, en relación con este último despido pretende la supresión de la autorización administrativa previa, actualmente prevista en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El gobierno por su parte pretende en sus propuestas la modificación del art. 51 del ET en dos aspectos: en primer lugar ampliando el concepto, añadiendo a los despidos por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor dos nuevas causas cuales son las razones *organizativas o productivas* y, además, en la modificación pretende diferenciar este tipo de despidos entre los despidos «colectivos» y los «individuales».

Para los despidos colectivos se mantendría la autorización administrativa previa y para los despidos individuales se suprimiría dicha autorización administrativa, tramitándose los mismos por la vía del despido objetivo regulado en el art. 52 para lo cual se modifica dicho artículo introduciendo una causa más de extinción del contrato, sería la extinción por causas económicas, tecnológicas, de fuerza mayor, organizativas o productivas.

El problema en este planteamiento del gobierno reside en ver dónde se pone la frontera entre despidos individuales y colectivos. El Proyecto de Ley entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un período de 90 días la extinción afecte al menos a:

Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

El 10% del número de trabajadores de las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Si tenemos en cuenta la dimensión de las empresas españolas el poner la frontera entre lo individual y lo colectivo, la propuesta del gobierno supone en la práctica suprimir la autorización administrativa previa para más del 80% de las empresas y para más del 60% de los trabajadores.

Se entenderá igualmente por despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores que emplee, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Hay que reflexionar un momento sobre lo que significa esta medida del gobierno en relación con el protagonismo de la representación de los trabajadores y los sindicatos en la empresa. En la situación actual cualquier despido que se pretenda por el empresario por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, ha de contar con la previa negociación con la representación de los trabajadores y en defecto de acuerdo con los mismos someter dicha decisión a autorización administrativa. Si prosperara la reforma que el gobierno pretende, ni los sindicatos ni la representación de los trabajadores tendrían capacidad para intervenir en cualquier regulación de plantillas realizada por el empresario que no afecte a más del 40% de los trabajadores de la empresa. Es decir, el empresario podría en dos años suprimir el 80% de la plantilla sin contar para ello con la representación de los trabajadores, ni someter su decisión a un control previo, quedando limitado el derecho de los trabajadores a reclamación individual ante la jurisdicción social. Para esta reclamación no se exige en el proyecto del gobierno ni siquiera un informe por parte de los representantes de los trabajadores. Esta medida es absolutamente rechazable por los sindicatos.

Frente a las opiniones interesadas que plantean que nuestra legislación se aparta en este punto de la vigente en el resto de los países de la Comunidad Europea, y en concreto de la Directiva de la CEE referida a los despidos colectivos, hay que manifestar con claridad que no es así y que la autorización administrativa previa vigente en la actualidad en España se acomoda perfectamente a los principios inspiradores de la directiva comunitaria sobre despidos colectivos.

Dicha norma internacional se promulgó para proteger los derechos de los trabajadores y funciona como norma mínima que puede ser mejorada por las legislaciones internas. Cualquier regulación in-

terna que proteja con mayor firmeza los derechos de los trabajadores frente al despido por causas económicas que la prevista en la citada directiva, ha de entenderse que está en perfecta sintonía con el espíritu informador de dicha norma.

En el último informe de la Comisión al Consejo de fecha 13 de septiembre de 1993, en el que se valora el grado de aplicación en cada país de la directiva mencionada, por parte de la Comisión no se pone ningún tipo de pega al procedimiento previsto en la legislación española de mantener la autorización administrativa previa manifestándose que «se observa una amplísima conformidad de la legislación española con la intención general e incluso la mayor parte de las soluciones específicas de la directiva».

El único problema que se plantea respecto a dicho informe es el bajo contenido de las consultas con los representantes de los trabajadores.

Por tanto, se puede afirmar que si queremos adecuar la normativa española a la comunitaria, la modificación a realizar en el procedimiento de despidos por causas económicas sería en el sentido de potenciar los niveles de información y documentación a entregar a la representación de los trabajadores en estos supuestos.

Tampoco es de recibo la intención del gobierno de reducir los plazos para tramitación del expediente de regulación de empleo a la mitad (de 30 a 15 días). Difícilmente se va a poder articular la defensa de forma adecuada y el razonado informe de la Inspección de Trabajo tan importante en este tipo de expedientes.

Además, con la reforma se pretende modificar el juego del silencio administrativo actualmente vigente. Hasta hoy si la Administración no resolvía en el plazo fijado en la ley (un mes) se entendía denegada la autorización. Cuando entre en vigor la reforma si la Administración no resuelve de forma expresa en el plazo de 15 días, se entenderá autorizada la extinción de los contratos por silencio administrativo.

Por otra parte la ampliación de las causas que se hacen en la propuesta del gobierno ampliando las mismas a las razones «organizativas o productivas» no es de recibo en absoluto por cuanto dichas razones son muy difíciles de controlar. En la práctica la indefinición de esta fórmula supone dejar en manos del empresario la posibilidad de recurrir a esta figura de despido prácticamente cuando le convenga. Se puede afirmar que de prosperar esta reforma nos encontraremos ante la posibilidad de despedir sin causa, por cuanto va a ser muy difícil rebatir por los trabajadores y sus representantes

la justificación que haga la empresa para despedir por causas organizativas o productivas.

El gobierno pretende también hacer disponible para la negociación colectiva toda la regulación contenida en el ET relativa al despido por causas económicas. Eso significa que por convenio colectivo se pueda pactar cualquier tipo de procedimiento diferente al regulado en la ley.

Desde una posición sindical no nos negamos a dar todo el protagonismo posible a la negociación colectiva, pero la ley debe garantizar el que no se desvirtúe a través de dicha negociación lo previsto en ella. En el caso concreto que nos ocupa desde la ley se debe imponer a la negociación colectiva la exigencia de que el despido colectivo no pueda ser decidido unilateralmente por el empresario sin un control previo de la oportunidad y necesidad de dicha decisión empresarial, dejando a la negociación que establezca procedimientos e incluso fórmulas de arbitraje o decisión diferentes a la autoridad administrativa, pero garantizando un control previo sobre la decisión empresarial.

3. Negociación colectiva

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la regulación de las condiciones de trabajo. Éste es un criterio imperante en las democracias industriales. Nuestra Constitución y las leyes igualmente lo vienen reconociendo sin ningún tipo de paliativos.

En la propuesta del gobierno sobre reforma del mercado de trabajo, cuando se hace referencia a la negociación colectiva, también se habla de potenciar la misma, pero, sin embargo, a la hora de concretar las medidas que garanticen dicho reforzamiento nos encontramos con que tales medidas más que reforzar los mecanismos de negociación tienden a debilitarlo, como veremos a la hora de analizar separadamente los distintos problemas que se plantean en este tema.

3.1. Relación Ley-Convenio

En la propuesta del gobierno analizada en su conjunto se observa que su intención real no es reforzar la negociación colectiva, sino limitar el papel de la norma legal.

Se pretende dar al convenio colectivo un mayor poder de disposición de la ley, capacitándole para modificar el contenido de la misma en sentido peyorativo. Dicho de otra forma, se pretende dar al convenio colectivo capacidad para regular las materias ya reguladas en la ley no sólo para mejorar dicha regulación, sino también para regularlo de forma más negativa.

En la tradición normativa, la relación entre ley y convenio colectivo ha sido una relación de subordinación de forma que las previsiones contenidas en los convenios colectivos debían someterse a los mínimos establecidos en la ley. El convenio colectivo tenía como función mejorar el contenido de la regulación legal y los tribunales decretaban la nulidad de cualquier cláusula convencional que empeorara lo establecido como mínimo por la ley.

Esta relación ley-convenio colectivo, hasta ahora imperante, ha supuesto que, en el proceso de elaboración y aprobación de las leyes laborales, el tratamiento que se ha dado a los derechos de los trabajadores y a la regulación de sus condiciones de trabajo ha sido tendente a reconocerles por ley única y exclusivamente en su contenido mínimo, pensando que la negociación colectiva se encargaría de mejorarlo y ampliarlo. Al establecerse dicha regulación en la ley nunca pensó el legislador en la posibilidad de que dichos contenidos pudieran ser rebajados por la negociación colectiva.

Cuando un derecho se regula en la ley, con voluntad por parte del legislador de que tal regulación pueda ser modificada por el convenio colectivo *in peius*, es decir, cuando no tiene carácter de mínimo indisponible, tal regulación tiene un carácter más general y más acabado y su vocación es la de cubrir la necesidad reguladora en defecto de su tratamiento en convenio colectivo.

Es realmente distorsionador dispositivizar para el convenio colectivo preceptos legales que han sido creados cuando se han introducido en la ley como preceptos de contenido mínimo e inderogable, pensados para ser mejorados en la negociación colectiva pero nunca para ser empeorados por ésta.

Sin embargo, el gobierno pretende que una serie de proyectos contenidos en la ley actualmente como mínimos indisponibles, pasen a ser disponibles por la negociación colectiva. Se pretende realizar esta operación sin modificar la regulación legal de dichos preceptos, con lo que el resultado es aumentar la desregulación y romper claramente la estructura normativa que ha presidido hasta ahora el derecho del trabajo.

Si a esto añadimos que la situación actual, en cuanto a la estruc-

tura de la negociación colectiva, es una situación absolutamente desordenada, con muy poca articulación en los convenios y con una dispersión de los mismos importante, la medida que se propone de otorgar a éstos mayor capacidad de disposición de la ley no puede dar otro resultado que el de una mayor desmembración del derecho del trabajo y una dispersión ingobernable de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral.

El catálogo de materias que actualmente están reguladas en la ley y que el gobierno pretende dispositivizar para que puedan tener una regulación diferente, incluso peor, en la negociación colectiva es amplísima y referida prácticamente a todo el desarrollo de la actividad laboral.

En el documento entregado en las mesas de negociación aparece el siguiente texto:

«Como cuestiones en las que la negociación colectiva tendría esta plena capacidad reguladora aparecerían:

- Desarrollo y precisión de los tipos contractuales a partir de su configuración legal.
- Duración máxima del período de prueba.
- Duración del período de realización de trabajos superiores a efectos de promoción o del correspondiente a trabajos inferiores.
- Promoción económica (antigüedad y ascensos).
- Estructura y composición del salario.
- Concepto de jornada partida.
- Calendario laboral.
- Recargo de horas extraordinarias.
- Criterios para la distribución y división de las vacaciones.
- Procedimiento y efectos de la movilidad geográfica.
- Procedimiento y efectos de la modificación de condiciones de trabajo.
- Requisitos y plazos de la excedencia voluntaria.
- Procedimiento y efectos de la suspensión y extinción de contratos por causas económicas.»

Este planteamiento del gobierno supone comenzar la «casa por el tejado». Si se entiende, y así se afirma en sus documentos, que la negociación colectiva actualmente está debilitada y dispersa y que es necesario su reforzamiento y estructuración, habrá primero que estructurarla y reforzarla, y una vez consolidada una estructura más racional de la negociación colectiva se podría pensar en otorgar a

ésta un mayor poder de disposición de la ley. Este mayor poder de disposición tendría que ir forzosamente unido a una modificación en la ley del contenido de los preceptos de los que se pretende disponer.

3.2. Sustitución negociada de las ordenanzas

El gobierno en sus propuestas plantea la derogación a plazo fijo de las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor. Esta derogación supondría un vacío normativo que automáticamente sería ocupado por el empresario, el cual regularía de forma unilateral las previsiones actualmente contenidas en la normativa reglamentaria.

Los sindicatos hemos planteado en la mesa de negociación la necesidad de que ningún sector productivo quede huérfano de una regulación por rama. Para ello en nuestra propuesta es básico el que el gobierno cambie totalmente el objetivo que hasta ahora ha expuesto de derogar las Ordenanzas Laborales a plazo fijo por fomentar la negociación para su sustitución negociada, proceso del que la derogación será una consecuencia.

Las Ordenanzas Laborales deben sustituirse mediante convenios colectivos sectoriales debidamente articulados, fundamentalmente de ámbito estatal, aunque puedan requerirse en algunos supuestos otros de distinto ámbito.

Para hacer posible esta negociación colectiva es conveniente:

— El establecimiento de un *Acuerdo Interconfederal* sindicatos-CEOE según el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el que, entre otras cosas, se establezca:

- Objetivos a perseguir con el proceso negociador.
- Fecha de inicio y calendario de las negociaciones sectoriales.
- Procedimiento de negociación.
- Forma de resolver las cuestiones que puedan surgir referidas, por ejemplo, al ámbito funcional del convenio colectivo.
- La articulación de los convenios estatales con los de ánimo inferior.
- Si no se llegara a un acuerdo del plazo fijado en el acuerdo, las partes someterían sus diferencias a una decisión arbitral. El laudo sería de últimas posiciones y su vigencia se extendería

hasta que se lograra un acuerdo negociado de sustitución de la Ordenanza.

— En el Acuerdo Interconfederal que se propone se regulará el procedimiento para someter las diferencias a arbitraje y la designación de árbitros.

— Por parte de la Administración se prestará apoyo a la negociación fundamentalmente instando la constitución de las mesas negociadoras, ejerciendo la función mediadora, facilitando los estudios sectoriales que puedan ser necesarios, etc. Todas estas funciones se podrían desarrollar a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

— Sin perjuicio de que el Acuerdo Interconfederal fije un plazo que delimite el proceso negociador, plazo que necesariamente debería tener en cuenta la realidad de cada sector y que, incluso, al finalizar el mismo las organizaciones firmantes del dicho Acuerdo Interconfederal, conjuntamente con el gobierno, evalúen los resultados obtenidos, la Administración se deberá comprometer a no derogar unilateralmente las Ordenanzas Laborales en tanto no sean sustituidas por convenios o, transitoriamente, por laudos arbitrales.

— Considerando perfectamente viable el esquema propuesto si por parte de la CEOE no se aceptara la fórmula de sustitución negociada de las ordenanzas que aquí se propone, reiteramos nuestro total rechazo a la pretensión de derogar unilateralmente las Ordenanzas Laborales, porque ello supondría en la práctica un premio para quienes no han mostrado ninguna voluntad negociadora en este proceso.

3.3. *Articulación de la negociación colectiva*

Es una opinión compartida que la negociación colectiva se encuentra dispersa y desestructurada, lo cual no beneficia el logro de objetividad de un ordenamiento global equilibrado en las relaciones laborales a nivel sectorial. Para conseguir esta ordenación es necesario desarrollar los mecanismos de articulación que actualmente prevé la ley, fundamentalmente en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El convenio estatal de sector, además de regular con carácter general las condiciones de trabajo en el mismo, debe preocuparse también de organizar y ordenar la negociación colectiva en ámbitos inferiores y empresas de dicho sector.

En tales convenios se regularán qué materias se han de negociar totalmente a nivel sectorial-estatal, qué otras habrán de ser negociadas en los ámbitos inferiores pero siguiendo las reglas o pautas que se fijen en el convenio estatal y cuáles se negociarán libremente en los convenios de ámbito inferior porque así lo decide el convenio estatal.

Estos convenios deben tener capacidad de penetración en todos los ámbitos de negociación inferior sin que pueda ser aplicable a ellos la regla de concurrencia de convenios que se establece en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta diferente ordenación de la negociación colectiva, además de dar mayor protagonismo a los sindicatos en la misma, puede lograr una regulación más equilibrada y armónica de las condiciones de trabajo y evitar la dispersión normativa en la que actualmente se encuentra la negociación colectiva, sin que ello signifique que haya que agotar en el nivel superior de la negociación dejando vacíos de contenidos sus niveles inferiores.

En las propuestas del gobierno no se concreta nada en relación con este aspecto tan importante para ordenar de una forma más eficaz la negociación colectiva.

3.4. *Estabilidad del convenio*

Aunque en el proyecto de ley aparece el carácter normativo del convenio, dejando a las partes libertad para fijar qué cláusulas prorrogan su vigencia y cuáles no, por una parte del gobierno y por la patronal se pretende una modificación de la ley en virtud de la cual el contenido de los convenios colectivos se derogue en su totalidad una vez finalizado el plazo de vigencia de los mismos, salvo que las partes en el convenio decidan la prórroga de alguna de sus materias.

Hasta ahora, como todo el mundo conoce, el contenido de los convenios colectivos, excepto las cláusulas obligacionales, se prorrogaban una vez finalizado su período de vigencia hasta tanto no fueran sustituidos por otro convenio colectivo, si bien las partes tenían libertad para fijar en la negociación qué cláusulas del convenio eran obligacionales y cuáles normativas. Este mecanismo ha funcionado con normalidad y la pretensión de modificarlo ha surgido por primera vez en la mesa de negociación sin que hasta muy recientemente la patronal haya reivindicado su necesidad, probablemente por considerarla una modificación excesiva.

La gravedad de la medida es indudable y supone un duro golpe a los mecanismos actualmente vigentes de negociación colectiva. No es lo mismo enfrentar la negociación de un convenio colectivo sobre la base del contenido del convenio colectivo anterior que enfrentar dicha negociación a partir de los mínimos contenidos en la ley.

En defecto de acuerdo, y una vez finalizada la vigencia del convenio, el vacío normativo que se produce por la pérdida de vigencia de su contenido, será ocupado inmediatamente por el empresario que en virtud de sus poderes de organización podrá fijar las condiciones de trabajo libremente con la sola sujeción a los mínimos que se establecen en la ley; mínimos que son sustancialmente reducidos en la propuesta del gobierno.

La medida que se pretende no tiene ningún antecedente en la legislación comparada a nivel europeo en esta materia.

Así en Italia los convenios colectivos de carácter corporativo mantienen la estabilidad de sus cláusulas después de finalizar su período de vigencia en tanto sean sustituidos por otro convenio colectivo y los convenios de derecho común tienen normalmente una cláusula en dichos convenios garantizando su estabilidad y en defecto de la existencia de tal cláusula los Tribunales vienen aplicando las cláusulas del convenio vencido sin que el empresario pueda regular las condiciones de trabajo ajustándose a los mínimos legales.

En Portugal, RFA y Bélgica los convenios colectivos mantienen su carácter normativo y la prórroga de su contenido en tanto sean sustituidos por otros convenios.

En Francia los convenios colectivos una vez vencidos se prorrogan hasta la fecha de la firma del nuevo convenio con el tope máximo de un año, finalizado este año sin que exista acuerdo todas las condiciones de trabajo fijadas en el convenio se incorporan al contrato de trabajo con lo que el empresario debe respetarlos convirtiéndose en derechos individuales. En este país se está discutiendo en la actualidad el dar aún mayor estabilidad al contenido de los convenios colectivos.

En nuestra opinión, la ley debe garantizar con carácter general la prórroga de los contenidos normativos de los convenios colectivos en tanto éstos sean sustituidos por otros, salvo que las partes decidan en uso de la libertad de negociación la derogación de algunas materias contenidas en el convenio al finalizar el plazo de vigencia de éste.

Cualquier otra fórmula supone una carga de profundidad al me-

canismo de la negociación colectiva como elemento que intenta equilibrar la natural desigualdad de las partes en el contrato de trabajo.

3.5. Contenido mínimo del convenio

Con la legislación actual el contenido mínimo de los convenios colectivos, según establece el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, se reduce a la determinación de las partes que lo conciertan, ámbito personal, funcional y territorial, forma, condiciones y plazo para la denuncia del convenio y designación de una comisión paritaria.

Como se ve, son solamente aspectos formales los que deben figurar de forma preceptiva como contenido mínimo del convenio dejando en lo demás a las partes absoluta libertad para negociar cualquier tipo de condiciones de trabajo.

En la propuesta del gobierno se pretende incluir como contenido mínimo de los convenios colectivos, además de los ya previstos actualmente en la ley, por una parte, las «cláusulas de descuelgue» que permitan la inaplicación de determinado contenido del convenio a empresas con situación económica negativa, y, por otra, la determinación de las cláusulas que mantendrán su vigencia hasta la existencia de un nuevo acuerdo, en línea con el principio general de derogación de todo el contenido del convenio que hemos visto en el punto anterior.

La introducción como contenido mínimo de los convenios de estas cláusulas supone una grave intromisión por parte de la ley en la libertad de las partes para establecer los contenidos de la negociación colectiva, imponiéndoles la necesidad de discutir y acordar sobre estas materias. En la práctica, de prosperar esta modificación legal, se va a hacer discurrir toda la negociación en el pacto sobre el acuerdo en estas cuestiones que la ley establece como obligatorias, agotándose en dicha discusión todo el esfuerzo negociador.

En este sentido, la medida que se pretende supondrá un empobrecimiento de la negociación colectiva, ya que las partes, al centrarse en la discusión de dichas cláusulas, abandonarán sus pretensiones en relación a introducir en el convenio otros contenidos negociadores que hagan de éste un instrumento dinámico de la regulación de las relaciones laborales.

3.6. Problemas de representatividad

En la regulación actual se han detectado algunos problemas de representatividad que es necesario abordar, porque la experiencia nos ha demostrado que pueden obstaculizar la existencia de convenios colectivos de carácter sectorial.

El más importante de estos problemas es el problema de la representatividad de las organizaciones patronales. El ET exige que las patronales representen a la mayoría de las empresas y a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. Habría que realizar una modificación legal tendente a exigir como único requisito de legitimación el que la patronal represente a empresas que empleen a la mayoría de los trabajadores afectados eliminando el requisito de representación, además, de la mayoría de las empresas.

Por otra parte, habría que estudiar mecanismos de representación de la patronal en virtud de la importancia laboral de dichas organizaciones sin acudir a criterios medidos de representatividad por cuanto los sistemas de elección y de afiliación de dichas patronales son bastante opacos y están dificultando el mecanismo de negociación colectiva de ámbito superior a la empresa por falta de representatividad.

En relación con el funcionamiento de las comisiones negociadoras se ve útil también introducir el procedimiento del voto ponderado en función de la representatividad que cada uno de sus miembros ostente, así como la adopción de acuerdos por mayoría simple.

3.7. Reforzar el deber de negociación

El Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 89: «ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe», sin embargo se hace necesario desarrollar este principio para que pueda actuar con eficacia en el desarrollo de la negociación colectiva.

Aunque la exigencia legal de negociar de buena fe no implica el deber de acordar, habría que precisar en la ley la concreción de dicho deber de negociar introduciendo la obligación de las partes a responder de forma fundada y por escrito a las propuestas que se le planteen desde la otra parte.

Por otro lado, habría que habilitar mecanismos sancionadores de las conductas que infrinjan este deber de negociar: dichos mecanis-

Análisis sindical de la Reforma Laboral

mos introducirían en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social como conducta sancionable el faltar al deber de negociar y crear un mecanismo procedimental para poder exigir a la parte que infrinja dicho deber indemnizaciones por daños y perjuicios. Esto se podría lograr a través de un proceso parecido al de conflicto colectivo modificando en ese sentido la Ley de Procedimiento Laboral.

En una situación general de grave crisis económica y de reforzamiento de los poderes empresariales, y que en nuestro caso se acompaña además de unas tasas de temporalidad y precarización extraordinarias, pretender limitar el papel de la ley y dispositivizar los mínimos de derecho necesario encierra muchos peligros.

La negociación colectiva se puede fortalecer —sin necesidad de suprimir los mínimos legales— si las partes legitimadas tienen voluntad y capacidad para hacerlo. No existe una relación de confrontación entre el papel que juega la ley y la negociación colectiva, por el contrario son papeles complementarios e integradores.

Los mínimos legales sólo estorban a los que utilizan «la potenciación de la negociación colectiva» como un señuelo, para cargarse realmente el papel de la norma legal en nuestro modelo de relaciones laborales.

Este planteamiento, fundamentalmente de la patronal, les lleva a cuestionar también el papel del convenio colectivo y su naturaleza de norma. Ya no sólo se predica el carácter rígido de la ley sino incluso de la norma convencional.

4. A modo de conclusión

El Proyecto del Gobierno sobre reforma de Mercado de Trabajo (Decreto-Ley y Proyecto de Ley) viene a recoger, ahora ya en medidas concretas y si no lo remediamos de exigible cumplimiento, la filosofía y planteamientos que se contenían en el llamado Libro Verde remitido por el gobierno al Consejo Económico y Social en abril de 1993.

La puesta en práctica de estas medidas no sólo supondrá un retroceso grave en los niveles de protección y en el marco de garantías alcanzadas por los trabajadores asalariados en nuestro país, sino también una modificación en negativo de nuestro modelo de relaciones laborales.

No es un problema de mayor o menor flexibilidad, porque no es cierta la premisa de la existencia de un ordenamiento rígido.

Se trata de un problema de poder —de reparto de poder— y por lo tanto de democracia. Estas medidas plantean con toda su crudeza un salto atrás en el débil proceso de democratización de nuestras relaciones laborales y de la propia empresa.

El gobierno se aparta con este proyecto de reforma laboral del modelo constitucional que ordena a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Desconoce, asimismo, los fundamentos del derecho comunitario, uno de cuyos principios fundamentales es «la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la mano de obra» y apuesta de forma clara y desde una filosofía «autoritaria», en materia de relaciones laborales, por reforzar los poderes del empresario.

Este recorte en términos de democracia en nuestro sistema de relaciones laborales no se plantea con el objetivo de crear empleo, al menos ésta no es la finalidad fundamental que preside la presente reforma.

El gobierno de turno, al proyectar el ET —norma hija de la crisis de finales de los setenta y con un alto contenido flexibilizador— justificó sus elementos más negativos señalando que se iba a crear mucho empleo.

La reforma del ET de 1984 —que flexibilizó hasta extremos intolerables la contratación— «se vendió» también como un buen instrumento para la creación de empleo.

El intento de deslaborar el trabajo de los jóvenes a través del contrato de inserción, también —de acuerdo con la campaña oficial— tenía un único objetivo y finalidad: la creación de empleo.

Ahora como entonces, pretenden convencer a la sociedad de que su «contrarreforma» laboral está conectada básicamente a objetivos de creación de empleo. La falsedad de esta campaña oficial es manifiesta, y la propia experiencia de anteriores reformas, contrastadas con las tasas y datos sobre el paro y precariedad existentes, nos lo demuestra de manera manifiesta.

Tras estas medidas hay una opción política clara y una toma de posición nítida por parte del gobierno, cuyas consecuencias son: reforzamiento del poder empresarial, limitación y recorte de derechos y garantías de los trabajadores, incremento de la precarización y la segmentación, abaratamiento y facilitación del despido, disponibilidad casi absoluta sobre la mano de obra...

El trabajador, como sujeto de derechos, no existe para los autores de la reforma laboral, ya que no se plantea ni una sola medida de avance o positiva en orden al reforzamiento, ampliación o mejora de derechos y garantías laborales.

En términos de progreso social y de democracia esta Reforma supone un retroceso grave y evidente. Se hace contra la inmensa mayoría de la sociedad y desde postulados puramente economicistas.

El objetivo real, por lo tanto, de esta parcial, desequilibrada y torticera reforma es entregar más poder aún al empresario, facilitar su capacidad de disposición sobre el trabajador, transferir recursos hacia las rentas del capital. Es, en definitiva, la lógica implacable de un proyecto neoliberal.



SOCIOLOGIA

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS

TERCERA ÉPOCA - Nº 5 - MAYO-AGOSTO, 1993

ESTUDIOS

TEORÍA, JUEGOS Y MÉTODO.
FELIX OVEJERO

CARACTERÍSTICAS Y FORMAS DEL TERRORISMO POLÍTICO
EN SOCIEDADES INDUSTRIALES AVANZADAS.
FERNANDO REINARES

HOMOGAMIA, INDIVIDUALISMO Y FAMILIA: MODELOS DE ANÁLISIS
PARA LA FORMACIÓN DE LA PAREJA.
LLUIS FLAQUER

NOTAS

¿ES REALMENTE LA MIGRACIÓN UNA ESTRATEGIA DE
SUPERVIVENCIA? UN EJEMPLO EN LA MIXTECA ALTA OAXAQUEÑA.
MARTA GUIDI

LA SOCIEDAD DE LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA EN HUNGRÍA
CARMEN GONZÁLEZ ENRÍQUEZ

LA IMPLANTACIÓN DE LA REFORMA EDUCATIVA. UN ENFOQUE
DE TEORÍA DE JUEGOS.
CLARA RIBA I ROMEVA

PERSONALIA

VIOLENCIA PÚBLICA Y VIOLENCIA PRIVADA.
ESTEBAN PINILLA DE LAS HERAS

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

EL CUERPO Y LA SOCIEDAD. EXPLORACIONES EN TEORÍA SOCIAL
(POR ÁLVARO PAZOS)
BRYAN S. TURNER

SECRETARÍA DE LA REVISTA INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA
IESA-ANDALUCÍA
EDIFICIO UNIVERSITARIO DE SERVICIOS MÚLTIPLES
AVDA. MENÉNDEZ PIDAL, S/N - 14004-CÓRDOBA
Telf. (957) 21 81 39 - Fax (957) 21 81 40

CONGRESOS

La sociología del trabajo en América Latina y su primer congreso

Jorge Carrillo V. *

1. Rejuvenecimiento de la sociología del trabajo en América Latina

En medio de una crisis de paradigmas de la sociología, pero también de otras disciplinas sociales, y no menos importante, de la reducción del alumnado que se matricula en las carreras de sociología en las diferentes universidades e institutos, no sólo en América Latina sino en el nivel internacional, se presenta, por el contrario, un rejuvenecimiento de la sociología del trabajo.

Este rejuvenecimiento, ciertamente relacionado con la revalorización del trabajo y del factor humano en los nuevos procesos productivos, se caracteriza por un gran dinamismo en la investigación, en la conformación tanto de equipos de trabajo como de redes académicas nacionales e internacionales, y en la realización frecuente de diversos eventos; todo ello se refleja en un importante volumen de publicaciones.

Desafortunadamente, la mala distribución de las publicaciones en América Latina y la falta de recursos de las editoriales más prestigiadas, no permite la difusión rápida y eficaz del conocimiento generado. Esto, unido al desinterés de la lectura en castellano por parte de una gran cantidad de investigadores anglófonos o francófonos, evidente por la ausencia de citas en español, tiene como con-

* Investigador de El Colegio de la Frontera Norte y representante para América Latina del Grupo 30 de la Asociación Internacional de Sociología.

secuencia la apreciación generalizada de que en esta región, y en Iberoamérica en general, es muy escasa la investigación, y la existente es de mala calidad. Por el contrario, y a pesar de la reducción de los presupuestos destinados a dicho rubro dentro de las universidades e institutos, han proliferado desde inicios de la década pasada los estudios sobre el trabajo.

La búsqueda conceptual y el enfrentamiento con la realidad en la investigación sociológica en América Latina, que cuestiona modelos, esquemas y conceptos teóricos desarrollados en y desde los países industrialmente avanzados, y que en muchas ocasiones rápidamente son aplicados a la situación latinoamericana, son un claro reflejo de este rejuvenecimiento. De igual manera, la búsqueda de nuevas metodologías, esquemas analíticos, técnicas de recopilación de información y técnicas de análisis, que permitan acercarse a esta compleja y mutante realidad, indican asimismo una nueva etapa en la disciplina, como se verá más adelante.

Los diversos procesos macro, como la globalización, la regionalización, la integración e internacionalización, o la búsqueda de modelos y estrategias que permitan elevar la competitividad, a través del mejoramiento de la calidad, la productividad y la reducción de costos unitarios, hacen muy difícil hoy en día que alguien pueda negar su impacto en los procesos micro, como son las formas de trabajo de la gente, sus actividades, su proceso de formación, sus calificaciones, y sus maneras de relacionarse y de ser representados. En este sentido, los operarios, y de manera más general, el personal ocupado, los trabajadores por cuenta propia y el trabajo en sí mismo, sufren transformaciones profundas, aunque evidentemente de manera heterogénea en la forma, contenido, velocidad, intensidad y temporalidad.

Las políticas de ajuste, la reorganización industrial y los cambios en el mundo del trabajo no han sido concluidos en los diferentes sectores productivos y en las distintas regiones donde se han implantado o han intentado implantarse. En efecto, se trata de un proceso inacabado, relativamente reciente y marginal en muchos casos. Más aún, se trata de uno que por características propias se transforma permanentemente. Además, no son claros los resultados a los que se llegará, y, por lo mismo, nos encontramos frente a una encrucijada del trabajo.

Los modelos de producción y organización implementados en América Latina, las estrategias de su adaptación y las trayectorias empresariales y laborales no son claros en todas sus dimensiones. Y

esta indefinición y variedad, que es acompañada por una situación tensa entre los actores afectados en muchos de los casos, es precisamente la que convierte a la sociología del trabajo en un importante campo analítico y científico que debiera permitir comprender y explicar las transformaciones productivas, industriales y laborales, así como su impacto en el trabajo mismo.

Una observación general que se puede establecer a partir de las líneas de los trabajos y las preocupaciones señaladas en el congreso, es que la investigación sobre el trabajo estará basada cada vez más en estudios comparativos —regionales, nacionales e internacionales— a partir de iniciativas de investigadores locales.

Más preocupados por comprender la compleja realidad de estos países que por verificar la *lean production* en empresas particulares, o por tomar partido sobre la especialización flexible, el postfordismo o los distritos industriales, la preocupación central en la investigación sociológica especializada en trabajo en América Latina es conocer y comprender cómo determinadas transformaciones productivo-industriales se adoptan y adaptan a las diferentes realidades policolaborales (nacionales y regionales). En este sentido, la pertinencia de estos estudios rebasa el interés científico de los investigadores mismos, y se ubica en un campo más amplio que abarca a diversos sectores de la sociedad, particularmente aquellos actores sociales que se ven involucrados día a día en esta profunda y heterogénea reorganización de los aparatos productivos.

2. Algunos rasgos de la evolución de la sociología del trabajo en América Latina

La sociología del trabajo en América Latina es relativamente reciente en contraste con la desarrollada en Europa, y ha transcurrido por diferentes temas centrales, influenciada tanto por las distintas realidades nacionales como por las influencias teóricas en los países avanzados industrialmente (PAI's). El principal aspecto que puede distinguirse en la evolución de los estudios es el régimen político en el cual se desarrollan las economías nacionales y el comportamiento económico de las diferentes naciones.

En las décadas del sesenta y setenta se fortaleció el modelo de desarrollo económico hacia adentro en distintos países. La política de industrialización por sustitución de importaciones caracterizó di-

cho período. El desarrollo de esta política se desarrolló tanto en regímenes democráticos como en militares, que para el caso de Centroamérica duraron hasta la primera mitad de los ochenta. El tema central que abordaban los estudios de sociología del trabajo en la mayoría de los países era el sindicalismo y su inserción en la política nacional, o bien en el caso de Brasil, la situación del mercado de trabajo y sus límites para la emergencia de un movimiento sindical (Castro y Leite, 1993). Se daba prioridad a los grandes actores sociales (sindicatos, partidos políticos, Estado). Muchos trabajos estuvieron influenciados en este período por autores europeos orientados al estudio de los movimientos sociales y la acción social. Tal fue el caso de Touraine, Negri y Panzieri. Las perspectivas socio-demográfica e historiográfica, dentro de la sociología del trabajo, se convierten en enfoques de investigación predominantes.

En la década de los ochenta se presentan tres fenómenos de gran envergadura en la región que imprimirán un parteaguas prácticamente en todos los trabajos: la intensificación de las crisis económicas nacionales, la gestación de un nuevo modelo de desarrollo y la globalización de la producción. Desde el inicio de la década se presenta la crisis de la deuda externa, el deterioro del intercambio comercial, la baja capacidad de inversión, las devaluaciones de las monedas, la hiperinflación, en fin, toda una crisis estructural que acompaña el deterioro del modelo de industrialización por sustitución de importaciones. Paralelamente, y como consecuencia, se conforma un nuevo modelo que no es sólo apertura económica y políticas neoliberales (Ruiz Tagle, 1993) sino el establecimiento de políticas de ajuste estructural, la reestructuración industrial y la configuración de nuevos actores sociales (nuevos sindicatos, nuevos contingentes de trabajadores, nuevos movimientos sociales). El nuevo modelo de industrialización para la exportación se va gestando paralelamente al abandono relativo del Estado benefactor y de la reducción del sector público. Finalmente, la globalización de la producción se presenta, primero a través del establecimiento de fábricas para el mercado mundial en Zonas Francas para la Exportación, y después en grandes empresas y en sectores punta que reorientan su producción y se reestructuran profundamente.

Desde fines de la década de los setenta una nueva perspectiva de investigación hace aparición en América Latina: los estudios sobre el proceso de trabajo. Con ello no sólo cambia la prioridad de investigación, sino los estilos de trabajo. Se generalizan los estudios de caso de empresas, sobre todo con un estilo de trabajo socio-

antropológico, particularmente en países como Brasil y México (Castro y Leite, 1993; Carrillo, De la Garza y Zapata, 1993), y de manera mucho más teoricohipotética en Chile (Ruiz Tagle, 1993). Nuevos temas se analizan como la organización del trabajo; la gestión, segmentación y calificación de la mano de obra; y las formas de dominación y resistencia. El proceso de trabajo, en su enfoque más crítico, es visto como una «forma de relación social y política que contiene visiones y proyectos sociales diferentes y conflictivos, y que lleva a una comprensión de la tecnología y de la organización del trabajo como un campo de expresión de la lucha de las fuerzas en juego» (Le Ven, 1993). Esto es, como «la manera por la cual el capital organiza el consumo productivo de la fuerza de trabajo y las formas políticas de resistencia» (Castro y Leite, 1993). La crítica central de la que parten estos estudios frente a las corrientes historiográficas o frente a la propia teoría bravermaniana del proceso de trabajo es que observan a los trabajadores como seres pasivos desprovistos de conciencia. La investigación en Brasil encontró, por el contrario, que los colectivos de trabajadores proliferaban, eran heterogéneos y desarrollaban múltiples trayectorias y complejas estrategias de resistencia (Castro y Leite, 1993).

En este período se analizan además de los procesos de trabajo, los mercados de trabajo, la vinculación entre la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo y las nuevas formas de sindicalismo (innovadoras en Brasil, concertacionistas en Chile y México, funcionales y regresivas en México). Nuevos autores norteamericanos, con Braverman y Burawoy, principalmente, influenciarán el nuevo estilo de investigación. La teoría del proceso del trabajo de Braverman, degradación del trabajo a partir de la intensificación y descalificación del trabajo como fuente para incrementar la productividad, que influye en los primeros trabajos, se modifica por aquella que considera que los regímenes de producción y sistemas de control promueven una resistencia hacia el trabajo. Los estudios sobre impacto laboral frente a la reestructuración productiva y la flexibilidad en los mercados de trabajo proliferaron también a fines de la década pasada.

Finalmente, todo indica que los años noventa cristalizarán el nuevo modelo de desarrollo nacional, caracterizado por ser abierto y fuertemente competitivo (Ruiz Tagle, 1993). Humphrey (1993) llama la atención de la apertura económica: tres cuartas partes de las exportaciones de América Latina se dirigen hacia afuera de la región. Para éste y otros autores la evidencia empírica de la prolife-

ración del nuevo modelo de producción flexible (Justo a Tiempo/Control Total de la Calidad; o Postfordismo) marca el hito de la década.

Procesos como la pacificación en América Central, la democratización en algunos países y una cierta recuperación económica, ciertamente polarizada, contextúan los nuevos estudios. Pero mientras que los ochenta se caracterizaron por el cambio tecnológico, principalmente en los sectores modernos y exportadores, y una reestructuración intensiva en éstos y otros sectores tradicionales, ahora toca su turno a las modificaciones organizacionales en el trabajo, en la gestión de la mano de obra y en la producción, esto es, al nuevo modelo de producción flexible, generalmente denominado en la literatura como postfordismo. Así, el énfasis en el cambio tecnológico y su impacto en las relaciones industriales que caracterizó a los ochenta, dará un giro hacia el análisis de la adaptabilidad de la fuerza de trabajo y de los mandos medios y gerenciales, hacia las nuevas formas de organización del trabajo (CTC), de la producción (JAT) y de la gestión de la mano de obra (jerarquías y categorías mínimas), y el impacto de éstas en los procesos de flexibilización laboral y en los mercados de trabajo.

Los estudios empíricos realizados y las hipótesis formuladas señalan, en contraposición a la idea de la homogeneidad y la universalidad del modelo de la *lean production*, una amplia heterogeneidad estructural en cuanto a la configuración de los modelos mismos y a su impacto en el trabajo. Ellos marcan actualmente el centro de atención de gran parte de la investigación sociológica. Nuevas perspectivas analíticas surgen orientadas a la realización de estudios comparativos y longitudinales. Los análisis de trayectorias laborales e industriales comienzan a presentarse en América Latina. Un enfoque aún más reciente comienza: la transferibilidad de los modelos organizacionales desarrollados en los PAI's y su adaptación en la región. Primero, a través de la formulación de hipótesis interpretativas, y muy recientemente buscando comparaciones empíricas, se analiza la adaptación de los modelos japonés e italiano en zonas nuevas y tradicionalmente industrializadas, así como en zonas francas para la exportación.

Si bien la amplia difusión de la automatización rompió el vínculo intensificación del trabajo y productividad (Humphrey, 1993), el nuevo modelo «postfordista» cuestiona la polarización en el trabajo y brinda un rol central a la *performance* de los trabajadores y empresarios, y permite incrementar la productividad a partir de una nueva

intensificación en el trabajo (Humphrey, 1993). La implicación requerida de trabajadores y sindicatos, lleva a plantear, en algunas empresas nuevas demandas y aspectos de negociación contractual, como en el caso de Brasil (Castro y Leite, 1993) y México (De la Garza, 1993).

Cabe mencionar que los temas que los sociólogos del trabajo resaltan tanto en México como en Brasil, Chile, Colombia, Argentina y Venezuela se pueden agrupar en tres bloques: *a.* la flexibilización (en los mercados de trabajo y laboral); *b.* la formación, calificación y los vínculos entre el sector educativo y el productivo; y *c.* la polarización del aparato productivo con énfasis en la precarización del trabajo en la economía sumergida. En el caso de América Central se resaltan la globalización, la flexibilización y la gobernabilidad (Pérez Sáinz, 1993).

El carácter rejuvenecido de la sociología del trabajo en América Latina se puede observar en las distintas críticas hechas por los mismos sociólogos a las modas y estilos de investigación. Las críticas más fuertes han sido para los estudios historiográficos sobre el movimiento obrero en México durante los setenta (De la Garza, 1993), por considerar al movimiento obrero y a la historia de los propios trabajadores como la historia de los pactos y enfrentamientos entre las cúpulas sindicales y el Estado. Para los estudios sobre el proceso de trabajo durante los ochenta en Brasil, por su alto carácter descriptivo, escasamente interpretativo y por considerar a las empresas como ámbito de propiedad y fuente de autoridad científica (Castro y Leite, 1993). Crítica bien aceptable para otros casos como México. A las modas teóricas como el regulacionismo en México (De la Garza, 1993b) o los estudios actuales sobre procesos tecnológicos y organizacionalmente modernos. Castillo (1993) en un sugerente trabajo llama la atención sobre las modas actuales como el postfordismo y la implicación en el trabajo, y con ello el abandono de problemas clásicos de la sociología, que siguen siendo de gran envergadura, como las condiciones de trabajo, la precarización y la seguridad industrial. Pries y Dombois (1993) van más lejos para señalar que estos esquemas analíticos gestados en y para los PAI's no son aplicables a la realidad latinoamericana, por lo menos no sin pasar por un examen crítico. Para Humphrey se trata de una cuestión de investigación empírica, pero para Pries y Dombois es de pertinencia. Estos autores sostienen que el mercado de trabajo y el trabajo asalariado permanente no son tan importantes en la regulación del trabajo en América Latina, como en los países europeos o

en Estados Unidos. Por el contrario, los trabajos «atípicos» son precisamente lo normal en estas sociedades. Otro tanto sucede con el sistema de relaciones industriales que no es la forma dominante de regulación de los conflictos, sino una de tantas instituciones que regulan las condiciones heterogéneas del trabajo y del empleo. La sociología del trabajo industrial —basada en modelos de producción y tipos de empresa— se basa en grandes empresas e importantes sectores como el automotriz, situación extremadamente marginal en el contexto productivo latinoamericano, ya que aquí prevalecen los negocios pequeños; además los modelos propuestos son lógicas funcionales que dejan fuera a los actores.

Por último, es importante mencionar los retos que fueron resalados en varios trabajos del Congreso:

- a. Se requiere mayor investigación empírica en diversos temas, particularmente estudios comparativos y longitudinales.
- b. Se deben sintetizar los hallazgos anteriores, revalorar las experiencias y reestablecer la capacidad de formular hipótesis con mayor poder de generalidad.
- c. Es menester regresar a las preocupaciones tradicionales de la sociología del trabajo y cuidar la extrapolación acrítica de las teorías y debates en boga en los PAI's.
- d. Se requiere teorizar acerca de la configuración de los nuevos sujetos laborales y la redefinición de los antiguos.
- e. Estudiar qué se transfiere y qué queda al transferir los nuevos modelos de producción. Un desafío iniciado en los ochenta, de manera más evidente en Brasil, es integrar otras áreas del conocimiento a la sociología del trabajo como la ingeniería industrial, la medicina del trabajo, la psicología del trabajo y la administración de empresas.

De todo lo anterior se puede obtener una conclusión general: si bien los procesos políticos y los comportamientos económicos han sido muy distintos (por ejemplo, los casos de El Salvador-Costa Rica, Chile-Venezuela, México-Argentina), los temas predominantes en la sociología del trabajo guardan ciertas similitudes en cada período, debido a situaciones macroeconómicas y a las influencias teóricas en los PAI's. De aquí que, si bien existe una preocupación seria que debe enfrentarse respecto a las modas teóricas y la importación acrítica de las mismas, también hay que reconocer el enriquecimiento de la investigación sociológica en América Latina a partir del desarrollo científico en los PAI's, como ha sido el caso del

enfoque del proceso de trabajo y de su debate, lo cual generó importantes contribuciones en países como México (De la Garza, 1993) y Brasil (Castro y Leite, 1993), por ejemplo, o de la producción flexible (Carrillo, 1993; Humphrey, 1993).

3. Acerca del Congreso y de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo

Del 22 al 26 de noviembre de 1993 se llevó a cabo el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo en las instalaciones de la antigua Escuela de Medicina de la UNAM en la Ciudad de México. Seis instituciones mexicanas patrocinaron dicho evento (COLEF, COLMEX, Colegio de Puebla, CONACYT, FLACSO, INSOL, UAM y UNAM). Este congreso formó parte de las conferencias regionales preparatorias para el próximo Congreso Mundial de Sociología que será llevado a cabo en Bielefeld, Alemania.

El congreso tuvo como origen no sólo la idea de algunos sociólogos motivados, sino una realidad que claramente mostraba que existían las condiciones para reunir a un gran número de académicos en torno a preocupaciones afines al mundo del trabajo. Estaba presente un encuentro de intereses de diversos investigadores a lo largo de América Latina, así como un volumen considerable de producción académica, lo cual llevó a que, con relativa facilidad, la propuesta encontrara eco y un enorme entusiasmo.

Destaca la importancia del congreso por su representatividad numérica, geográfica, institucional y temática. Se presentaron 125 ponencias, en las cuales participaron 170 autores de dichos trabajos. Hubo 51 comentaristas y moderadores, lo cual arrojó un total de 221 participantes activos. Resultó interesante el relativo equilibrio entre investigadores según género: 93 investigadoras y 128 investigadores. Estuvieron representados 11 países latinoamericanos, 5 países europeos y Estados Unidos. Asimismo, estuvieron representadas más de 100 instituciones.

El congreso fue organizado alrededor de 9 temas principales que permitieron tener una amplia cobertura:

- Mercados de trabajo y trayectorias laborales.
- Educación, formación y trabajo.
- Sistemas de relaciones industriales.

- Organización y trabajo.
- Tecnología y trabajo.
- Empresas y empresarios.
- Género y trabajo.
- El trabajo agrícola.
- Condiciones y riesgos en el trabajo.

El evento fue muy importante tan sólo por el hecho de haber reunido, por vez primera, al más amplio conjunto de académicos en múltiples áreas de interés, enfoques analíticos y perspectivas temáticas en relación con la sociología del trabajo. Resultó asimismo enriquecedor por su carácter primerizo y sobre todo de búsqueda tanto analítica y empírica como de la conformación de una gran red latinoamericana. Se logró establecer, en su último día de congreso, una asociación internacional. Pero también fue importante porque representó la mejor muestra tanto de las preocupaciones como de la calidad de la investigación en la sociología del trabajo en América Latina.

El objetivo central del congreso, en primera instancia, fue reunir a un gran número de académicos de primer nivel de los diferentes países latinoamericanos, así como a algunos distinguidos investigadores de otros países, que estuvieran estudiando temas afines vinculados con la sociología del trabajo, con el fin de incrementar la comunicación entre los mismos y dar a conocer lo más relevante de su producción, así como sus ideas y preocupaciones. Con ello, tratar de establecer el estado de la investigación en que se encuentra la sociología en esta región. Al mismo tiempo, se intentaba que se tuviese conciencia del rumbo a seguir, de las lagunas del conocimiento que hay que llenar, y de las preocupaciones pragmáticas y retos que deben afrontarse.

Pero en segunda instancia, el congreso tuvo otro objetivo prioritario que fue más allá de la realización de una gran conferencia: conformar una amplia y eficaz red de investigadores. Para ello, el propio congreso sirvió para conformar una base de información sobre 268 investigadores que estaban realizando proyectos de investigación en América Latina. En esto ayudó que la organización de las mesas de trabajo del congreso estuvieran coordinadas por representantes de los diferentes países involucrados con excepción de México, el cual tuvo a su cargo la organización de las sesiones plenarios, entre muchas otras tareas. La continuidad de este gran proyecto radica en la gestación, por voto universal, de la Asociación Latino-

americana de Sociología del Trabajo (ALST) que tiene como ventanas permanentes una revista latinoamericana y la realización de congresos con periodicidad de tres años. El próximo se llevará a cabo en 1996, muy probablemente en Brasil.

Los objetivos centrales de la ALST son promover: *a.* la investigación, *b.* la edición de publicaciones y revistas, *c.* los congresos y *d.* el intercambio entre los posgrados en ciencias sociales del trabajo.

La sede de la ALST, para el período 1993-1996, se ubica en México. El Comité Ejecutivo quedó conformado por un presidente, un secretario y un tesorero, a cargo de: Francisco Zapata (COLMEX), Óscar Contreras (COLEF) y Alfonso Bouzas (IIE-UNAM). Se formó un Consejo de Dirección con un titular y un suplente de cada uno de los países representados. Fueron electos los siguientes investigadores:

	Titular	Suplente
1. Argentina	Julio Neffa	Marta Novick
2. Bolivia	Rodolfo Erostequi	Vacante
3. Brasil	Marcia Paula Leite	Reservado
4. Chile	Jaime Ruiz Tagle	Cecilia Montero
5. Colombia	Fernando Herrera	Luz Gabriela Arango
6. Costa Rica	María Eugenia Trejo	Juan Pablo Pérez Sáinz
7. México	Francisco Zapata	Óscar Contreras
8. Perú	Denis Dulmont	Carmen Vildoso
9. Puerto Rico	Ramón Nenadich	Carlos Alá Santiago
10. Uruguay	Marcos Supervielle	Luis Stolovich
11. Venezuela	Héctor Lucena	Consuelo Iranzo

Finalmente, cabe mencionar que la ALST publicará las ponencias del congreso en varios volúmenes y editará la *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo* bajo la dirección colectiva de Enrique de la Garza y Jorge Carrillo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrillo, J. (1993), *La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones sociales*, México, El Colegio de México (tesis de doctorado).
 Carrillo, J.; De la Garza, E., y Zapata, F. (1993), «Los estudios sobre el

- trabajo en México», ponencia al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Castillo, J. J. (1993), «¿A dónde va la sociología del trabajo?», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Castro, N. A., y Leite, M. P. (1993), «A crise do Brasil moderno: Sociedade industrial e sociologia do trabalho», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- De la Garza, E. (1993a), *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM y División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-I, México.
- (1993b), «Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina (1982-1992)», *Sociología del Trabajo*, núm. 19.
- Dombois, R., y Pries, L. (1993), «¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo?», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Humphrey, J. (1993), «New Issues in the Sociology of Work», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Le Ven (1983), «Processo de trabalho e classe trabalhadora», comunicación presentada al VII Encontro Anual de ANPOCS, São Paulo.
- Neffa, J. (1993), «La sociología del trabajo en el Cono Sur. El caso de Argentina», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Pérez Sáinz, J. P. (1993), «La reflexión sobre temas laborales en Centroamérica en la década de los ochenta», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Ruiz Tagle, J. (1993), «La sociología del trabajo en el Cono Sur. El caso de Chile», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Sulmont, D. (1993), «Sociología del trabajo en el Perú: Un balance», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.
- Urrea Giraldo, F. (1993), «Principales tendencias de los estudios sociológicos sobre el mundo del trabajo en Colombia», ponencia presentada al Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, 22-26 de noviembre.

Libros recibidos en la Redacción

- Ajuste estructural, mercados laborales y TLC** (Tratado de Libre Comercio) (1992), México, El Colegio de México. (Colaboran: Fundación Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.)
- Amalric, J.-P. y Aubert, P.** (comps.) (1993), *Azaña et son temps*, Madrid, Colección de la Casa de Velázquez.
- Argenti, G.** (comp.) (1991), *Uruguay: el debate sobre la modernización posible*, Montevideo, Ediciones de la Banola Oriental-CIESU.
- Argumentos** (Revista de la UAM-Xochimilco, México), núm. 16-17, diciembre de 1992 (pero, 1993). Monográfico sobre desarrollo industrial.
- Arteaga, A.** (coord.) (1993), *Proceso de trabajo y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, México, UAM-Iztapalapa y Fundación Ebert.
- Bahamonde, A., Martínez, G. y Otero, L. E.** (comps.) (1993a), *Las comunicaciones en la construcción del Estado contemporáneo en España: 1700-1936. El correo, el telégrafo y el teléfono*, Madrid, M.º de O. P. T. y M. A.
- Bahamonde, A., Martínez, G. y Otero, L. E.** (comps.) (1993b), *Las comunicaciones entre Europa y América 1500-1993*, Madrid, M.º de O. P. T. y M. A.
- Borderías, C.** (1993), *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica, 1924-1980*, Barcelona, Icaria.
- Carrillo, J. y Santibáñez, J.** (1993), *Rotación de personal en las maquiladoras de exportación en Tijuana*, México, Secretaría del Trabajo-COLEF. (Incluye información estadística en diskette 3,5").
- Castells, L.** (1993), *Los trabajadores en el País Vasco (1876-1923)*, Madrid, Siglo XXI de España.
- Cuadernos de Relaciones Laborales**, núm. 2, 1993.

Cuadernos do Instituto de Ciencias Sociais.—Estudos de Juventude:

- Núm. 1. «Inserção na vida activa. Emprego e desemprego em Portugal e na CEE», por M.ª Paz Campos Lima, Lisboa, noviembre de 1992.
- Núm. 2. «A mobilidade Geográfica e Sócio-profissional induzida pelo sistema de formação profissional», por Fernando Honório, Lisboa, enero de 1993.
- Núm. 3. «Valores dos jovens portugueses nos anos 80», por Paulo Antunes Ferreira, Lisboa, febrero de 1993.
- Núm. 4. «Delinquência e criminalidade recenseadas dos jovens em Portugal», por P. Moura Ferreira, L. García y J. Vala, Lisboa, marzo de 1993.
- Núm. 5. «Estudantes Universitários. Comporção social, representações e valores», por José Luis Casanova, Lisboa, abril de 1993.
- Núm. 6. «A procura e oferta cultural e os jovens», por Luisa Schmidt, Lisboa, mayo de 1993.
- Núm. 7. «A formação profissional inicial», por Paulo Pedroso, Lisboa, agosto de 1993.

García Gutiérrez, P. (1993), *El capitalismo de frontera en el Norte de México. El caso de la industria automotriz*, México, UAM-Xochimilco.

Garza, E. de la (1993), *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Gómez Llorente, L. (1992), *Apuntes sobre el movimiento obrero*, Madrid, Escuela Julián Besteiro-UGT.

González de la Rocha, M. (1986), *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara*, Guadalajara (México), El Colegio de Jalisco (próxima edición actualizada en inglés en Basil Blackwell, Oxford).

Lucena, H. (ed.) (1993), *II Congreso Americano de Relaciones de Trabajo* (Valencia-Venezuela, 1-4 de septiembre de 1993), Valencia (Venezuela), Raúl Clemente Editores-Universidad de Carabobo.

Marín Nájera, A. y García Paz, B. (1993), *Catálogo de los archivos y documentación de particulares en la Fundación Pablo Iglesias*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 2 vols.

Moreno, L. (comp.) (1993), *Intercambio social y desarrollo del bienestar*, Madrid, csic.

Nueva Antropología, núm. 40, noviembre de 1991, «Tecnología, sociedad y empresa», México, UAM-Iztapalapa.

Núñez, D. y Ribas, P. (1992), *Unamuno. Artículos recuperados (1886-1924)*, Madrid, Fundación Banco Exterior.

Pérez Serrano, G. (1993), *Elaboración de proyectos sociales. Casos prácticos*, Madrid, Narcea.

Portocarrero, G. y Tapia, R. (1992), *Trabajadores, sindicalismo y política en el Perú de hoy*, Lima, Asociación Laboral para el Desarrollo.

Redero, Manuel (1992), *Estudios de historia de la UGT*, Salamanca, Universidad de Salamanca y Fundación Francisco Largo Caballero.

Ruiz, D. (dir.) (1993), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI de España.

Sánchez, I., Ortiz, M. y Ruiz, D. (1993), *España franquista. Causa general y actitudes sociales ante la dictadura*, Albacete, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Solá, Pere (1993), *Història de l'associacionisme català contemporani. Barcelona i comarques (1874-1966)*, Barcelona, Generalitat.

Stolovich, L. y otros (1993), *Tecnología y trabajo en el Uruguay*, Montevideo, Comisión de Nuevas Tecnologías PIT-CNT, FESUR.

Tortosa, J. M.ª (1993), *La pobreza capitalista*, Madrid, Tecnos.

Vildoso, C. (1992), *Sindicalismo clasista: certezas e incertidumbres*, Lima, Edaprospro.

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, 28223 Madrid.

Red Latinoamericana de Educación y Trabajo

CIID-CENEP

La Red Latinoamericana de Educación y Trabajo se inició a comienzos de 1990, bajo el patrocinio del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, CIID-Canadá.

Se ubica en la intersección del mundo de la educación y el mundo del trabajo, y persigue el intercambio entre economistas, sociólogos y especialistas en educación.

Además de ofrecer un ámbito de interacción y acercamiento entre las personas interesadas en la temática de educación y trabajo, genera servicios dirigidos a apoyar e intensificar ese intercambio.

Los objetivos centrales de la Red, que guiaron su formación y que han signado sus actividades a lo largo de estos cuatro años de funcionamiento son:

- La identificación de prioridades y áreas de investigación con visión de futuro;

- La intensificación de la articulación entre la investigación y las políticas educativas y laborales con las prácticas que se dan en las instituciones educativas y en el mundo del trabajo;

- La difusión de los resultados de muchos esfuerzos realizados en varias investigaciones y acciones que encaran problemas comunes.

La Red tiene como actividades permanentes:

Publicación semestral del boletín «Educación y Trabajo»

Desde 1990 la Red publica semestralmente un boletín en el cual se incluye información sobre el área de educación y trabajo en general, y sobre las actividades de sus miembros en particular. Sus contenidos provienen fundamentalmente del aporte que efectúan los miembros de la Red, enviando trabajos, informaciones, etcétera.

Ya se han publicado y distribuido ocho boletines a lo largo de los cuatro años de vida de la Red. Mediante ellos se ha transmitido información de distintos tipos: reseñas, comentarios sobre publicaciones e investigaciones en curso, noticias de eventos en el área, resúmenes de planes y programas de acción y artículos de fondo sobre diversos temas.

Servicio de referencias bibliográficas

Se ha conformado, con materiales que los miembros han ido enviando, una base bibliográfica especializada en la temática, que cuenta actualmente con unas 2 300 unidades registradas. Los títulos, incorporados a Microsis, están clasificados por temáticas (descriptores propios). La coordinación de la Red ofrece, si lo piden los participantes, la confección de listas de referencias bibliográficas. Esta base es frecuentemente consultada en la sede de la coordinación y por medio de envíos postales, a solicitud de los miembros.

Otras actividades

Seminarios:

- En julio de 1991 se realizó en Buenos Aires el seminario de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo: «Desafíos y perspectivas de investigación y políticas en la década de los 90», cuyas ponencias fueron publicadas por la Red y CINTERFOR/OIT.

- En octubre de 1992 se realizó en Tepoztlán (México) la Primera reunión del Grupo de Trabajo de Educación Media y Técnica con el apoyo de la Unesco y organizada por el DIE-CINVESTAV de México. Como producto de esa reunión está en prensa el libro: *Democracia y productividad. Desafíos para una Nueva Educación Media en América Latina*, publicación realizada en conjunto con Unesco/OREALC.

- En marzo de 1993 se realizó en Brasil una reunión de expertos sobre cambio tecnológico y cambio en las calificaciones y la educación, auspiciada por la Universidad de Campinas, CINTERFOR y la Red. Sus ponencias, corregidas y ordenadas, serán editadas en un libro próximo a aparecer: *Reestructuración productiva y trabajo en América Latina: educación y capacitación*.

Proyectos de investigación:

- En septiembre de 1991 se convocó un concurso para el otorgamiento de seis ayudas para la realización de pequeños proyectos de investigación en el área de Educación y Trabajo. Los proyectos que ganaron este concurso ya han sido terminados y sus informes presentados a fines de 1993. Próximamente se publicarán sus resultados.

En este momento, la Red cuenta aproximadamente con 400 miembros que representan a una amplia diversidad de países dentro de la región, y que tienen diversas filiaciones institucionales.

También existe un fluido intercambio con más de cincuenta bibliotecas y centros de documentación de la región.

BOLETIN DE SUSCRIPCION

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* a partir del N.º.....

SUSCRIPCION ANUAL:
(3 números)

ESPAÑA 3.000 ptas.
Extranjero 3.500 ptas.

Ejemplar: 1.200 ptas.
1.500 ptas.

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

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cod. Postal

Población

Provincia

TALON BANCARIO CONTRA REEMBOLSO CARGO EN CUENTA
(Gastos.—300 ptas.) (Gastos.—350 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

CALL FOR PAPERS

Sociología del Trabajo quiere publicar en los próximos números artículos especialmente dedicados a:

La reorganización/fragmentación de la gran empresa: problemas y oportunidades

Arqueología industrial, arqueología del trabajo

Cambios en la regulación pública de la relación salarial

Conflictividad laboral

Trabajo y relaciones de trabajo en el sector público

Estrategias, actores e identidades profesionales

Veinte años después de *Trabajo y capital monopolista* de H. Braverman (balances, con referencia a España que incluyan aspectos teóricos y empíricos)

Las contribuciones sobre estos temas deberán tener el formato que se indica en p. 2, «A los colaboradores», y serán evaluadas en los mismos términos que los artículos habitualmente recibidos. La Dirección de la revista informará oportunamente sobre la eventual publicación, pero lamenta *no* poder mantener correspondencia sobre los artículos recibidos.