

# El tiempo de trabajo en Europa

Las actuaciones sobre el tiempo  
de trabajo en Europa

La emergencia de un tejido  
de regulación laboral transnacional

Participación de los trabajadores  
y empresa transnacional

¿Cooperación o subcontratación?  
La industria de bicicletas en Portugal

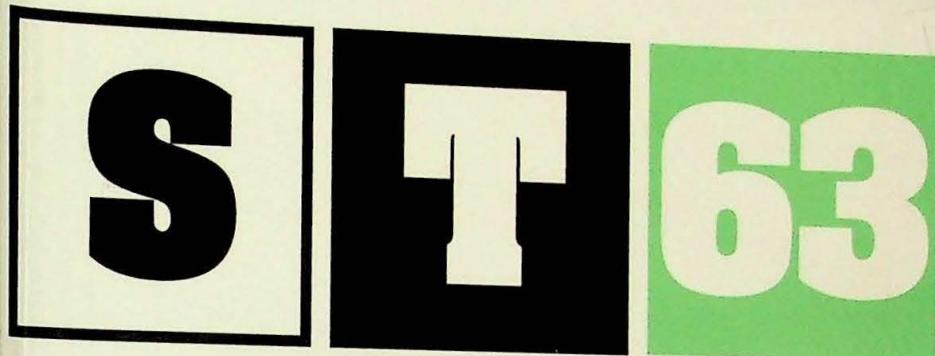
Cambio de identidades laborales  
y de clase

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

63



**SOCIOLÓGICA DEL TRABAJO**  
NUEVA ÉPOCA / VERANO 08

SIGLO  
XXI

**EL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA**

VERANO 2008

NUEVA ÉPOCA

**Sociología del Trabajo**



# Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## Dirección

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, Universidad Complutense  
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense

## Consejo de Redacción

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.  
Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.  
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.  
Daniel Cornfield, *Work and Occupations*, Vanderbilt University (Estados Unidos).  
Michel Freyssenet, CSU-IRESKO, CNRS, París.  
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.  
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.  
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economía e Gestão, Lisboa.  
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.  
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.  
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.  
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.  
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.  
Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.  
Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.  
José M<sup>a</sup> Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.  
Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.  
Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.  
Fernando Valdés Dal-Re, Dpto. de Derecho del Trabajo, U. Complutense, Madrid.  
Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

## NUESTRAS DIRECCIONES

### Redacción

Revista **Sociología del Trabajo**  
Facultad de Ciencias Políticas  
y Sociología  
Universidad Complutense  
Campus de Somosaguas  
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

### Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Menéndez Pidal, 3 bis  
28036 Madrid  
Teléfonos: 91 562 37 23-91 561 77 48  
Fax: 91 561 58 19  
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com  
http://www.sigloxxieditores.com

### Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.  
Castelló, 37. 28001 Madrid  
Teléfono: 91 436 37 01  
Fax: 91 575 39 98  
E-mail: uscripciones@mundiprensa.es  
www.mundiprensa.com

### Venta de números atrasados o colecciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Menéndez Pidal, 3 bis  
28036 Madrid  
Teléfono: (34) 91 745 09 13  
Fax: (34) 91 561 58 19  
E-mail: ventas@sigloxxieditores.com

# Sociología del Trabajo 63

NUEVA ÉPOCA  
Verano de 2008

## SUMARIO

- Teresa Torns, Vicent Borràs, Sara Moreno y Carolina Recio**, Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea ..... 3
- Ludger Pries**, La emergencia de un tejido de regulación laboral transnacional ..... 27
- Holm-Detlev Köhler y Sergio González Begega**, Participación de los trabajadores y reestructuración de la empresa transnacional ..... 49
- Paula Urze**, ¿Cooperación o subcontratación? El caso de la industria de bicicletas en Portugal ..... 79
- Antonio Antón**, Cambios de identidades laborales y de clase ..... 119

## NOTAS DE LECTURA

- Dan Clawson**, Ruth Milkman, *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the US Labor Movement* ..... 143
- José Ángel Calderón**, Annie Thébaud-Mony, *Travailler peut nuire gravement à votre santé* ..... 153

### **Sociología del Trabajo: la revista**

*Sociología del Trabajo* es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

### **Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo***

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebiun (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN-RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el índice de impacto 2006 (y en el índice de impacto acumulativo 1994-2006) de In-RECS (Índice de impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada) con un índice de impacto de 0,258. In-RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas. [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001, el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC) con un índice de impacto medio (1999-2003) de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas. [[resh.cindoc.csic.es](http://resh.cindoc.csic.es)].

— *Sociología del Trabajo* cumple 31 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATIN-DEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.

La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

### **PRECIO DEL EJEMPLAR:**

- España: 12 € IVA incluido
- Europa: 13,50 € IVA incluido
- Resto del mundo: 15\$

Imagen de cubierta: fotograma de *Tiempos Modernos* (1936) de Charles Chaplin.

### *Sociología del Trabajo*

Nueva época, núm. 63 - verano de 2008  
Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Menéndez Pidal, 3 bis - 28036 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Madrid, julio de 2008  
ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición e impresión: EFCA, S. A.

Parque Industrial «Las Monjas».

28850 Torrejón de Ardoz - Madrid

Printed in Spain

# Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo

Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea

**Teresa Torns, Vicent Borràs, Sara Moreno,  
Carolina Recio \***

Recibido: 21-III-2007

Versión final aceptada: 15-IX-2007

## Introducción

En la mayoría de los países europeos, durante las últimas décadas, se han producido cambios en el tiempo de trabajo, situándose este tiempo en el centro de las preocupaciones y las actuaciones que giran alrededor del mundo laboral, especialmente desde la crisis de empleo que se produjo como consecuencia de las transformaciones del sistema de producción fordista-taylorista. Un sistema que, como cabe recordar, regulaba la jornada laboral según unos criterios pactados y establecidos, capaces de disciplinar a la población trabajadora tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana. Esta situación, que algunos especialistas han bautizado como “jaula dorada” (Berndt y Seifert, 2005), ha hecho posible que la mayoría de la población asalariada

\* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Departament de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona. Edifici B. 08193 Bellaterra, Barcelona. Correos electrònics: [teresa.torns@uab.es](mailto:teresa.torns@uab.es); [vicenc.borras@uab.es](mailto:vicenc.borras@uab.es); [sara.moreno@uab.es](mailto:sara.moreno@uab.es); [carolina.recio@uab.es](mailto:carolina.recio@uab.es).

interiorizase unas pautas horarias como si fueran naturales e inmutables.

Las necesidades del actual sistema productivo se han traducido en una mayor flexibilidad del mercado de trabajo y ello ha supuesto la ruptura de esta "jaula dorada". Esta flexibilización ha encontrado su expresión principal en los cambios en la organización y reordenación del tiempo de trabajo. Unos cambios que, en la práctica, han significado la creación de un amplio abanico de modalidades temporales atípicas (frangas horarias, cuentas de tiempo, bancos de tiempo, etcétera) y un refuerzo de la desregulación de las viejas jornadas laborales (trabajos de fin de semana, tiempo parcial, turnos, etcétera). Asimismo, a todo ello cabe añadir que tales modalidades horarias se dan en un contexto contractual donde el empleo va acompañado de una fuerte inestabilidad y precariedad que alimenta el aumento de la incertidumbre laboral. De tal manera que estas condiciones en el trabajo se han convertido en una realidad cotidiana para muchos trabajadores y trabajadoras y no en la excepción que afecta sólo a unos pocos. Podríamos decir que la norma laboral horaria se ha transformado desde una "jaula dorada" hacia la inestabilidad de una "libertad azarosa". En otras palabras, la confiabilidad y la certeza de tener una vida laboral y cotidiana basadas en una jornada laboral fija y estable tienden a desaparecer en favor de un aumento de la variabilidad de horarios. Variabilidad que, en el peor de los casos, pueden incluso oscilar día a día.

Esta situación solamente beneficia a aquellas personas que tienen poder y autonomía como para decidir su propio horario y que acostumbra a ser personas con niveles altos de cualificación para las empresas. En el polo opuesto, esta no es la realidad de aquellas personas que tienen baja cualificación, bajos salarios y/o peores condiciones laborales, a quienes la variabilidad horaria añade dificultad. Por lo general, se trata de puestos de trabajo en los que, además, las desigualdades de género y etnia resultan evidentes.

A pesar de ello, esta "libertad azarosa" no tiene por qué ser estrictamente negativa. Algunas actuaciones, impulsadas desde diversos gobiernos europeos, constituyen experiencias interesantes de reordenación y regulación del tiempo de trabajo, si bien en la mayoría de los casos chocan con la falta de un consenso social que las avale. Aunque minoritarias, tales actuaciones pueden ser vistas como respuestas alternativas a los nuevos retos que plantean los cambios productivos en relación al tiempo de trabajo.

Este artículo presenta un balance sobre algunas de las principales modificaciones que el tiempo de trabajo ha sufrido en las últimas décadas en el contexto europeo. Se parte de considerar la centralidad de la jornada laboral como un elemento clave de la organización empresarial. Y de ver el tiempo como un elemento fundamental en la organización de la sociedad y de la vida cotidiana de las personas, así como el eje básico desde donde repensar el bienestar cotidiano. En un primer momento se lleva a cabo una reflexión sobre el tiempo de trabajo desde una perspectiva histórica. A continuación, se ofrece un balance de las actuaciones más emblemáticas llevadas a cabo, en la Unión Europea, a lo largo de la última década sobre el tiempo de trabajo. A través del mismo se trata de mostrar el éxito del proceso de aculturación que han sufrido las sociedades industrializadas. Proceso que ha significado la interiorización de unas normas y regulaciones horarias, que han servido de pauta para la organización social de los otros tiempos, más allá del tiempo de trabajo productivo. De tal manera que los cambios y las nuevas propuestas de reorganización del tiempo de trabajo chocan de lleno con estas resistencias culturales, y que sólo son aprovechadas por ciertos colectivos, como las mujeres con cargas familiares.

## 1. Sobre el tiempo de trabajo: un poco de historia

Antes de entrar a exponer los actuales cambios acontecidos en torno al tiempo de trabajo es necesario realizar una pequeña aproximación histórica. Es imprescindible resaltar el olvido actual de las luchas de finales del siglo XIX encaminadas a conseguir una jornada laboral que hiciera posible las famosas "8x3" (8 horas de trabajo, 8 horas de vida personal y 8 horas de descanso). Un olvido, o si se quiere, un silencio, que ha permitido que algunas propuestas actuales aparezcan como innovadoras, e incluso reclamen como idea propia uno de los primeros logros de la lucha del movimiento obrero (Buqueras, 2006).

Algunos de los especialistas que han analizado la historia de la jornada laboral (Espuny, 1997) señalan que la regulación de la jornada laboral española ha seguido las mismas etapas que en casi todos los países industrializados. Concretamente, en España se observa que en 1873 el diputado catalán Antoni Carné presenta una proposición de ley que establece las horas de trabajo en las fábricas de vapor y los ta-

lles. Se trata, sobre todo, de una reforma de carácter humanitario y fisiológico orientada a asegurar la viabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo. Estas medidas cristalizan en una legislación protectora que reduce las horas de trabajo de la población considerada más débil, las mujeres y los niños. Diez años más tarde, se crea la Comisión de Reformas Sociales con un programa legislativo que deja entrever la idea de una limitación genérica de la jornada laboral. Será el Primero de Mayo de 1890 el punto de partida de la jornada laboral de 8 horas, una demanda obrera unánime orientada a lograr la mejora de la calidad de vida y a poder disponer de horas libres para el desarrollo personal. Sin embargo, no será hasta 1919 cuando se firme el decreto que fija legalmente la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 semanales en todas las actividades laborales. Con la II República, se reafirma la jornada máxima legal con una regulación que introduce el principio del reparto del trabajo. Posteriormente, con la depresión económica de los años treinta del siglo XX, se propone la semana de 40 horas con el rechazo del empresariado y la aceptación de la clase trabajadora.

La aproximación histórica nos muestra a la perfección el carácter paradójico que ha rodeado el tiempo de trabajo en nuestras sociedades. Porque no deja de sorprender que, hoy en día, en los albores del siglo XXI, esas mismas ideas estén presentes en los debates más recientes sobre el tiempo de trabajo. A este respecto, sólo cabe recordar que para defender el límite máximo de 48 horas de trabajo semanales en la Unión Europea, fijado por la directiva 2003/88/CE aprobada en 2003, se ha utilizado el artículo 137 del tratado, que establece la competencia de la Comunidad para fomentar y completar las acciones de los estados miembros con vistas a mejorar el entorno de trabajo. Una mejora destinada a proteger la salud y la seguridad de la población trabajadora. Y que, por otra parte, las actuales políticas europeas de reducción del tiempo de trabajo, así como las de conciliación, poseen un trasfondo relacionado con la baja natalidad (la reproducción humana) y la necesidad de crear empleo, repartiendo el empleo existente.

### 1.1. *El imaginario colectivo del fordismo-taylorismo*

Puede afirmarse que con la llegada de la sociedad industrial se establece un antes y un después en la concepción del tiempo. El origen de la jornada laboral, según los especialistas más reconocidos

(Thompson, 1979), empieza cuando se genera entre los agricultores una relación distinta, basada en la contratación de los servicios entre sí mismos. A partir de ese momento, la preocupación de unos pasará a ser la de controlar que el subordinado no pierda el tiempo. Posteriormente, la generalización de la llamada Revolución Industrial, contemplada como producción en serie de las empresas manufactureras, hará necesaria la sincronización y la racionalización del tiempo de trabajo. Y, según los estudiosos, la nueva regulación temporal estuvo respaldada por la disciplina propia de la moral puritana que asociaba el tiempo de no trabajo (trabajo no asalariado) con la pérdida de tiempo. Este binomio (puritanismo y capitalismo) fue esencial para conseguir la interiorización de las nuevas normas disciplinarias no sólo en el ámbito laboral, sino en la organización personal, familiar y social de las nuevas sociedades industriales. Y, desde entonces hasta la actualidad, las normas del imaginario fordista-taylorista han conseguido moldear y cohesionar la vida de la mayoría de la población de nuestras sociedades.

El éxito de este proceso de aculturación es precisamente el motivo por el cual el tiempo de trabajo se sitúa de nuevo en el centro del debate. Ya que para encontrar nuevas respuestas a la crisis del empleo, o al hecho de que las mujeres estén cada vez más presentes en el mercado laboral, sin olvidar el creciente proceso de envejecimiento de la población, es necesario afrontar y cuestionar la actual organización socioeconómica del tiempo de trabajo. Una reordenación y reorganización que necesariamente deben situar como elemento clave el cuestionamiento de los imaginarios colectivos propios de una sociedad que mayoritariamente, en esta parte del planeta, ya no vive sobre una realidad productiva fordista-taylorista. Y es necesario que esto se pueda realizar sin perjudicar a los más débiles (mujeres, jóvenes, personas inmigradas y discapacitadas). En consecuencia, hay que afrontar el cambio de unos valores y unas realidades materiales que han convertido el tiempo de trabajo, aunque entendido sólo como jornada laboral, en el centro del proyecto de vida en sociedad y en la fuente de prestigios y consideraciones sociales.

Existen suficientes estudios que muestran claramente que los cambios en los horarios de las jornadas laborales implican cambios en la vida cotidiana de las personas (Torns y Miguélez, 2000). Y que estos cambios perjudican más a las mujeres, a los menos cualificados y a las personas inmigradas. Además, tal y como señalamos más adelante, la interiorización de un modelo de vida centrado en este tipo de tiempo de trabajo provoca una serie de resistencias culturales que in-

cluso se dan cuando se plantean soluciones que pueden implicar mejoras. Resistencias que son más evidentes cuando la población trabajadora no acepta —o percibe como tiempo muerto, tiempo vacío o pérdida de tiempo— el resultado de actuaciones técnicamente bien resueltas. El hecho de asumir de forma lineal y cuantitativa los periodos continuos del tiempo de trabajo y del tiempo de no trabajo parece en la actualidad la mejor opción para aceptar los cambios. El rechazo de la reducción de una jornada laboral sincrónica y cotidiana parece ser la otra cara de la moneda. Tan sólo las mujeres que han de asumir el cuidado de personas dependientes parecen estar de acuerdo con las reducciones sincrónicas y cotidianas (Torns y Mi-guélez, 2006).

## 2. Las actuaciones y propuestas en la Unión Europea

Veamos ahora algunas de las principales actuaciones, a nivel europeo, que han sido ideadas con el objetivo de reducir y/o reestructurar los tiempos de trabajo. Como se verá, todas ellas aportan luces y sombras, en el sentido de que no se puede hablar de éxito o fracaso, puesto que todas ellas presentan logros y resistencias.

### 2.1. Las 35 horas en Francia

El gobierno francés instaura desde el año 1996, a partir de la *ley Robin*, un sistema de ayuda a las empresas que realicen una reducción del tiempo de trabajo (RTT). Posteriormente, en 1998, con la llamada *ley Aubry*, se establece la duración de la jornada laboral semanal en 35 horas. La aplicación de la misma en cada empresa y sector se realiza teniendo en cuenta las características productivas y se concreta a través de los procesos de negociación colectiva. Un hecho que no implica una igual distribución del tiempo de trabajo semanal para todos los trabajadores/as, de tal manera que muchas empresas utilizaran el cómputo anual de horas de trabajo para realizar de manera efectiva la reducción del tiempo de trabajo. Esta ley ha sufrido sucesivas modificaciones, que han permitido ampliar la jornada laboral, hecho que en la práctica ha significado la desvirtuación de la aplicación de la ley.

Esta propuesta de reducción del tiempo de trabajo nace como consecuencia del debate sobre la crisis del empleo que tiene lugar en la Unión Europea a partir de los años setenta, ya comentada. Su objetivo principal es, pues, el intercambio de tiempo de trabajo para crear empleo y luchar contra el paro. Esto significará, en la práctica, alejarse de las reivindicaciones históricas sobre el tiempo de trabajo, ya que desde los inicios de la industrialización hasta el fin de la conocida como época dorada del empleo las actuaciones sobre la reducción del tiempo de trabajo tenían como objetivo lograr una mejora de las condiciones laborales y de la calidad de vida.

### Las consecuencias de la aplicación de la RTT

Las implicaciones que la ley de las 35 horas ha tenido sobre el empleo y las condiciones de trabajo han variado enormemente según el tipo de población trabajadora y de la empresa donde han tenido lugar. Uno de los primeros estudios que trata de ver las implicaciones sobre las condiciones de trabajo es el realizado por Estrade y Ulrich (2002)<sup>1</sup>. Estos autores apuntan que la aplicación de la ley de las 35 horas ha aumentado la flexibilidad en referencia a la distribución horaria y temporal, manteniendo la jerarquía ocupacional. Es decir, los técnicos y profesionales mantienen horarios más regulares que el resto de población asalariada. Según este estudio, la RTT introduce más variabilidad de horarios que la ya existente, lo que resulta más notable entre la población menos cualificada, particularmente entre las mujeres.

Se puede afirmar que la RTT ha polarizado, aún más, a la población ocupada. Los de más alta cualificación salen ganando, mientras que los descualificados y con condiciones laborales más precarias salen perdiendo al quedar sometidos a ritmos de trabajo más irregulares e imprevisibles. De este modo, se refuerzan, por tanto, la heterogeneidad de la población asalariada y los mecanismos de diferenciación que ya existían.

El estudio de Meda y Orain (2002) obtiene similares conclusiones. Estas especialistas señalan que los cambios más visibles de la RTT están relacionados con el refuerzo y el aumento de la flexibilidad. Así, son los menos cualificados los que expresan mayoritariamente un

<sup>1</sup> Estudio realizado a partir de los datos de la encuesta de DARES "Reducción del tiempo de trabajo y formas de vida" realizada a 1.600 asalariados que han reducido su tiempo de trabajo (Estrade y Ulrich, 2002).

empeoramiento de sus condiciones de trabajo. De manera que la demanda del retorno a la norma fordista, es decir, de las jornadas laborales organizadas de lunes a viernes, de manera regular y continua, es el modelo de resistencia de la población trabajadora con baja cualificación.

Este mismo estudio, también, analiza cómo se ha traducido en la práctica la RTT. En la mayoría de los casos la jornada laboral diaria y cotidiana se ha mantenido con el mismo número de horas y se ha tenido que trabajar con más intensidad con tal de obtener un fin de semana más largo o disfrutar de más días de vacaciones. En definitiva, nuevamente se pone de manifiesto cómo la aplicación de la RTT sin una redefinición de los objetivos solamente favorece a los más cualificados, lo que se consigue a cambio de una mayor intensidad del trabajo cotidiano (Bouffartigue y Bouteiller, 2000).

Hay que añadir que estos estudios indican que las nuevas formas de flexibilidad facilitadas por la RTT han aumentado la dificultad de la acción colectiva. Y en un contexto de relativo peso de la acción sindical, como el francés, la ley de las 35 horas no ha significado conseguir 35 horas de trabajo semanal, sino una reducción en el cómputo anual de horas trabajadas.

### Implicaciones de la RTT en los otros tiempos

Tal y como se ha mostrado en otros estudios (Torns y Miguélez, 2000), las transformaciones en la organización, la distribución y la cantidad de horas de trabajo tienen efectos inmediatos sobre los otros tiempos que afectan la vida cotidiana de las personas. En otras palabras, cambiar la jornada laboral significa cambiar la vida cotidiana de los individuos y sus familias.

Bouffartigue nos muestra que el uso del tiempo que libera la RTT se traduce en una acentuación de las prácticas ya existentes que se realizaban antes de dicha RTT. Y estas prácticas varían según la clase social y el género. De tal manera que la RTT no modifica el aspecto fuertemente sexuado de la distribución del trabajo doméstico-familiar entre hombres y mujeres. A pesar de ello, conviene destacar que, según Meda y Orain (2002), aquello que parece haber mejorado, gracias a la RTT, tanto para hombres como para mujeres, es el tiempo dedicado a los hijos/as. Aunque esta mejoría no es homogénea para el conjunto de los trabajadores/as, ya que algunos señalan que tienen más dificultades para conciliar su vida laboral y familiar.

Podemos decir, pues, que el balance muestra resultados ambiguos. Para una mayoría importante de hombres y mujeres profesionales, mujeres y hombres con criaturas, mujeres que trabajan a tiempo completo, así como parejas de doble ingreso, la situación ha mejorado. Estos colectivos consideran que poseen más tiempo de libre disposición personal, para estar con la familia, para descansar, para actividades de ocio, etcétera. Se trata, por tanto, tal y como ya hemos apuntado, de aquellas personas que consiguen acumular medio día o un día libre a la semana. Es decir, la mejoría tiene que ver más con la acumulación del tiempo de no trabajo continuo que con una reducción sincrónica y diaria del tiempo de trabajo.

El éxito de esta modalidad de RTT parece confirmarse si tenemos en cuenta que el grupo de personas que consideran que las cosas no han cambiado son, precisamente, las que consideran que una disminución de la jornada cada día es una medida que tiene poca utilidad. O en otras palabras, consideran que la jornada laboral más corta no tiene repercusión en su vida cotidiana. Pero es necesario recordar que muchas mujeres que trabajan a tiempo parcial (30 horas semanales) no han podido beneficiarse con la RTT prevista en esta ley, ya que al trabajar menos horas que las reducibles continúan teniendo la misma jornada con los mismos bajos salarios.

### Valoración de los resultados de la RTT de la ley francesa de las 35 horas

Los efectos de las transformaciones del tiempo de trabajo provocadas por la aplicación de la ley francesa de las 35 horas son diversas y contradictorias. Por un lado, se ha dado una disminución del tiempo de trabajo, pero, por otra parte, ha habido un endurecimiento de las condiciones laborales, en algunos casos. Sobre todo en aquellos empleos menos cualificados, ocupados mayoritariamente por mujeres y en los que la flexibilidad es entendida como mayor disponibilidad laboral del trabajador/a.

Asimismo cabe señalar que las empresas no han perdido productividad y competitividad por la aplicación de estas medidas y en algunos casos se han creado nuevos puestos de trabajo, sin que existan datos precisos al respecto.

La población más cualificada, principalmente los profesionales, considera que la RTT ha significado un aumento del tiempo de ocio. Un tiempo que se consigue a cambio de una intensificación

del tiempo de trabajo cotidiano. Se trata de una situación que solamente implica una mejora real de las condiciones de trabajo en el caso de que se reduzcan los objetivos anuales establecidos por la empresa.

Estos cambios y disminuciones horarias han significado, por lo tanto, mejoras para aquellas personas con más cargas familiares, concretamente para los padres y madres. Se trata de una mejora que se traduce en poder disfrutar de fines de semana más largos y de más días de vacaciones.

Esta RTT, como las que más adelante se detallan, choca con un lógica de trabajo industrial que es portadora de una distribución horaria y temporal fuertemente arraigada entre la población. Esto quiere decir que la población trabajadora encuentra sentido y percibe una mejora cuando la RTT permite acumular un periodo continuo de tiempo libre. Y, por tanto, no valora positivamente la reducción sincrónica y cotidiana del tiempo de trabajo. Una valoración de la que cabe precisar el hecho de que muchas mujeres con trabajo a tiempo parcial hayan quedado fuera de la ley. Y hay también que recordar la lentitud con la que se dan los cambios socioculturales necesarios para entender mejor cómo estas reducciones en el tiempo de trabajo remunerado tienen implicaciones en los otros tiempos. Dada la fuerte interiorización de los modelos industriales de reparto y distribución de los tiempos y los trabajos, probablemente será necesario esperar a que transcurra un periodo suficientemente largo de tiempo para que los modelos alternativos más igualitarios aparezcan y acaben teniendo relevancia estadística.

## 2.2. *El 6+6 en Finlandia*

A principios de la década de los noventa del siglo XX, coinciden dos elementos clave para que se plantee una propuesta de RTT como la propiciada por el modelo 6+6: el debate a nivel europeo sobre la necesidad de reducir y reorganizar el tiempo de trabajo y la crisis de empleo en Finlandia. Se trata de buscar estrategias que den respuesta a una doble preocupación: la de crear empleo y la de mantener la competitividad de las empresas (Boulin, Cette y Taddéi, 1993). Finlandia, en esos años, vive un periodo marcado por una fuerte crisis económica que se refleja en una caída del empleo y en una tasa de paro del 17%. La reducción del tiempo de trabajo emerge como una vía para solucionar la situación de crisis. En ese contexto, se recupera

la propuesta del profesor Seppänen<sup>2</sup> con un doble objetivo. En primer lugar, reorganizar el tiempo de trabajo, para conseguir una mayor flexibilidad, competitividad y productividad. Y, en segundo lugar, reducir la jornada laboral diaria como estrategia para la creación de empleo estable con la finalidad de dibujar una alternativa al tiempo parcial y al alargamiento de la jornada laboral.

Se trata de una propuesta que va más allá de la simple reducción de horas de trabajo semanales y/o anuales, ya que no es posible aplicarla sin repensar todo el proceso de trabajo. En concreto, el modelo 6+6 supone establecer horarios de actividad de 12 horas, repartidas en 2 turnos de 6 horas y 2 puestos de trabajo (Torns y Miguélez, 2000). Y, al mismo tiempo, contemplar la posibilidad de alargar o reducir estos turnos, pero manteniendo, siempre, el máximo de 30 horas semanales por persona.

La reorganización y la reducción del tiempo de trabajo a través de diferentes turnos permite alargar el tiempo operativo de funcionamiento de las máquinas, con una mejor respuesta productiva, así como ampliar los horarios de servicios, con una mejor oferta de atención a los usuarios. Se reduce, por tanto, el tiempo de trabajo sin perjudicar la productividad, al tiempo que se obtiene una mayor flexibilidad con efectos positivos. Por esta razón, y a diferencia del trabajo a tiempo parcial involuntario o el trabajo compartido, la reducción diaria de la jornada facilita una organización del trabajo más flexible, tanto si nos referimos a las necesidades de la población trabajadora como a las necesidades de la producción y la oferta de servicios (Peltola, 1998).

Las observaciones analizadas sobre este modelo provienen de la prueba piloto realizada entre los años 1996 y 1999 en el marco del Programa para el Empleo del Ministerio de Trabajo finlandés. Se realizaron 37 pruebas en empresas tanto del sector público como del sector privado que alcanzaron a 2.080 trabajadores y trabajadoras. Estas pruebas permitieron obtener los primeros resultados sobre la valoración de la aplicación de esta política de RTT.

Lo primero que cabe decir es que los resultados no son homogéneos, al igual que en el caso francés. En concreto, hay diferencias en-

<sup>2</sup> El antecedente teórico del modelo 6+6 se remonta al año 1967. Se trata de una propuesta realizada por el sociólogo finlandés Paavo Seppänen, según la cual se debería priorizar la amortización del capital invertido en el día a día, y no a través de la consecución de un día libre a la semana. En aquel momento, la propuesta se menospreció por utópica.

tre el sector público y privado y entre los distintos colectivos de personas trabajadoras. Y lo mismo sucede con los resultados obtenidos en relación al incremento de la productividad o a la creación de empleo. En el caso del sector privado, en el que la mayoría de trabajadores son hombres, se pone de manifiesto un aumento de la competitividad de las empresas medida en términos de flexibilidad. La reducción de la jornada laboral se ha compensado mediante el aumento de la intensidad del tiempo de trabajo y la abolición de las pausas, que han supuesto una mayor compresión de la jornada laboral. Pero los efectos positivos sobre la creación de empleo son, prácticamente, inexistentes. En cambio, las experiencias realizadas dentro del sector público remiten a un escenario inverso, aunque en este sector es difícil encontrar indicios de que esta política de RTT haya supuesto un incremento de productividad. En este sentido cabe alertar de las dificultades que entraña la medición de la productividad en sectores como la sanidad y los servicios sociales. Ambos son sectores en los que una reducción del tiempo de trabajo no puede traducirse en un incremento de la intensidad, puesto que ello podría devaluar la calidad del servicio. Es decir, los puestos de trabajo intensivos en mano de obra no se pueden flexibilizar a través del uso intensivo del tiempo, ni acumularlo en días y horas concretas, porque están sujetos a dar respuesta a demandas cotidianas. Sin embargo, la creación de nuevos puestos de trabajo ha sido posible gracias a las subvenciones públicas destinadas a la implementación de la experiencia.

Además de estos efectos, de carácter técnico, el modelo ha generado efectos sociales dentro y fuera del mercado laboral. Desde una perspectiva estrictamente laboral, los cambios en la intensidad, distribución y regulación del tiempo de trabajo han afectado de forma distinta: por un lado, se lamina la relación e interacción entre las personas trabajadoras y, por otro, se produce un aumento de la autonomía en el puesto de trabajo entre las categorías más bajas, mientras que dicha autonomía disminuye para quienes ocupan los puestos más cualificados. Para este último colectivo, el sistema de turnos significa un aumento de la rigidez en la distribución de la jornada laboral.

Otro de los efectos generados guarda relación con la asunción mayoritaria de una concepción del tiempo lineal y cuantitativo que ignora la dimensión sincrónica y cualitativa del mismo. Por ello, al igual que en el caso francés, si bien una reducción diaria del tiempo de trabajo puede suponer una mejora de la calidad de vida en términos de tiempo, la mayoría de personas sigue prefiriendo trabajar más horas para poder acumular días enteros de vacaciones. Tan sólo aque-

llas personas cuya vida cotidiana no gira exclusivamente en torno a la jornada laboral acogen positivamente la posibilidad de disponer de más tiempo diariamente. Es decir, son las mujeres con hijos/as pequeños o personas dependientes a su cargo, y en menor medida las personas jóvenes, quienes ven beneficios en la aplicación de este modelo de RTT.

Del análisis de estas consecuencias sociales se desprende la constatación de que este nuevo modelo de RTT topa con los obstáculos antes mencionados. El primer obstáculo radica en el alto grado de interiorización de un modelo temporal industrial, lineal y cuantitativo, que condiciona la percepción sobre lo que puede y debe hacerse diariamente, en términos de duración, distribución y ritmo de trabajo y de tiempo. Y el segundo de los obstáculos tiene que ver con la existencia de una débil conciencia colectiva capaz de valorar positivamente las mejoras que puede suponer el modelo 6+6 para crear empleo.

### 2.3. El 'work and life balance' en el Reino Unido

En el Reino Unido ha aumentado la preocupación sobre el tiempo de trabajo a partir de los inicios del gobierno laborista, en el año 1997. Esta preocupación se ha centrado en el conocido como *work and life balance* (WLB) (equilibrio entre trabajo remunerado y vida), motivada fundamentalmente por la existencia de un conjunto de estudios que mostraban el creciente malestar de la población ocupada debido al número de horas trabajadas y el impacto que ello tenía en el equilibrio con el resto de la vida.

En este país el tiempo de trabajo ha tendido hacia la realización de horas extras y jornadas atípicas, que en parte ha sido viable gracias al modelo familiar existente. La existencia de unos sistemas familiares fragmentados y la ausencia de una comunidad fuerte pueden explicar el bajo grado de oposición a las jornadas atípicas. La ampliación de la jornada laboral está vinculada a la presión por terminar las tareas, una lógica que rompe con la duración estándar de la jornada laboral, de manera que las horas atípicas (*unsocial hours*) y las horas extras pasan a formar parte del horario normal (Rubery, 1998).

El primer Gobierno de Blair, a través de su Ministerio de Comercio e Industria, realizó un conjunto de medidas legislativas y fiscales para facilitar el WLB: establecer un grupo de 22 empresas destacadas por promocionar ejemplos de buenas prácticas; establecer un fondo

para financiar el empleo por parte de las empresas asesoras en temas de WLB; la creación de materiales de información y asesoramiento; la financiación de la investigación en esta materia, y enfatizar la actuación del Gobierno como buen empleador. Además, el Gobierno británico ha impulsado otras medidas para facilitar el WLB: mejora del derecho a la baja maternal, derecho a pedir trabajo con horario flexible, derecho a dejar el empleo por causas familiares (sin retribución) y créditos para financiar el cuidado de los hijos/as. El objetivo de estas medidas ha sido mejorar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores/as, dado el descontento de los individuos respecto a la cantidad de horas trabajadas y su impacto en los otros ámbitos de la vida, tal como ya se ha comentado.

Los diferentes análisis de evaluación realizados sobre el WLB han centrado el problema en las horas extras. Consideran que el grupo más vulnerable son los padres y las madres, que la solución es el trabajo con horario flexible y que esta solución no presenta ningún problema para el mundo empresarial. Pero cabe señalar que esta situación se da en un contexto sociocultural que considera la decisión de tener hijos/as como un problema individual del trabajador/a sobre el que ni las empresas ni la economía ni la sociedad tienen nada que decir, por lo que se considera una preocupación totalmente privada (Rigby, 2004).

Los dos grupos más vulnerables respecto al WLB son los dos extremos de la escala ocupacional: el personal técnico y profesional y la población trabajadora no cualificada. El más estudiado ha sido el primer grupo. Muchas personas de dicho grupo han ampliado considerablemente las horas de trabajo a cambio de aumentar sus salarios. Este aumento les ha permitido comprar servicios domésticos para resolver sus responsabilidades en el hogar. Pero, una vez más, son las mujeres profesionales con hijos e hijas las que más dificultades tienen para desarrollar su carrera profesional y romper el conocido *techo de cristal*. Por el contrario son pocos los estudios sobre el impacto del WLB en los grupos de rentas más bajas.

En relación a las empresas, la sensibilidad respecto al tema es escasa; solamente el 22% de las mismas ofrecen la posibilidad de ausentarse del trabajo por razones familiares. Y sólo un 19% de las empresas considera positivas para su organización las nuevas medidas. Por otro lado, la pequeña y mediana empresa es la que muestra menor interés por este tema, y aquellas empresas que sí señalan cierto interés no saben qué estrategias o medidas aplicar. Consideran que se trata de un problema que sólo afecta a la población ocupada con hijos e hijas. En

consecuencia, cualquier consideración del WLB que no se sitúe en un horizonte más amplio que el de las grandes empresas no permite reconocer la amplitud del problema.

La valoración que realizan los sindicatos británicos en relación a los cambios en el tiempo de trabajo es negativa. Consideran que a menudo las estrategias empresariales pretenden reducir el poder del sindicato, de manera que se ha tratado de intercambiar seguridad en el empleo con una mayor desregulación del tiempo de trabajo. Estos cambios han sido más o menos regulados en función del poder sindical en cada uno de los sectores productivos. Y tal como se puede comprobar, en aquellos sectores con un larga tradición sindical es donde en menor medida se ha desregulado la jornada laboral.

Asimismo, si se hace una valoración cuantitativa del número de horas trabajadas, se puede ver cómo estas no han dejado de aumentar en el Reino Unido. De tal manera que, lejos de poder hablar de una RTT, se constata el triunfo de la amplitud y extensión de la jornada laboral y las horas extraordinarias. Detrás de estos horarios se esconde también una gran variedad de prácticas horarias no laborales de la población trabajadora que dependen de la cualidad y del significado que el trabajo remunerado tiene para dicha población. Así, esta extensión de la jornada o de los horarios más flexibles puede tener significados diferentes, desde una huida del entorno familiar hasta —precisamente lo contrario— la necesidad de horas para estar con los hijos/as. De ahí que los estudiosos reclamen que un buen análisis del WLB debe ser sensible a los aspectos cualitativos del trabajo y la vida no laboral y no concentrarse exclusivamente en el análisis del número de horas trabajadas.

Otro de los inconvenientes de este tipo de valoraciones recuerda la importancia de tener en cuenta una perspectiva comparada. Los incipientes análisis realizados establecen simples comparaciones entre el Reino Unido-Estados Unidos y la Europa continental. En este último bloque territorial parece observarse una mayor solidaridad y responsabilidad familiar con una función más activa por parte de los estados y gobiernos relativa al cuidado de la infancia. Mientras que, por el contrario, en el Reino Unido-Estados Unidos los gobiernos consideran que se trata de responsabilidades individuales y, por tanto, la intervención y/o soporte a las familias es escaso.

Tal y como apunta Rigby (2004) es necesario, fundamentalmente, dar más importancia a la vida no laboral para poder abarcar de forma más completa los problemas de WLB. De manera que hay que valorar la incidencia del WLB en: la doble presencia de las mujeres, el

dilema de dejar en manos del mercado o de la familia el cuidado de los niños/as y las personas mayores dependientes o el hecho de que, sobre todo en el Reino Unido y en Estados Unidos, el trabajo remunerado está ocupando cada vez más un lugar central en la vida de las personas, perdiendo peso la familia y la comunidad. De igual modo, debe tenerse en cuenta la valoración de que el éxito en la vida pasa a ser medido a través del nivel de consumo, de manera que los estándares del mismo hacen aumentar las horas de trabajo y en consecuencia los ingresos, con la finalidad de obtener una mayor capacidad de consumo, y, por último, el hecho de que para muchas personas el hogar-familia sólo significa obligaciones, trabajo, presión financiera, etcétera, y deja de ser un lugar de relaciones personales y un espacio donde obtener satisfacciones. En resumen, la posibilidad de considerar que el deterioro de la vida familiar hace más difícil el éxito del WLB.

#### 2.4. La reorganización del tiempo de trabajo en Alemania

En Alemania, desde 2001, existe una medida legislativa que obliga a las empresas de más de 15 trabajadores a reducir el tiempo de trabajo, con el fin de facilitarles la conciliación entre su vida profesional y su vida familiar, aunque la tendencia cada vez mayor es la de implantar en las empresas el denominado *flexitime* o distintos modelos de flexibilidad laboral basados en la reordenación o regulación del tiempo de trabajo.

Las primeras fórmulas de *flexitime* aparecen en los años sesenta del siglo XX siguiendo varias modalidades: horas extras, cuentas de tiempo (las diferencias entre el tiempo realmente trabajado y el pactado se pagan con una cuenta de tiempo) y los modelos franja (la negociación colectiva permite realizar fluctuaciones en la jornada semanal entre unos límites previamente acordados). Otras modalidades distinguen entre cuentas de tiempo corto, tiempos largos y tiempos de vida (laboral). Toda esta variabilidad tiende a pactarse según el convenio colectivo y/o según cada empresa; por lo tanto, cabe hablar de una flexibilidad concertada. Y cabe pensar que esta flexibilidad ha sido impulsada por criterios de eficiencia económica y sin tener en cuenta las necesidades (familia, ocio, formación, etcétera) de la población ocupada.

Los estudios de valoración de tales actuaciones, realizados hasta el año 2005, nos muestran que los porcentajes de las empresas y los trabajadores/as afectados por esta flexibilidad en el tiempo de trabajo

oscilan entre un 30% y un 70%, porcentajes que se incrementan en los últimos años (Berndt y Seifert, 2005). Se debe destacar, como hecho significativo, que si la flexibilidad para la mayoría de países ha supuesto una mayor individualización de las relaciones laborales, dadas las dificultades para negociar al detalle estas variaciones, en Alemania esta tendencia ha sido menor, ya que la mayoría de las empresas tienen acuerdos de empresa y negociación colectiva.

Los estudios constatan una gran multiplicidad de medidas utilizadas por las empresas, en relación al tiempo de trabajo. Las horas extras son las "cuentas de tiempo" más utilizadas, seguidas del *flexitime* y, en menor medida, las franjas de tiempo negociadas colectivamente. Los periodos de compensación son el segundo paquete de medidas más utilizadas (un mes, tres meses, un año, sin concretar la fecha final). El tercero se concreta en torno al límite que fijan los balances entre los créditos y los débitos de tiempo acordados (un máximo de 90 horas de crédito y de 60 horas de débito al año). Mientras que otras medidas menos utilizadas tratan de las opciones para usar los créditos de tiempo (formación, principalmente) y los procedimientos para usar dichos créditos (en las empresas con negociación colectiva). Estos créditos mayoritariamente son acordados con los capataces y no suele haber acuerdos entre los compañeros/as, aunque la discrecionalidad de la decisión depende más del trabajador/a que del capataz.

Estos estudios señalan, también, que en las pequeñas empresas o en aquellas que no tienen comité el panorama es peor que en aquellas donde los pactos de empresa pueden superar lo acordado en la negociación colectiva. La clave del éxito de esta flexibilidad horaria parece estar en el derecho de los trabajadores/as para disponer de los créditos acumulados de tiempo. En definitiva se trataría del poder de disfrutar de una mayor autonomía sobre el propio tiempo de trabajo.

Una valoración significativa de estas medidas es la que destaca que las principales discrepancias se dan entre el tiempo deseado y el tiempo de trabajo efectivo. A modo de ejemplo, se puede citar el rechazo generalizado a trabajar de noche o los fines de semana. Estos estudios indican que el aumento de la flexibilidad supone restricciones o pérdidas en la autonomía del tiempo, pero cabe añadir, también, que la falta de alternativas reales fuerza a la población trabajadora a ajustar sus preferencias de tiempo a la realidad. Una realidad muy limitada para las necesidades técnicas de una producción continua o unos servicios de 24 horas en sectores como la sanidad o la seguridad. Esta situación es una de las razones explicativas de por qué los trabajadores, al no visualizar ninguna posibilidad de mejora, no la exigen.

Esos mismos estudios también muestran cómo la introducción de estas variaciones ha implicado la existencia de tiempos muertos o de pérdidas de tiempo en la organización del tiempo laboral de la población ocupada. En este caso, no se dan diferencias de género significativas, y parece que, cuando existen, son diferencias debidas principalmente a la categoría profesional y a la organización del trabajo. Así, se puede observar cómo el personal directivo trabaja más horas, pero con más autonomía, y cómo, contrariamente, quienes trabajan a turnos son los que tienen un tiempo de trabajo más constreñido. Del mismo modo se señala que las personas con niños/as y obligaciones de cuidado a personas dependientes son quienes más aprecian la flexibilidad adicional que implican las “cuentas de tiempo”. La valoración final de estos estudios es que la solución siempre tiene que venir de una negociación colectiva capaz de tener e idear la alteridad por parte de los trabajadores/as.

## Conclusiones

Una de las mayores reticencias e impedimentos considerada desde el ámbito empresarial al hablar de las reducciones del tiempo de trabajo es la disminución de la productividad. Pero tal temor no parece cumplirse. Tal y como señalan estudios recientes aportados desde la London School of Economics (Bloom, Kretschmer y Van Reenen, 2006), las reducciones del tiempo de trabajo y/o la adopción de medidas conciliadoras no parecen implicar un efecto directo sobre la productividad. Según estos autores, que han analizado los casos de Francia, Reino Unido, Alemania y Estados Unidos, lo que sí parece quedar claro es que la productividad no empeora, y son otros aspectos vinculados a la gestión empresarial los que más influyen en la productividad y en la competitividad de las empresas. En una misma línea argumental, especialistas europeos hacen hincapié en el caso finlandés del 6+6, antes reseñado, ya que aporta evidencia empírica de que las reducciones del tiempo de trabajo no repercuten negativamente sobre la productividad. Se trataría, en cambio, de cómo esa mayor flexibilidad conduce a una mejora de la competitividad empresarial (Lehndorff, 1998).

Sin embargo, cabe reseñar cómo la polarización de la población ocupada es uno de los efectos negativos a los que pueden conducir los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo, tal y como ha

mostrado la ley de 35 horas, en el caso francés. Ya que, como se recordará, los más cualificados y estables en el mercado laboral tienen las mejores jornadas y los menos cualificados son los que acaban sometidos a una mayor y más rígida disponibilidad laboral, a ritmos de trabajo más irregulares y, en definitiva, a peores condiciones laborales.

Merece destacarse asimismo que las reducciones del tiempo de trabajo se enfrentan directamente a una percepción del tiempo —y, en concreto, el de la jornada laboral— basada en una fuerte interiorización de la tradición industrial. De tal manera que tanto el caso francés como la experiencia finlandesa muestran que las reducciones sincrónicas y cotidianas del tiempo de trabajo no son percibidas positivamente por la gran mayoría de la población ocupada. Una población que sólo encuentra sentido y valora como positiva la RTT si ello le permite acumular un periodo continuo de tiempo libre. Hay que añadir, además, que estos cambios chocan con una organización de la vida cotidiana de las personas y las familias que gira, primordialmente, en torno a una concepción industrial (lineal y acumulativa) del tiempo. Por lo tanto, parece prudente esperar a que estas medidas de RTT puedan asentarse y asimilarse durante un periodo más largo de tiempo para observar las implicaciones reales de estos cambios en la vida de las personas. Asimismo, esa espera debe alcanzar al análisis de colectivos cuya vida no está centrada exclusivamente en el tiempo laboral (mujeres, jóvenes) para lograr una mayor comprensión de los problemas que supone un cambio de jornada, por pequeño que este sea. A modo de ejemplo, cabe señalar que las medidas conciliadoras vigentes que afectan al tiempo de trabajo están pensadas sólo para mujeres y únicamente para aquellos momentos puntuales y extraordinarios de la vida (maternidad, cuidado de familiares dependientes). Y, por tanto, se encuentran lejos de satisfacer las necesidades cotidianas para hacer compatible el trabajo doméstico-familiar con la actividad laboral y con el tiempo de libre disposición personal.

En lo relativo a las posiciones de los agentes sociales ante la RTT debe puntualizarse que existen diferencias entre empresarios y sindicatos, aunque no en las cuestiones de fondo. La estrategia de los empresarios ha sido la de promocionar la desregulación y la reordenación horaria, en un proceso de flexibilización del tiempo de trabajo acorde con las exigencias productivas que ha convertido el tiempo de trabajo en un elemento clave de control y poder empresarial. En cambio los sindicatos, en los procesos de reorganización del tiempo de trabajo, no parecen haber tomado la iniciativa ni haber ideado propuestas alternativas. Por lo general, su estrategia mayoritaria ha

sido la de intercambiar flexibilidad laboral por seguridad en el empleo, lo que se conoce como flexibilidad concertada. Una prueba de todo ello es el poco éxito que la conciliación tiene en las mesas de negociación colectiva. Los sindicatos no suelen defender tales medidas entre sus demandas prioritarias y los empresarios prefieren trasladar las medidas conciliadoras a los departamentos de recursos humanos.

En definitiva, las nuevas propuestas de reorganización del tiempo de trabajo no han considerado la existencia de elementos culturales fruto del éxito del proceso de industrialización, que ha configurado el tiempo de trabajo como el tiempo central a través del cual se organizan los otros tiempos y los otros trabajos. Elementos culturales que chocan en algunos casos con buenas soluciones técnicas, pero que necesitan de un periodo largo de tiempo para poder ser consideradas como positivas para el conjunto de la población, más allá de ciertos colectivos, como las mujeres con cargas familiares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anttilla, T. (2004), «Why is it difficult to implement daily working time reductions?», *paper del 9th International Symposium on Working Time*, París, 26-28 de febrero.
- Anxo, D. y Boulin, J.Y. (2005), *Working time options over the life course: changing social security structures*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Berndt, K. y Seifert, H. (2005), «Atypical employment and flexsecurity», *Management Revue*, 16, pp. 304-323.
- Bloom, N.; Kretschmer, T. y Van Reenen, J. (2006), *Work Life Balance, management practices and productivity*, Londres, Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science.
- Boisard, P.; Cartron, D.; Gollac, M. y Valeyre, A. (2003), *Time and work: duration of work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bosch, G. (1999), «Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, 118/2, pp. 147-167.
- y Lehdorff, S. (1997), «La reducción de la jornada de trabajo y el empleo», *Papeles de Economía Española*, 72, pp. 342-365.

- Bouffartigue, P. (2005), «Division sexuée du travail professionnel et domestique. Quelques remarques pour une perspective temporelle», Madrid, Seminario Europeo sobre «Tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género».
- y Bouteiller, J. (2000), «Réduire le temps sans réduire la charge? Les cadres et les 35 heures», *Travail et Emploi*, 83, pp. 37-52.
- Boulin, J.Y.; Cette, G. y Taddéi, D. (1993), *Le temps de travail*, París, Syros.
- y Hoffman, R. (eds.) (1999), *Lifetime working hours and new work organisations*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- Buqueras, I. (2006), *Tiempo al tiempo*, Barcelona, Planeta.
- Daly, M. y Lewis, J. (2000), «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states», *British Journal of Sociology*, 51/2, pp. 281-299.
- Espuny, M. J. (1997), «El tiempo del trabajo: la ordenación histórica de una conquista laboral», en VVAA, *Anuario de Historia del derecho español (Tomo LXVII- Volumen II)*, Madrid, Ministerio de Justicia-BOE-UNED.
- Estrade, M. O. y Ulrich, V. (2002), «La réorganisation des temps travail et les 35 heures: un renforcement de la segmentation du marché du travail», *Travail et Emploi*, núm. 92, pp. 71-94.
- Fagan, C. (2001), *Gender employment and working time preferences in Europe*, European Foundation for the Improvement and Working Conditions.
- Fuente, M. de la (2000), «Un comentario sobre la Ley "Aubry" II del tiempo de trabajo en Francia», *Sistema*, núm. 157, pp. 33-65.
- Hobsbawm, E. (1979), *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Barcelona, Crítica.
- Hufton, O. y Kravaritou, Y. (1999), *Gender and the use of time*, La Haya, Kluwer Law Int.
- Krieger, H. (coord.), «Time Use and a New Organisation of Time over working life», Congreso de la International Association for Time Use Research: Comparing Time, the 25th IATUR 'Time Use Research', Bruselas, 2003.
- Lallement, M. (2005), «Temps, travail, sujet: enjeux et perspectives des transformations contemporaines», Seminario Europeo sobre «Tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género», Madrid.
- Lehdorff, S. (1998), «From collective to industrial reductions in working time? Trends and experience with working time in the EU», *Transfer*, vol. 4, (4), pp. 598-620.
- Lewis, J. (ed.) (1998), *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Aldershot, Ashgate.
- Macinnes, J. (2005), «Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 23 (1), pp. 35-71.
- Maruani, M. (2005), «Temps, Travail et Genre», Seminario Europeo sobre «Tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género», Madrid.

- Meda, D. y Orain, R. (2002), «Transformations du travail et du hors du travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail», en *Travail et Emploi*, núm. 90, pp. 23-38.
- Peltola, P. (1998), «Working time reduction in Finland», *Transfer*, vol. 4 (4), pp. 729-746.
- (ed.) (2000), «Working time in Europe: towards a European working time policy», Finish EU Presidency Report, Helsinki, Hakapaino OY.
- Perrons, D.; Fagan, C.; McDowell, L.; Ray, K. y Ward, K. (2005), «Work, Life and Time in the New Economy, an introduction», *Time & Society*, vol. 14 (1), pp. 51-64.
- Prieto, C. y Ramos, R. (1999), «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Recio, A. (2002), «La jornada laboral: una cuestión multiforme», en A. García Laso y W. Sanguinetti Raymond, *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca, pp. 161-186.
- Rigby, M. (2004), «Equilibrio entre trabajo y vida no laboral: ¿un concepto útil?», *Trabajo*, núm. 13, pp. 185-203.
- Rubery, J. (1998), «Working time in the United Kingdom», en *Transfer*, vol. 4, núm. 4.
- y Maier, F. (1995), «Equal opportunity for women and men and the employment policy of the EU- a critical review of the European's Union approach», en *Transfer*, 1 (4).
- ; Ward, K.; Grimshaw, D. y Beynon, H. (2005), «Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship», en *Time & Society*, vol. 14, núm. 1, pp. 89-111.
- Taddéi, D. (1996), «El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo», *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 21-29.
- Thompson, E. P. (1979), «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», en E. P. Thompson, *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- Torns, T. y Miguélez, F. (coords.) (2000), *Temps i ciutat*, Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- (coord.) (2006), «El tiempo de trabajo: balance de actuaciones en la Unión Europea», en *Nuevas organizaciones del tiempo de trabajo*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- ; Borràs, V.; Moreno, S. y Recio, C. (2006), *Les polítiques de temps: un debat obert*, Barcelona, Ajuntament de Barcelona-Regidoria de Nous Usos del Temps.

**Resumen.** «Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo. Un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea»

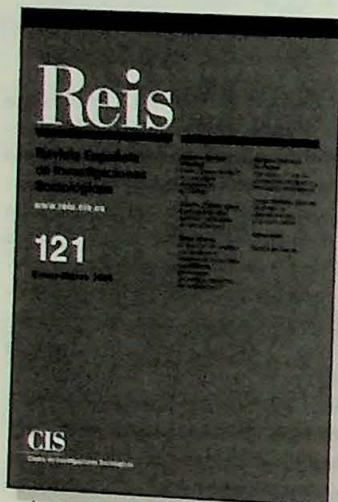
El artículo pone de relieve la centralidad del tiempo de trabajo remunerado en la organización de la vida cotidiana de las personas. En la actualidad, la introducción de cambios en el mercado laboral ha añadido variabilidad a las jornadas de trabajo, que superan así el modelo del 8x3 y toman la tendencia de la puesta en marcha de una diversidad de fórmulas para reducir el tiempo de trabajo remunerado. Hay distintos indicios que indican que la introducción de estas medidas está topando con no pocas resistencias entre el conjunto de la población. Entre las razones que lo explican debe resaltarse la interiorización del tiempo de trabajo como eje estructurador de la vida cotidiana de las personas. Por ello, no se valoran aquellas medidas que suponen una reducción sincrónica y cotidiana del tiempo de trabajo, sino que las preferencias pasan por la intensificación del tiempo de trabajo para acumular días libres. Tan sólo aquellas personas, como las mujeres, que tienen otras actividades cotidianas principales, al margen del mercado, valoran positivamente estas fórmulas de reducción cotidiana.

*Palabras clave:* tiempo, vida cotidiana, tiempo de trabajo, jornada laboral, tiempo sincrónico.

**Abstract.** «Intervention on working time. A balance on proposals in the European Union»

This article focuses on the importance of working time as organizer of the people's everyday life. At the present time, the changes in the labour market have increased variability in the working days, transforming the traditional model of working time so called 8x3 journeys. The most important policy of time in the labour market is the introduction of measures so as to reduce working time. There are some evidences showing that these kinds of measures generate some society reactions. Among the reasons to explain it, we underline that working time has a determinant role in structuring the everyday life of people. For that reason, people do not judge the cutback of daily hours of working time. They prefer, instead, to intensify the working hours in order to accumulate days of holidays or free time. The measures aimed at reducing working time are welcomed only by persons with another principal activity apart from the market, as women who are in charge of housework.

*Key words:* time, everyday life, working time, working day, synchronous time.



Revista Española  
de Investigaciones  
Sociológicas  
www.reis.cis.es

121

Enero-Marzo 2008

**Eduardo Bericat  
Alastuey**

Duda y posmodernidad:  
el ocaso de la  
secularización  
en Europa

**Gonzalo Herranz  
de Rafael**

Xenofobia: un estudio  
comparativo en barrios y  
municipios almerienses

**Alberto J. Ribes Leiva**  
Conocer a los que  
conocen: sociologías  
de las sociologías

**Jorge Urdániz Ganuza**  
Umbrales de  
representación y  
proporcionalidad

Entrevistas

**Sonia Alonso**  
La duración en el poder  
y el rendimiento electoral  
de los partidos  
nacionalistas  
gobernantes:  
¿la ventaja competitiva  
del nacionalismo?

Crítica de Libros

**Director**

Fernando Vallespín Oña

**Secretaria**

Mercedes Contreras Porta

**Consejo Editorial**

Inés Alberdi Alonso, Luis Enríque Alonso  
Benito, Eduardo Bericat Alastuey, Julio  
Carabaña Morales, Lorenzo Cachón Rodríguez,  
Joan Font Fàbregas, Jesús Luis Leal Maldonado,  
Alicia E. Kaufmann Hahn, Enrique Luque  
Baena, Faustino Miqueluz Lobo, Teresa Peña  
Gamara, Alfonso Pérez-Agote, Ramón Ramos  
Torre, Emilio Rodríguez Lara, Carlota Solé,  
Joan Subirats Humet, Mariano Torcal Lorient

**Edita**

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)  
Montalbán, 8. 28014 Madrid  
www.cis.es - E-mail: publicaciones@cis.es

**Precios**

— Suscripción anual (4 números):

	España	Resto del mundo
Instituciones	50 €	60 €
Particulares	40 €	70 €

— Número suelto: 15 €

**Solicitudes de suscripción**

Mundi-Prensa, Castello, 37. 28001 Madrid  
Tel.: 91 436 37 00 - Fax: 91 575 39 98  
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es  
www.mundiprensa.com

**CIS**

Centro de Investigaciones Sociológicas

# La emergencia de un tejido de regulación laboral transnacional

Ludger Pries \*

Recibido: 10-VII-2007

Versión final aceptada: 16-II-2008

Ante la enorme velocidad de la internacionalización de la economía, del trabajo y del empleo, vale la pena preguntarse si también se podrían producir nuevas formas y nuevos mecanismos de regulación de las condiciones laborales. Este problema es de suma importancia no sólo para algunos grupos particulares de empleados, sino para todos los trabajadores a nivel mundial, puesto que los fenómenos secundarios y los efectos de la internacionalización de los flujos financieros y la propagación de empresas y consorcios que actúan internacionalmente de ninguna manera están limitados a una pequeña parte de los trabajadores de las empresas y organizaciones financieras transfronterizas. Más bien, las condiciones, las formas y los efectos del trabajo y del empleo se han internacionalizado para la mayoría de personas en el mundo en una dimensión que a menudo no es reconocible a primera vista (Beck, 1999).

Esto vale para la corriente de productos, como juguetes baratos y electrodomésticos simples, que son producidos en China, India o las

\* Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum. 44780 Bochum; correo electrónico: ludger.pries@rub.de. El autor agradece los comentarios y sugerencias detalladas de dos evaluadores anónimos de ST que han ayudado a mejorar notablemente una primera versión de este texto. Obviamente, la responsabilidad final es únicamente del autor.

zonas de libre comercio de Latinoamérica. Lo mismo vale para la siempre compleja interdependencia de los migrantes laborales transfronterizos en todos los continentes. Buena parte de estos migrantes son empleados como cosecheros o trabajadores textiles en Estados Unidos o en Europa; aparte de obtener con su trabajo los recursos necesarios para su propia subsistencia, complementan y estabilizan la pequeña agricultura campesina familiar de sus pueblos de origen, ya sea en Ucrania, Filipinas o Ecuador. O trabajan de manera formal o informal —para mejorar los sueldos reales de otros familiares en Polonia, Argelia o China— como jardineros, empleados del hogar y atendiendo ancianos, en Alemania, Francia o Gran Bretaña. Para todos estos grupos de trabajadores empleados formal o informalmente tanto en el norte como en el sur, vale afirmar que son fuerzas transfronterizas las que, cada vez con más firmeza, determinan sus condiciones laborales.

De otro lado, la regulación laboral —o sea, la negociación, determinación y control concreto de las condiciones de empleo, de trabajo y de participación— está estructurada, de manera formal, y a primera vista también realmente, en un contexto fundamentalmente nacional. Tanto los marcos legales de la legislación y la jurisdicción laboral como los sindicatos y las organizaciones de los empleadores tienen una extensión y orientación primordialmente nacional —aun entre países geográficamente vecinos y que en su desarrollo histórico están estrechamente asociados: así tenemos los ejemplos de Alemania y Francia; México, Canadá y Estados Unidos; India y Tailandia o China y Malasia—. Y apenas hay visos perceptibles de que esta característica básica nacional de la regulación laboral vaya a diluirse en gran medida en un futuro próximo. Al contrario, sobre todo en sistemas nacionales con sindicatos débiles, el Estado y sus organismos de regulación laboral frecuentemente siguen jugando un papel decisivo.

En comparación con la real internacionalización de la economía, del trabajo y del empleo, las estructuras y los procesos de la regulación laboral parecen limitados geográficamente. Sin embargo, un análisis más exacto muestra que *en las últimas dos décadas han surgido muchos mecanismos específicos de regulación transnacional del trabajo, del empleo y de la participación*. Ejemplos de esto son los estándares mínimos laborales de la OIT y las múltiples directrices de la Unión Europea sobre asuntos laborales (*verbigratia*, comités de empresa europeos, trabajo a tiempo parcial). Hay que pensar también en el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral (NAALC) en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC), en las directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para el trabajo de los consor-

cios multinacionales o en las campañas de los sindicatos y de las ONG contra determinadas prácticas empresariales, como, por ejemplo, el trabajo infantil o el impedimento de organización sindical de los trabajadores (International Labour Organisation, 2002).

En esta discusión sobre las diferentes formas de regulación laboral transnacional, todos los grupos de actores sociales relevantes, así como todos los científicos, tienen, por regla general, sus preferencias y reparos respectivos, que desean hacer constar. Para muchas ONG, por ejemplo, la iniciativa Pacto Mundial (Global Compact), impulsada por las Naciones Unidas, es sólo una estratagema de relaciones públicas para la mayoría de empresas que en la práctica permanece sin grandes consecuencias para las condiciones de trabajo y de empleo. Inversamente, muchas empresas prefieren cooperar a nivel internacional (sólo) con sus respectivas delegaciones de intereses de los trabajadores a nivel de corporación, ya que ellas imputan a las organizaciones externas —sean sindicatos, gobiernos u ONG *grass-root*— una muy baja comprensión de sus intereses, metas e imperativos internos, y demasiados intereses de sus propias organizaciones. Para los políticos (dependiendo de su tendencia ideológica) el punto de partida decisivo en una internacionalización de la regulación laboral se halla bien en las organizaciones sin fines de lucro “independientes y altruistas”, bien en las manos fuertes e independientes de los estados y sus correspondientes acuerdos internacionales, o bien en los gerentes de las empresas que se deben ganar para tal proyecto. Análisis científicos parciales aportan argumentos para cada una de estas posturas<sup>1</sup>.

Ante este contexto, el argumento desarrollado en lo sucesivo es que *la internacionalización de la regulación laboral sí ha avanzado muy significativamente*, sobre todo desde los años noventa. Con mayor razón si se contempla cada uno de sus elementos *no como mecanismos de regulación contradictorios, sino complementarios*. Bajo esta perspectiva se puede identificar una *textura de redes emergente de regulación laboral internacional* en la que están tejidos diversos tipos de internacionalización. El paso decisivo que tiene que tomarse, frente a las perspectivas aisladas arriba esbozadas y las apreciaciones, ya sean de una sola forma determinada o de *un solo tipo ideal* de internacionalización de la regulación laboral, es por lo tanto la síntesis y la integración de estos diversos mecanismos. Pues cada una de estas formas de regulación laboral

<sup>1</sup> Para una visión pesimista de los Comités de Empresa Europeos véase Streeck, 1997.

internacional sólo se puede comprender adecuadamente si son consideradas como parte de un tejido más extenso. Recién desde esta perspectiva integral se pueden evaluar correctamente las fuerzas y las debilidades, las posibles funciones de compensación de un mecanismo por otro y los posibles efectos palanca de una forma de regulación frente a otra.

### 1. Regulación laboral dual: ¿juego de suma cero o de suma positiva?

Una perspectiva integral como la señalada es fácil de exigir pero esencialmente difícil de transformar en ideas y acciones. Que diferentes mecanismos de regulación laboral no necesariamente se debiliten mutuamente, sino que se fortalezcan recíprocamente, puede apreciarse bien en el sistema alemán de regulación laboral. Pues este se caracteriza, en general, como un sistema dual de regulación de intereses: las condiciones de trabajo, de empleo y de participación son negociadas, establecidas y supervisadas, por un lado, en el marco de la autonomía de negociación colectiva entre los sindicatos y las organizaciones de los empleadores a través de contratos colectivos y, por otro lado, la regulación laboral se realiza en el marco del régimen de las empresas y con base en leyes de codeterminación específicas en un comité de empresa elegido por todos los trabajadores del establecimiento, por un lado, y la gerencia del mismo, por otro lado, a través de acuerdos y compromisos (Keller, 2001, y Müller-Jentsch, 1997). Para el pensamiento tradicional de las organizaciones sindicales y de los empleadores de muchos otros países, un sistema dual como tal es sospechoso: los actores en la arena de negociación colectiva a nivel sectorial-regional temen que sus propias posibilidades de influencia sean recortadas por el segundo nivel, el de la negociación laboral a nivel de empresa y de corporación.

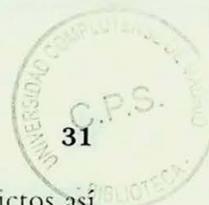
Que esto no es necesariamente así se evidencia en el sistema dual alemán. La autonomía de negociación colectiva a nivel sectorial-regional (garantizada por la constitución alemana) permite a los sindicatos y a las organizaciones de los empleadores, en un marco de normas propias de conciliación y negociación, negociar contratos colectivos que tengan validez para los miembros (tanto de los sindicatos como de los gremios) de determinadas regiones y ramos. Estos contratos colecti-

vos regionales-industriales alivian a las empresas de conflictos así como de costos de transacción adicionales y proporcionan un cierto acercamiento supraempresarial de las condiciones de trabajo y empleo. La regulación laboral a nivel de empresa por medio de los comités de empresa (que existen en aproximadamente un tercio de todas las empresas en Alemania y representan a cerca de dos tercios de todos los trabajadores asalariados) incluye a todos los trabajadores independientemente de si son miembros de un sindicato o no. Los comités de empresa tienen funciones bastante amplias y protegidas por leyes y gozan de derechos de información, de consulta y de codeterminación. Supervisan el cumplimiento de las leyes existentes, de los contratos colectivos y otras regulaciones de relevancia laboral. También negocian con la dirección empresarial sobre temas como el régimen de horario laboral o los principios de adscripción a categorías salariales, los cuales pueden establecerse ya sea en reglamentos, ya en acuerdos a nivel de empresa.

Por lo tanto, existen dos diferentes arenas de regulación, cada una con sus propios marcos de legitimación y derechos sociales, así como con sus respectivos actores de regulación laboral. En la arena de negociación de los contratos colectivos domina la lógica de negociaciones e intereses gremiales. Tanto las organizaciones de los empleadores como los sindicatos tienen que demostrar continuamente frente a sus miembros el valor que tiene pertenecer a la organización, pues, de lo contrario, los miembros pueden apartarse de los gremios o hacer uso de su opción *exit*<sup>2</sup> y, *verbigratia*, retirarse de los sindicatos o de las organizaciones de los empleadores. En esta arena, la atención está generalmente dirigida al estado económico y de intereses de todo un ramo y región, y existe una cierta coerción al entendimiento de ambas partes, ya que sólo así se puede lograr un "output organizacional" visible para los miembros. En los entretiempos de las renegotiaciones de contratos colectivos (hasta tres años) las relaciones entre los sindicatos y las organizaciones de los empleadores pueden ser mucho menos intensas que durante los periodos de negociación.

Por el contrario, la arena de regulación del régimen de la empresa es muy diferente. Los miembros del comité de empresa y de la direc-

<sup>2</sup> Alfred Hirschmann (1970) distingue fundamentalmente tres opciones diferentes de actores en situaciones de conflicto o de negociación: pueden retirarse (*exit*) del contexto de la negociación, pueden tomarla como dada y aceptarla (*loyalty*) o pueden intentar de cambiarla (*voice*).



ción empresarial se encuentran casi a diario. La opción *exit* está, para ambas partes y también para los mismos trabajadores, organizada de un modo completamente diferente: la salida de una relación contractual en una empresa la mayoría de las veces trae consigo la caída de la más importante fuente de ingresos para la supervivencia económica. Las posibilidades de participación del comité de empresa son relativamente estables y menos vulnerables a la coyuntura que la respectiva constelación de fuerzas en las negociaciones colectivas de contratos colectivos. Los miembros del comité de empresa tienen que legitimarse frente a sus electores, de cuyo consenso dependen cada cuatro años. Al mismo tiempo se empeñan por tener, generalmente, por lo menos una acomodada relación con la dirección de la empresa.

Muchas investigaciones muestran que las dos columnas institucionales de regulación laboral (los contratos colectivos y el régimen de la empresa) de ningún modo existen aisladamente o se debilitan y menoscaban mutuamente. Más bien prevalece, por regla general, una *lógica de ganancias recíprocas* para los grupos actores. Así, los comités de empresa sacan enorme provecho del conocimiento de los sindicatos, de sus trabajos de coordinación y de sus seminarios de capacitación. Inversamente, los sindicatos tienen acceso directo a miembros activos y potenciales por medio de los comités de empresa. La mayoría de miembros del comité de empresa están organizados sindicalmente. En el 90% de las empresas con un comité de empresa existen también estructuras organizacionales sindicales independientes, generalmente bajo la forma de delegados sindicales. Para la empresa, la afiliación en una organización gremial para la negociación de contratos colectivos regionales o sectoriales y, simultáneamente, la negociación de intereses a nivel de la empresa frente a un comité de empresa también tienen muchas ventajas (Hauser-Ditz y otros, 2006): una gran parte de la regulación de las condiciones laborales —la negociación contractual— se “externaliza” por las partes negociadoras y sus expertos fuera de la empresa. En la empresa se verifica la negociación de condiciones específicas y la solución de conflictos concretos en el marco del régimen de la empresa.

Frente al problema expuesto de las diversas formas y tipos de regulación laboral internacional, se pueden deducir algunas enseñanzas del llamado *sistema dual de regulación de intereses laborales* (que existe en varios países y para el cual el caso alemán sólo sirvió de ejemplo) frente al *monosistema* de regulación laboral que prevalece en la mayoría de países del mundo. Esto significa que sólo hay una arena de re-

gulación dominante o relevante, por lo general, la arena de regulación de los contratos colectivos entre los sindicatos y los empleadores o sus organizaciones. Generalmente, en tales *monosistemas*, tanto los sindicatos como los empleadores y sus organizaciones rechazan rigurosamente cada discusión que lleve a la implantación de un segundo sistema en la arena de regulación, pues temen que dicha nueva arena pudiera debilitar su propia posición. Ellos perciben la alternativa de un sistema, dual o plural, de regulación laboral bajo la *lógica de juegos de suma cero*. Según ella, su propia importancia, su propia posición de negociación en dicho sistema dual, se debilitaría automáticamente porque la nueva arena de negociación (*verbigratia*, a nivel de empresa) solamente podría crecer a costa de la arena de los contratos colectivos.

Dicha forma de pensamiento se encuentra, por ejemplo, en Brasil, donde predomina considerablemente un monosistema de regulación de los contratos colectivos, apoyado por las asociaciones de sindicatos y empleadores locales (véase Dombois y Pries, 1999). El sistema dual con comisiones de fábrica elegidas por todos los trabajadores que existe en algunas empresas (internacionales, como Volkswagen do Brasil) se aprecia como una aparición absolutamente excepcional y que no se puede generalizar. Muy parecidas eran las reservas en el entorno de las dos grandes confederaciones sindicales españolas, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (UGT), así como las asociaciones de los empleadores concernientes a la instalación de las comisiones de fábrica a finales de los años ochenta del siglo pasado (Köhler, 2000).

También, con la ampliación de la UE al Este, los sistemas duales de regulación laboral fueron rechazados, más o menos abiertamente, principalmente por los grupos actores dominantes (sindicatos y gremios empresariales) como posibles organizaciones competidoras: “Por otro lado, es sorprendente la posición cuasi ‘agnóstica’, que se puede comprobar en algunos representantes sindicales, de no querer reconocer la práctica de la representación de intereses elegidos a manera de los comités de empresa de Europa occidental, ni tampoco querer sacar conclusiones prácticas de ellos”<sup>3</sup>. Con relación a Estados Unidos y a la pregunta: ¿podrían llenarse allí los “vacíos de participación” diagnosticados, mediante un sistema de cogestión a nivel de

<sup>3</sup> Kohl y otros (2000, p. 13); compárese también el revelador informe anual y documentaciones del European Industrial Relations Observatory (EIRO) en Dublín: <http://www.eiro.eurofond.eu.int/>, entrada de 2 de julio de 2006.

empresa?, Singh (2001, p. 119) opina, tomando como referencia a Thomas Kochan: "Esto se considera como una 'solución culturalmente incompatible' para Estados Unidos". Evidentemente, la mayoría de grupos actores corporativos no perciben a los sistemas con arenas duales o plurales de regulación como una posibilidad para fortalecer los recursos propios mediante la generación de juegos de suma positiva. Más bien predomina una protección temerosa de sus propias zonas de influencia, lo que dificulta notablemente modificaciones institucionales.

Los ejemplos de diferentes países y regiones con una estructura *monista* de regulación laboral pueden aclarar sobre todo una cosa: aun cuando la *síntesis e integración de los diversos mecanismos de regulación laboral internacional* resultasen sencillos y evidentes como teoría, en la práctica predomina un pensamiento inmovilizado en una vía típica y propia de la arena de regulación. A menudo también las contribuciones científicas sobre las ventajas y desventajas de las diversas formas de regulación laboral internacional están marcadas por una perspectiva bastante rígida, dirigida exactamente a *un* área de regulación investigada; por ejemplo, a los comités de empresa europeos o a los acuerdos básicos de la OIT o a las declaraciones voluntarias del Pacto Mundial.

La pregunta que se hace entonces es: ¿qué *output* de regulación brinda el mecanismo (aislado) que estoy investigando? Pero parece más productivo preguntarse: ¿bajo qué condiciones y en qué relación de entrelazamiento con otras arenas de regulación laboral internacional, la forma de regulación que estoy investigando puede producir resultados positivos a efectos de una internacionalización integral y sostenible de la regulación laboral? Solamente en esta perspectiva se puede evaluar las fuerzas y debilidades fundamentales de cada una de las formas de regulación, así como las posibilidades de su entrelazamiento con otras. En lo siguiente se dará ejemplos del entrelazamiento de arenas de regulación laboral internacional. En otros lugares hemos distinguido siete formas distintas —tipos ideales— de internacionalización [globalización, internacionalización, supranacionalización, (re)nacionalización, glocalización, internacionalización tipo diáspora y transnacionalización; Pries, 2005] y dado ejemplos de regulación laboral para cada uno de estos tipos de internacionalización (Pries, 2008). En el párrafo posterior nos limitamos a ejemplificar el argumento básico de la textura internacional emergente de regulación laboral tomando las directrices para empresas multinacionales de la OCDE.

## 2. El tejido de regulación laboral desde las directrices para empresas multinacionales

Es crucial considerar las diferentes formas de regulación laboral internacional [la globalización, la internacionalización, la supranacionalización, la (re)nacionalización, la glocalización, la internacionalización tipo diáspora y la transnacionalización], primero, desde una *perspectiva dinámica*, o sea, en sus posibilidades y tendencias de desarrollo, y segundo, desde los *posibles entrelazamientos* que tengan entre sí. Pues ninguna de estas normas de regulación puede solucionar el problema por sí sola, darle un rostro humano y un carácter sostenible a la internacionalización de la socialización y domesticar al capitalismo global. Antes de entrar más a fondo en el ejemplo de las *directrices para empresas multinacionales* de la OCDE y el tipo predominante de la transnacionalización de la regulación laboral, es válido mencionar brevemente los límites correspondientes de cada uno de los demás tipos de internacionalización.

Un ejemplo de la *internacionalización tipo diáspora* de la regulación laboral son los «acuerdos marco internacionales» (*international framework agreements*) que se firman a nivel mundial en una compañía internacional y que, por lo regular, definen algunos estándares de conducta de la gerencia y del trato obrero-patronal (Müller y otros, 2004). Firmados entre la gerencia mundial y el sindicato correspondiente de ramo, el alcance de este tipo de regulación es muy limitado tanto con respecto a la extensión geográfica como en lo referido a los "objetos afectados", es decir, empresas específicas. Ni países ni regiones enteros ni tampoco mayormente todas las organizaciones económicas de un área están afectados, sino "sólo" las sedes concretas de las empresas correspondientes y (siempre sólo en una declaración de intenciones muy amortiguada) eventualmente las empresas proveedoras<sup>4</sup>. En contrapartida a esta desventaja, del alcance limitado, el meca-

<sup>4</sup> En el caso de la empresa turca proveedora de vehículos Ditas, en Nigde (Turquía), se pudo imponer exitosamente el derecho a la organización sindical de los que allí trabajaban en el año 2002, sobre todo porque uno de los clientes más importantes, DaimlerChrysler, en su *International Framework Agreement* había formulado contundentemente que se atendiese a los convenios fundamentales de la OIT, mensaje que también iba dirigido a los proveedores; véase entrada del 1 de julio de 2006 en <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?id=47&l=2&cid=8202>.

nismo de regulación laboral tipo internacionalización de diáspora tiene la ventaja de promover acuerdos y posibilidades de control que por lo general son comparativamente obligatorios y controlables por los actores directos. La *globalización* de la regulación laboral se caracteriza por su extensión máxima al globo entero (Compa, 2004, y Committee on Monitoring International Labor Standards, 2004). El ejemplo más importante son los convenios fundamentales de la OIT, que sí tienen, en teoría, un alcance ilimitado, pero, a la vez, su implementación concreta depende siempre de las relaciones de poder y de los grupos actores que estén disponibles en los lugares y en las organizaciones concretas afectados (Senghaas-Knobloch y otros, 2003, y Senghaas-Knobloch 2004).

Una *globalización* de la regulación laboral en el sentido aquí descrito toma lugar allí donde las actividades y grupos locales se refieren a las normas laborales globales, como, por ejemplo, los estándares mínimos de la OIT, y reclaman su cumplimiento o puesta en marcha; o allí donde, por el contrario, los grupos locales conducen, más o menos, acciones sistemáticas para el desarrollo continuo de normas globales. La delimitación de este tipo de internacionalización se deriva de que normalmente se trata de movimientos parciales en tiempo y espacio (Seidman, 2007). La lógica consiste en exigir normas y principios globalizados en lugares concretos —pero ¡sólo para regiones y temas muy limitados!—. Los *acuerdos internacionales*, como son el Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral (NAALC) en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) o los acuerdos binacionales con respecto a la movilidad de migrantes de trabajo, tienen la gran ventaja de que actores corporativos (estados, organizaciones) con alto grado de soberanía pueden proporcionar recursos para una implementación amplia y que cubra todas las áreas de determinadas directrices. Pero cuando haya falta de voluntad política o de las correspondientes relaciones de poder, entonces la firma de poderosos jefes de Estado tampoco pasará de ser más que papel mojado (Dombois, 2004).

El caso de la UE es el mejor ejemplo de la *supranacionalización* de la regulación laboral (Bercusson, 2003). Ha tenido enormes efectos y resultó ser una forma muy efectiva del desarrollo de la internacionalización de la regulación laboral. Pero desafortunadamente apenas hay tendencias reconocibles de que en otras regiones se hubieran seguido desarrollos similares, con una seriedad parecida. Finalmente, la *(re)nacionalización* de la regulación laboral se puede observar en la descomposición de la vieja URSS y de Yugoslavia como estados con una

infraestructura altamente desarrollada de regulación laboral. La *(re)nacionalización* muestra, bajo ciertas circunstancias, algunas ventajas porque posibilita la consideración específica de tradiciones e instituciones culturales, políticas, sociales y económicas. Pero dado que esto ocurre a menudo en un contexto de reducción de niveles de regulación laboral, la *(re)nacionalización* tiene que ser analizada y juzgada, de manera especial, siempre en el contexto total correspondiente referido a los efectos e intereses.

En la *transnacionalización de la regulación laboral* la situación es ahora, desde múltiples perspectivas, diferente y más complicada. Siempre se puede hablar de tal constelación cuando las organizaciones y grupos actores involucrados están organizados predominantemente de manera no estatal, de manera pluricéntrica y trascendiendo al Estado nacional, y cuando la coordinación de sus actividades sea relativamente fuerte y consistente. Parece que acá la idea de un tejido en forma de redes con muchos nudos, que son flexibles y básicamente abiertos para otros “acoplamientos”, está claramente implementada. Por esto, la transnacionalización de la regulación laboral puede, bajo ciertas circunstancias, jugar un papel decisivo en la integración de las distintas otras formas de internacionalización en una textura de redes internacionales de regulación laboral.

El desarrollo de las *directrices para empresas multinacionales (multinational guidelines)* de la OCDE puede ilustrar bien el juego conjunto de los diferentes tipos de internacionalización de la regulación laboral y, sobre todo, la función integradora de la transnacionalización<sup>5</sup>. La misma Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) —como asociación de los países de temprana industrialización— es una de las fuerzas impulsoras de la globalización económica que generalmente intercede a favor de desmontar tanto las barreras a la inversión como los obstáculos al comercio. Ya en su “declaración de comercio e inversión internacional” de 1976 la OCDE declaró a las

<sup>5</sup> Otros ejemplos de la regulación laboral internacional, que podrían ser contempladas en una perspectiva integradora y en una perspectiva de sus funciones integradoras, son, por ejemplo, el *Branding* y el *Labeling* internacional (*verbigratia*, la marca *Fair Trade*, Comercio Justo), las iniciativas *Global reporting (verbigratia, GRI)*, certificados e índices internacionales (*verbigratia*, SA 8000, ISAE 3000, *Dow Jones Sustainability Group Index*) y temas relativos a las campañas internacionales (*verbigratia*, contra determinadas compañías como Chiquita o Nike). Véase como orientación: Scherrer/Greven, 2001; Pries, 2008; <http://www.accountability.org.uk>; <http://www.globalreporting.org/>; <http://www.fairlabor.org/>; <http://www.ethicaltrade.org/>; <http://www.sa-intl.org/>; entrada de 3 de julio de 2006.

llamadas "directrices de conducta de las empresas multinacionales" (*guidelines for multinational enterprises*) como uno de los cuatro instrumentos principales para el fomento del comercio mundial y las inversiones extranjeras directas. Estas directrices debían fomentar una actuación empresarial responsable para así debilitar las resistencias y consideraciones contra la creciente internacionalización económica.

Por casi veinte años, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales mantuvieron en gran parte la característica de estándares de conducta, negociados de manera *internacional*, o sea, entre los estados miembros de la OCDE, y que aspiraban a influir en la conducta de las *organizaciones internacionales con fines de lucro*. El control del verdadero comportamiento de las compañías correspondientes estuvo pasivamente organizado, puesto que no se efectuaron controles por parte de las autoridades estatales o no se pidieron informes a las empresas correspondientes. Los "puntos de contacto nacional" oficiaron más bien como dirección de recibo de las reclamaciones. Es cierto que estos *National Contact Points* (NCP) podían ser dirigidos, en teoría, por los grupos interesados más diversos. Pero a menudo tales NCP estaban compuestos por sólo una persona encargada en un ministerio o cúpula administrativa determinado, y también por el lado de los grupos actores potenciales (sindicatos, ONG, etcétera) se atribuyeron pocas perspectivas de éxito de contactar los NCP.

Es recién en los años noventa que se produjo un cambio radical de esta situación, cuando redes de ONG que actuaban de manera *transnacional* surgieron a escena progresivamente como grupos actores en los procesos de implementación de las directrices. La causa decisiva para ello fue el intento de la OCDE de aprobar un "acuerdo multilateral sobre inversiones" (*Multilateral Agreement on Investment*, MAI) sin una amplia discusión pública. Las primeras discusiones sobre esto empezaron en una ronda de ministros de la OCDE en el año de 1995. Aquí estuvieron incluidas instituciones estatales de algunos estados de la OCDE y organizaciones de comercio internacionales, pero casi ninguna organización de la sociedad civil. Ya por el año 1997 era de prever la aprobación del MAI por los estados de la OCDE; más tarde otros países debieron (pudieron) adherirse. Un principio esencial de esta propuesta era tratar las inversiones del socio contractual del MAI en todos los países ya no como inversión "extranjera", sino como inversiones de empresas nacionales.

A inicios de febrero de 1997 se hizo público el texto del MAI por una ONG canadiense y con ello se inició una extensa campaña trans-

nacional contra la aprobación del MAI<sup>6</sup>. Movimientos locales *grass-root* así como grandes ONG transnacionales y gremios sindicales internacionales (del amplio espectro correspondiente a las organizaciones orientadas o activas de manera transfronteriza) no sólo criticaron el intento de los estados miembros de la OCDE de aprobar los convenios del MAI sin un amplio debate público. También criticaban que el "trato de igualdad" a las inversiones nacionales y extranjeras fueran, finalmente, el mismo trato de igualdad entre desiguales y que solamente ayudaba a los más fuertes inversionistas. Serían, sobre todo, los consorcios internacionales los que saldrían ganando con ello a costa de los grupos e inversionistas locales.

Un tercer argumento criticaba la focalización parcial a las facilidades para la inversión sin tomar en cuenta los aspectos sociales y ecológicos. Las facilidades internacionales para la inversión también fomentarían, según un cuarto argumento, la nivelación de los estándares laborales y sociales "hacia abajo", de ahí que también se pondría en peligro a los primeros países industrializados, ya que con ello, en el caso de las inversiones planeadas, las empresas podían jugar más fácilmente unas con otras, con sus diferentes sedes y desatar con ello una "carrera hacia abajo" (*race to the bottom*). Finalmente, se argumentó que el principio de soberanía de los estados nacionales sería socavado con ello, ya que las empresas internacionales, por medio del MAI, se darían el derecho de demandar a los gobiernos a causa de prácticas que contravinieran el MAI.

Con la publicación de las 147 páginas del texto de negociación de la OCDE para la aprobación del MAI, los grupos opositores desencadenaron una amplia crítica sobre el contenido y el procedimiento del mismo, que derribaron, en muy pocos meses, el proyecto total del MAI. ¿Cómo fue posible, en tan corto tiempo, la victoria sobre el Goliath que representaban todos los estados miembros de la OCDE? Sobre todo, porque el David contra el que lucharon se sostenía en una red ampliamente tendida desde organizaciones establecidas hasta grupos actores espontáneos adversos al MAI, que se habían juntado de forma descentralizada y sobre las fronteras nacionales en una relativamente intensa coordinación de sus actividades, es decir, de una manera

<sup>6</sup> Para historia del MAI y los movimientos opositores véase, además de la página web oficial de la OCDE, las siguientes páginas críticas: <http://www.citizen.org/trade/issues/mai/Opposition/articles.cfm?ID=5625>; <http://www.globalpolicy.org/soecon/bwi-wto/maingosm.htm>; <http://www.flora.org/flora/archive/mai-info/index.html#contents>; [www.oecdwatch.org](http://www.oecdwatch.org); entrada de 2 de julio de 2006.

transnacional. En muy poco tiempo se redactaron comentarios críticos hacia la OCDE sobre la planificación del MAI, los cuales fueron apoyados por 565 organizaciones diversas (grupos ecológicos, asociaciones de consumidores, sindicatos, etcétera) provenientes de 67 países. La resolución exigía la suspensión de las negociaciones del MAI en tanto no se incluyera un amplio abanico de grupos sociales en las negociaciones.

En diversos países de Europa y de Norteamérica, sobre todo en los países núcleos de la OCDE, se llevaron a cabo manifestaciones y semanas de acción —en la primera mitad de febrero de 1997— contra el acuerdo MAI planeado (*verbigratia*, con acciones de llamadas colectivas y una campaña de cartas). Precisamente, esas acciones masivas de principios de 1997 tuvieron un claro carácter transnacional, pues estaban intensamente coordinadas —tanto en relación al contenido como a las formas de acción, sobre todo en Internet— y, al mismo tiempo, incluyeron a muchos grupos actores organizados de manera descentralizada.

Esta internacionalización no correspondía al tipo ideal de *glocalización*, pues tanto el objeto del conflicto como los actores relevantes descentralizados estuvieron en un principio circunscritos a los países de la OCDE, y no de manera global. Probablemente, a medio plazo, el MAI hubiera tenido efectos más o menos globales, porque las empresas internacionales de los países de la OCDE están representadas en casi todas las partes del mundo de una u otra forma. Pero, al contrario de los convenios fundamentales de la OIT, que en promedio fueron firmados por cerca de dos tercios de los estados nacionales del mundo y que tienen validez para todos los países reunidos en la ONU, el MAI concernió al principio “sólo” a los 30 países agrupados en la OCDE.

Esta internacionalización apenas se puede describir dentro del concepto de *internacionalización tipo diáspora*, porque no había ningún centro claro del cual se hubieran coordinado o planeado las acciones de protesta y de resistencia. Más bien se dio una coordinación extremadamente rápida, dinámica y vinculante de actividades muy diversas que estuvieron repartidas entre muchos países, porque se basaba en compromisos voluntarios y en la reciprocidad. En esta ocasión, las ONG de determinados países como Dinamarca, Alemania, Finlandia, Francia, Italia, Holanda, Canadá, Suecia y Estados Unidos jugaron un importantísimo papel. Pero igualmente tampoco hubo una central evidente desde la cual se coordinaran todas las actividades como es típico en las organizaciones focales y globales y también en la internacionalización tipo diáspora.

Debido a estas protestas masivas transnacionales, las negociaciones del MAI fueron inicialmente suspendidas. Luego, en el año 1998, la OCDE renunció formalmente al proyecto MAI y decidió, ante las masivas críticas públicas, someter las directrices para empresas multinacionales, que ya se habían aprobado en 1976, a una revisión minuciosa. Este proceso llevó a la aprobación, en el año 1999, de los Principios de la OCDE para la Gobernabilidad Corporativa (OECD, 2000 y 2004) con la participación amplia de los representantes de las empresas y los sindicatos, ONG y los representantes de países no miembros de la OCDE; y en el año 2000 llevó a una revisión y ampliación de la directriz para empresas multinacionales (OECD, 2000). Desde el principio se intentó una transparencia amplia del proceso de asesoría incluso por medio de la publicación en Internet de todos los documentos delineados y las tomas de posición adoptadas. En la página web de la OCDE se invitó al público al debate. Todo esto demostró la capacidad de aprendizaje de la OCDE como una gran organización, basada en acuerdos internacionales, cuyo carácter presenta elementos de internacionalización, supranacionalización y transnacionalización.

Con la aprobación de los nuevos Principios para la Gobernabilidad Corporativa y con la revisión de las directrices para las empresas multinacionales se instaló un procedimiento dinámico y transparente de controles e informes continuos (sobre todo) de los encuentros anuales de los puntos de contacto nacional (NCP), que se muestra, entre otras cosas, en la correspondiente y bien documentada página web de la OCDE<sup>7</sup>. En las *Multinational Guidelines* se acogieron reglas sustanciales relacionadas con el trabajo infantil y el trabajo forzado, el proceder ecológico y el cumplimiento de los derechos humanos. Al mismo tiempo, se formularon reglas de procedimiento mucho más claras —sobre todo en lo relacionado con el trabajo de los puntos de contacto nacionales—, como, por ejemplo, las reuniones anuales de todos los NCP y los informes anuales de los NCP al Comité de Inversiones Internacionales y Empresas Multinacionales (CIME), el cual es responsable dentro de la OCDE del desarrollo e implementación de las *Guidelines*.

En este contexto es significativo y típico para el carácter transnacional (y en forma de red) de la regulación laboral buscado con las

<sup>7</sup> En [http://www.oecd.org/document/53/0,2340,en\\_2649\\_34813\\_2512693\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/53/0,2340,en_2649_34813_2512693_1_1_1_1,00.html); [http://www.oecd.org/about/0,2337,en\\_2649\\_34813\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34813_1_1_1_1_1_1_1,00.html), entrada de 3 de julio de 2006.

*Guidelines* que tres grupos de actores corporativos estén incluidos de manera fija, tanto en los informes anuales como en los entes asesores, en los *Guidelines*: un comité representante del lado de los empleadores (Business and Industry Advisory Committee, BIAC), un comité representante del lado de los trabajadores (Trade Union Advisory Committee, TUAC) y ONG críticas con la OCDE (como, por ejemplo, OCDE-Watch). La red OCDE-Watch fue fundada oficialmente en el año 2003 como una asociación de ONG internacionales que querían coordinar su influencia en la OCDE y, sobre todo, en la implementación de las *Guidelines*: “Para interactuar mejor internacionalmente y para ganar más influencia a nivel de la OCDE, las ONG internacionales se agruparon en la red OCDE-Watch en marzo del 2003. Además del intercambio de experiencias sobre los casos de agravio y el funcionamiento de los puntos de contacto individuales, en la OCDE-Watch se trata sobre el aporte de las posiciones de las ONG al debate en la OCDE tal como en la reunión anual de los puntos de contacto en París” (Heydenreich, 2003). Entretanto, cerca de 50 organizaciones de aproximadamente 30 países están formalmente inscritas en la red<sup>8</sup>. Con respecto a la implementación de las normas materiales de la conducta empresarial y de mecanismos procedimentales (en especial el trabajo de los NCP que están establecidos en las *Guidelines*), hay una discusión controvertida y activa que se lleva a cabo finalmente en el marco del encuentro anual de todos los NCP. Mucho indica que todavía hay un enorme potencial de mejoría (véase OECD-Watch, 2004, y TUAC, 2004).

No obstante, en un examen general, la experiencia de la ejecución y desarrollo continuo de las *Guidelines* de la OCDE es un buen ejemplo para la síntesis e integración de las diversas formas de la internacionalización de la regulación laboral. Las estructuras supranacionales de la OCDE para la ampliación y el control de las *Guidelines* a nivel de estados nacionales y de las corporaciones (que surgieron en base a los acuerdos *internacionales* entre los estados miembros de la OCDE) recién ganaron un peso real mediante el vínculo con la red de actores transnacionales. Así, por ejemplo, recién se revalorizó el papel del CIME, comité de la OCDE, mediante las ONG transnacionales fortalecidas desde 1998: el CIME empezó a adoptar una función de agente de negocios, más o menos independiente y transnacional, frente a cada Estado y sus NCP así como frente a los otros grupos ac-

<sup>8</sup> Véase <http://www.germanwatch.org/tw/oecdwatch.htm>, entrada de 3 de julio de 2006.

tores envueltos, particularmente el BIAC y el TUAC, así como la OCDE-Watch.

### 3. Observación final: la internacionalización de la regulación laboral es factible

Observaciones parecidas sobre el entrelazamiento y la “formación de texturas” entre las diferentes formas de internacionalización de la regulación laboral se pueden hacer en muchos, acaso en casi todos los otros campos de la regulación laboral internacional (véase, para Europa, fundamentalmente, Kluge, 2004). Vistas desde una perspectiva dinámica, cada una de las formas de internacionalización de la regulación laboral —independientemente de si tienen sus puntos de partida próximos al tipo ideal de globalización, de internacionalización, de supranacionalización, de (re)nacionalización, de glocalización, de internacionalización tipo diáspora o de transnacionalización— sólo serán exitosas y firmes en el mediano plazo cuando se incluyan y se encuadren en el enrejado emergente de la regulación laboral internacional, que ya existe como una *textura de redes*, compleja y dinámica, pero que todavía no es muy resistente a una rotura.

Otros estudios también destacan la necesidad de una perspectiva dinámica e integradora. Así Hamm (2002, p. 37) subraya las posibilidades, que sólo se pueden juzgar en un contexto más amplio, de la iniciativa Pacto Mundial: “El Pacto Mundial no es ningún código de conducta, pues no conoce de reglas, y por eso tampoco debería contarse como *Soft Law*. Es esencial tomar en cuenta que el pacto sólo se entiende como un complemento, pero no como alternativa para los códigos”. En su investigación sobre la implementación de la Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra las Mujeres (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, CEDAW) Merry (2003) discute las dos estrategias aparentemente contradictorias de orientación, ya sea por mecanismos de sanción “rigurosos” o por la modificación de normas culturales “suaves”. Ella soluciona esta aparente contradicción —por lo menos en un nivel general— subrayando que las normas culturales solamente muestran una fuerza de efecto social cuando son continuamente determinadas y, en la práctica, implementadas, pero que

también pueden obtener, por medio de un proceso consensual, una legitimidad y eficacia eventualmente “dura”.

Además de este entretrejimiento de formas “duras” y “suaves” de las normas y sanciones es de importancia, para la emergente *textura de redes internacionales de la regulación laboral*, un aspecto adicional que está estrechamente relacionado con su carácter dinámico y emergente. Las normativas materiales se complementan progresivamente debido a regulaciones procedimentales. Cuanto más complejas son las situaciones de acción, cuantos más grupos de actores de espacios sociales diferentes estén involucrados, cuantos más campos temáticos fluyan conjuntamente en contenido y objetivos, y cuantos más niveles geográficos-espaciales interactúen, tanto más difícil es un entendimiento en las normas materiales. El ejemplo dado con la introducción de las directrices del comité de empresa europeo (CEE), cuya aprobación por parte de los órganos europeos duró cerca de veinte años, hizo evidente este acoplamiento de regulación material y procedimental que tal vez es típica para el siglo XXI: la regulación normativa material se limita a unos cuantos principios básicos con capacidad de consenso o, por lo menos, de lograr una mayoría (Hoffmann y otros, 2002; Whittall, 2003).

Por su parte, la regulación normativa procedimental posibilita la consideración flexible de una diversidad de diferentes condiciones contextuales y del principio de subsidiaridad. Así se puede considerar como un principio básico de *regulación procedimental recursiva* el que no se predefinan ni valores fijos ni normas para casos específicos, ni se fijen claramente los procedimientos de regulación para contextos determinados. Más bien, los actores y grupos actores son estimulados mediante metas fijadas de antemano independientemente del cumplimiento de determinadas tareas —sea cual fuera la forma como lo consigan para cada caso.

En el caso de Alemania, por ejemplo, una gran parte de la arena del régimen constitucional de empresa y con ello del trabajo conjunto de los comités de empresa está determinada mediante mecanismos de control y coordinación procedimentales, orientada hacia metas. En contraste con el tradicional trabajo manual industrial de tipo fordista, en muchas empresas en las que domina el trabajo en grupos de proyecto y predomina el trabajo de altos conocimientos, el modo de regulación procedimental —como respuesta a la exigencia creciente del dominio de la flexibilidad y de la complejidad— es de suma importancia. A nivel europeo ya está establecida la lógica de las regulaciones procedimentales como un componente seguro del sistema de negociación de nivel múltiple.

La textura de redes internacionales de regulación laboral, que está aquí solamente aludida, recién está por nacer. Puede estrellarse contra las retraídas vías de las regulaciones aisladas tradicionales tanto como con los intereses aislados de influyentes grupos actores corporativos. Pero, finalmente, no hay para esta textura una alternativa para construir un equilibrio regulador que enfrente la creciente internacionalización de la economía y del trabajo. Las ciencias sociales afrontan el desafío de investigar y acompañar, de manera crítica, a esta textura de redes emergente de la regulación laboral internacional.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, Ulrich (1999), *Schöne neue Arbeitswelt*, Frankfurt/Nueva York, Campus. [Traducción castellana: *El nuevo mundo feliz del trabajo*, Barcelona, Paidós].
- Bercusson, Brian (2003), «The role of the EU Charter of Fundamental Rights in building a system of industrial relations at EU level», en *Transfer*, vol. 9, núm. 2, pp. 209-228.
- Committee on Monitoring International Labor Standards (2004), *Monitoring International Labor Standards. Techniques and Sources of Information*, Washington, The National Academies Press.
- Compa, Lance (2004), *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States Under International Human Rights Standards (Human Rights Watch Books)*, Ithaca, Cornell University/ILR Press.
- Dombois, Rainer y Pries, Ludger (1999), *Neue Arbeitsregimes im Transformationsprozess Lateinamerikas. Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Staat*, Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Dombois, Rainer (2004), «Nur eine Frage des Sanktionspotentials? Probleme internationaler Arbeitsregulierung am Beispiel des North American Agreement on Labor Cooperation zwischen Kanada, Mexiko und den USA», en Hans H. Bass, y Steffen Melchers (eds.), *Neue Instrumente zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung. Codes of Conduct, Sozialklauseln, nachhaltige Investmentfonds*, Münster, pp. 282-305.
- Hamm, Brigitte (2002), «Der Global Compact – eine Bestandaufnahme», en VV AA, *Public-Private Partnership und der Global Compact*, INEF Report, Heft 62, Duisburgo, INEF, pp. 17-39.
- Hauser-Ditz, Axel; Hertwig, Markus y Pries, Ludger (2006), «Betriebsräte und “Andere Vertretungsorgane”. Verbreitung und Kontext

- betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft», en *Industrielle Beziehungen*, vol. 13, núm. 4, pp. 340-369.
- Heydenreich, Cornelia (2003), *OECD-Leitsätze: Ein sinnvolles Instrument zur Regulierung von Unternehmen?*, <http://www.germanwatch.org/tw/kwdnr03.htm>, Zugriff.
- Hirschmann, Albert O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.
- Hoffmann, A.; Hall, M.; Marginson, P. y Müller, T. (2002), *If the shoe fits: The effects of European Works Councils on industrial relations at national level in eight US- and UK-based Multinationals.*, Warwick.
- International Labour Organisation (2002), *A future without child labour. Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at work*, Ginebra, International Labour Office.
- Keller, Berndt (2001), *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*, Múnich/Viena, Oldenbourg.
- Kluge, Norbert (2004), «Workers Involvement in Europe – A still Unfinished Jigsaw», en Henning Jorgensen et al., *European Trade Union Yearbook 2003/2004*, Bruselas, pp. 115-136.
- Kohl, Heribert; Lecher, Wolfgang y Platzer, Hans-Wolfgang (2000), *Arbeitsbeziehungen in Ostmitteleuropa zwischen Transformation und EU-Beitritt (Politikinformation Osteuropa*, núm. 85), Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung (también en <http://www.fes.de/fulltext/id/00884.htm>, entrada de 2 de julio de 2006).
- Köhler, Holm-Detlev (2000), «Las relaciones laborales españolas en el marco europeo», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs./coords.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Merry, Sally Engle (2003), «Constructing a Global Law – Violence against Women and the Human Rights System», en *Law and Social Inquiry*, vol. 28, núm. 4, pp. 941-977.
- Müller, Torsten; Platzer, Hans-Wolfgang y Rüb, Stefan (2004), *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik*, Wiesbaden, VS-Verlag.
- Müller-Jentsch, Walther (1997), *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, Frankfurt/Nueva York, Campus, 2 vols.
- OECD (2000), *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, revisión de 2000, París, OECD.
- (2004), *OECD-Grundsätze der Corporate Governance (Neufassung)*, París, OECD.
- OECD-Watch (2004), *Review of National Contact Points*, junio de 2003-junio de 2004; también en <http://www.germanwatch.org/tw/kw-ncp04.pdf>, acceso 3 de julio de 2006.
- Pries, Ludger (2005), «Configurations of Geographic and Societal Spaces: A socio-logical proposal between 'methodological nationalism' and the 'spaces of flows'», en *Global Networks*, vol. 5, núm. 2, pp. 167-190.

- (2008), *Die Transnationalisierung der sozialen Welt*, Frankfurt del Meno, Suhrkamp.
- Scherrer, Christop y Greven, Thomas (2001), *Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labeling, Worker's Rights Clauses*, Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Seidman, Gay W. (2007), *Beyond the Boycott: Labor Rights, Human Rights, and Transnational Activism (American Sociological Association's Rose Series in Sociology)*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Sengenberger, Werner (2002), *Globalisierung und sozialer Fortschritt. Zu Rolle und Wirkungen internationaler Arbeitsstandards. Ein Bericht für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Kurzfassung*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2004), «Global Economic Structures and „Global Governance“ in Labour Regulation Policy», *artec-paper*, núm. 113, julio de 2004, Forschungszentrum-Nachhaltigkeit artec, Universidad de Bremen.
- ; Dirks, Jan y Liese, Andrea (2003), *Internationale Arbeitsregulierung in Zeiten der Globalisierung. Politisch-organisatorisches Lernen in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)*, Münster, LIT Verlag.
- Singh, Gangaram (2001), «Supplements and Complements to the Current Employee Representation System in the United States», en *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 13, núm. 2, pp. 107-124.
- Streck, W. (1997), «Neither European Nor Works Councils: A Reply to Paul Knutsen», en *Economic and Industrial Democracy*, vol. 18, núm. 2, pp. 325-337.
- TUAC (2004), *The OECD Guidelines For Multinational Enterprises. TUAC Internal Analysis Of Treatment Of Cases Raised With National Contact Points. February 2001 - February 2006*, en <http://www.tuac.org/statemen/comuniqu/listofcasesFeb06.pdf>, entrada de 3 de julio de 2006.
- Whittall, M. (2003), *European Works Councils – A Path to European Industrial Relations? The Case of BMW and Rover*, Ph.D. Nottingham Trent University.

**Resumen.** «La emergencia de un tejido de regulación laboral transnacional»

Ante la creciente internacionalización de la economía y con respecto a la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo se plantean como preguntas clave: ¿hay oportunidades y mecanismos para "civilizar" al capitalismo internacionalizado o está perdida la batalla por controlar las acciones y decisiones de las corporaciones internacionales?, ¿qué alcance puede tener la regulación laboral nacional y qué valor pueden tener mecanismos "suaves" de control de la regulación laboral globales? Basado en estudios de caso, en este artículo se desarrolla el argumento de que no se puede juzgar el alcance y las limitaciones de ciertos mecanismos de regulación laboral sin situarlos en un tejido emergente de regulación laboral transnacional. Toda forma singular de regulación laboral internacional sólo puede ser comprendida si se la considera como parte de un tejido más extenso y más complejo. Recién desde esta perspectiva integral se pueden evaluar correctamente las fuerzas y las debilidades, las posibles funciones de compensación de un mecanismo por otro y los posibles efectos palanca de una forma de regulación frente a otra.

*Palabras clave:* internacionalización económica, regulación laboral, directrices de la OCDE para empresas multinacionales, acuerdos internacionales sobre inversiones, textura de la regulación laboral transnacional.

**Abstract.** «The emergence of a transnational work regulation network»

*In the light of growing economic internationalization there are some crucial questions concerning labour regulation: Are there any mechanisms to 'civilize the globalized capitalism' or is there no way to check and balance international corporations' behaviour? Are there new opportunities for 'soft regulation' at cross-border level and what could be the reach of national labour regulation? Based on case studies and comparative research in Europe and the Americas it is argued that in order to examine the different single mechanisms and tools for labour regulation one has to analyse them in the context of the overall emerging texture of cross-border labour regulation. The significance and strength of each element and single 'fibre' has to be checked in the overall framework of the labour regulation texture as a whole. Any isolated analysis of particular parts leads to an inadequate judgement. The strength and weakness of each single mechanism could be compensated and leveraged by the interplay with the other elements of the entire texture.*

*Key words:* economic internationalisation, labour regulation, OECD-Multinational-Guidelines, International Framework Agreements, transnational texture of labour regulation

# Participación de los trabajadores y reestructuración de la empresa transnacional

Holm-Detlev Köhler y Sergio González Begega \*

Recibido: 15-IX-2007

Versión final aceptada: 16-II-2008

## Introducción

La serie de decisiones de deslocalización tomadas recientemente por varias empresas extranjeras firmemente implantadas en el tejido productivo español ha vuelto a poner en un primer plano de la actualidad la enorme dificultad que genera el control social y político de las actividades de las empresas transnacionales. Los casos de Arcelor, GM, EADS o Delphi, por citar solamente algunos ejemplos, muestran cómo la enorme movilidad de estas empresas puede tener igualmente consecuencias positivas o negativas para los intereses de sus empleados en un determinado país. Aspectos como los costes laborales, la cercanía a los mercados centrales, la inserción de cada operación nacional dentro de la cadena de creación de valor de la empresa o la modificación de los mecanismos de gobierno de esta última debido a presiones ex-

\* Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo, Área de Sociología, Campus del Cristo s/n, 33006 Oviedo. Correos electrónicos: hkohler@uniovi.es y gonzalezsergio@uniovi.es.

ternas son todos ellos factores que pueden motivar un cambio corporativo ante el cual las formas tradicionales de regulación, vinculadas a las instituciones del Estado-nación, ofrecen evidentes limitaciones.

Estas cuestiones no constituyen una novedad en el plano internacional. Desde mediados de la década de los años setenta se ha venido produciendo una alteración de la relación existente entre empresa y Estado que ha sido tenida en cuenta e incluida en la agenda sindical desde una fecha muy temprana. Sin embargo, en España, estos temas han ocupado un lugar cuando menos marginal dentro del debate social, debido a la particular incorporación de nuestro país a las economías europea y mundial. La deslocalización representa, por lo tanto, si no un fenómeno genuinamente nuevo, sí al menos algo que ha comenzado a percibirse como una amenaza muy recientemente.

El proyecto de construcción social de la Unión Europea ha tratado de generar herramientas capaces de hacer frente a este reto. La preocupación por evitar que las empresas transnacionales puedan tomar ventaja de la competencia entre regímenes regulatorios se ha hecho más evidente tras el proceso de incorporación de nuevos socios abierto en 2004 (véase Comisión Europea, 2005) y ha llevado a la reciente creación de un fondo específico de compensación para casos de relocalización con pérdidas masivas de empleo.

Entre estas herramientas, la que ha sido objeto de un mayor desarrollo es el Comité de Empresa Europeo (CEU). El análisis de la capacidad real de estos órganos de representación de trabajadores a escala transnacional ha dado lugar a un intenso debate que, sin embargo, y tal vez por los motivos anteriormente apuntados, no ha tenido un excesivo eco en nuestro país. Nuestra intención es revisar las principales posiciones en este debate e introducir las últimas novedades dentro del mismo. Para ilustrar nuestros argumentos teóricos, nos referiremos a casos prácticos, especialmente significativos por su relevancia y actualidad.

## 1. Transnacionalización y ruptura de los equilibrios existentes

El proceso de internacionalización de los intereses empresariales y, muy particularmente, la elevación a un plano transnacional de los mecanismos corporativos de toma de decisiones están teniendo múl-

tiples consecuencias. Si centramos nuestro análisis en la relación de empleo, y evaluamos cuáles han sido las consecuencias más inmediatas de la transnacionalización empresarial, queda claro que uno de los fenómenos más importantes ha sido la ruptura de los equilibrios inherentes al marco clásico de las relaciones laborales (Dunlop, 1958). En este esquema, la relación de empleo quedaba establecida como un triángulo de geometría variable, dentro del cual los intercambios entre los distintos actores —empleador, empleado y agencia pública reguladora— quedaban caracterizados por una tendencia hacia el equilibrio o, más bien, un compromiso estable. El soporte que actuaba como garante de esta relación de fuerzas no era otro que el propio Estado-nación con sus garantías institucionales.

Desde los años setenta, la relación entre empresa, poder público y trabajadores está crecientemente caracterizada por una fuerte tensión entre el esquema anterior y un nuevo modelo de relaciones laborales impuesto por las fuerzas de transnacionalización. En los escenarios más próximos a las teorías de la globalización fuerte (Ohmae, 1990), este último resultaría vencedor a corto plazo, puesto que las dinámicas que lo impulsan son capaces de rebasar los límites de las instituciones nacionales. Para los partidarios de limitar las consecuencias de la globalización (Hirst y Thompson 1996), sin embargo, resulta absolutamente necesaria una profunda matización de los argumentos anteriores, y más si hacemos referencia a procesos o a construcciones con un arraigo social y cultural tan amplio como las relaciones laborales.

En este punto resulta particularmente interesante (e ilustrativo) llevar a cabo un breve repaso histórico del comportamiento de las empresas transnacionales en los últimos treinta años, puesto que estas han sido identificadas como el agente transmisor de las fuerzas globalizadoras y las responsables de la introducción de importantes cambios en la relación laboral (véase Müller, 1994).

Para Ruigrok (2004), la fecha cero de la tensión entre intereses nacionales y transnacionales se encontraría en las sucesivas crisis económicas de mediados de la década de los años setenta, tras las cuales comenzaron a ponerse en cuestión el sistema de organización económica y el modelo productivo dominantes desde la Segunda Guerra Mundial. Según esta interpretación, la incertidumbre generada por unas nuevas condiciones de inestabilidad a las que las instituciones nacionales se mostraban incapaces de responder habría decidido a los responsables de la gestión de las empresas a repensar su relación con el propio Estado-nación. La protección que hasta ese momento

le había proporcionado este a cambio de una participación en sus beneficios, que se traducían en la incrustación de la empresa en el tejido societal controlado por las autoridades públicas (sistemas de protección, educación, innovación, etcétera), pasó a ser percibida como algo débil y, por lo tanto, relativamente inútil. Como resultado de este proceso, la empresa se emancipó de las limitaciones impuestas por su pasada relación con el Estado-nación, dentro de la cual accedía a compartir una parte de sus beneficios a cambio de seguridad, y se convirtió a sí misma en agente de las fuerzas de transnacionalización.

Esta emancipación ha afectado por igual a su fisonomía y a su fisiología, es decir, a su estructura y a su organización. La desincrustación nacional de la empresa transforma los mecanismos de definición estratégica, la forma en que se concibe la relación jerárquica entre la matriz y sus subsidiarias o, según el discurso de la heterarquía organizativa, entre las distintas unidades que forman parte de la red corporativa. El resultado final de este proceso es la aparición de una cadena de toma de decisiones difusa con la separación entre la producción, física y geográficamente localizable, y la gestión estratégica, funcional y operativa de la empresa, aparentemente inmaterial y oportunamente alejada de aquellos actores o instituciones con capacidad para limitar su capacidad de decisión.

Según Dicken (1992, p. 49), las diferencias entre la empresa internacionalizada tradicional y la nueva corporación transnacional no se limitan a las características identificadas por la literatura en términos de capacidades: *a)* control de actividades económicas en más de un país; *b)* toma de ventaja de las diferencias geográficas existentes entre países y regiones en términos de recursos (incluyendo las políticas gubernamentales) y *c)* movilización de recursos entre distintas localizaciones a escala global. Junto a estas, el principal rasgo de definición de la empresa transnacional, y el factor de diferenciación con respecto a otros modelos anteriores, es la lógica y sobre todo el lugar donde se ubica el proceso de toma de decisiones.

Las décadas de los años ochenta y noventa constituyen una era de globalismo acelerado. La aceptación general del enorme alcance de la internacionalización económica favorece la expansión de ideas universalistas de origen fundamentalmente norteamericano, como las teorías sobre la ligereza de las empresas o los nuevos paradigmas de la gestión de recursos humanos. En esta era de la empresa "desbocada" (*unleashed*), la descompensación de poder entre los actores de las relaciones laborales hace aparentemente imposible cualquier reconstrucción de los viejos equilibrios. La empresa transnacional es capaz de

dictar las reglas del juego no solamente a los trabajadores, sino también a las propias instituciones públicas ante las que esgrime la amenaza de la deslocalización.

La aceptación de este hecho como algo inevitable, característico de un escenario de globalización, conduce a un futuro enormemente pesimista para los perdedores: instituciones del Estado-nación y trabajadores. Sin embargo, desde mediados de los años noventa y al menos en algunas áreas regionales es detectable la aparición de importantes esfuerzos dirigidos a reconducir la situación. Entre estos intentos de "domesticación" de la empresa transnacional que pasan por el desarrollo de nuevas instituciones con capacidad real de influencia en un plano superior al nacional y por la articulación de mecanismos alternativos de regulación, algunos han tenido más éxito que otros. Resulta evidente que el proyecto de integración de la Unión Europea, a pesar de atravesar un momento de parálisis que afecta a sus dimensiones política y social, ofrece un ejemplo mucho más desarrollado que los llevados a cabo en otras áreas del globo (NAFTA, MERCOSUR o ASEAN). El carácter de esta nueva regulación transnacional, concebida para tratar de reinsertar socialmente a las empresas y de recuperar un cierto grado de control democrático sobre las mismas, plantea importantes exigencias para los trabajadores y sus representantes, que, entre otras cosas, se encuentran obligados a repensar su forma de abordar las relaciones laborales.

En términos generales, la preocupación de los representantes de los trabajadores ha estado nacionalmente condicionada. La creciente actividad y capacidad de influencia de algunas organizaciones de carácter internacional, como la Confederación Europea de Sindicatos (CES), no puede ocultar que las cuestiones transnacionales han ocupado un lugar secundario en la agenda de la mayor parte de sindicatos. Las razones de este desinterés son múltiples. No obstante, es posible identificar algunos elementos comunes entre los que se encontrarían, por ejemplo, la relativa novedad y escasez de resultados de la mayor parte de nuevas herramientas de regulación puestas en marcha hasta el momento (véase Köhler y González Begega, 2007a), la distinta percepción que tienen los sindicatos de las cuestiones transnacionales según el país de origen o la orientación ideológica o su reticencia a la hora de ceder parcelas de poder a organizaciones supranacionales (véase Moreno y Gabaglio, 2006). Tal y como afirma Richard Hyman (2005), los temas transnacionales no han calado con la fuerza necesaria en un movimiento sindical europeo afectado por la dificultad de definirse a sí mismo como requisito previo a la elaboración y

aceptación de cualquier estrategia común. El tránsito de la concepción del sindicalismo internacional como un ejercicio esencialmente diplomático a un nuevo modelo de acción sindical a escala transnacional aún se encuentra pendiente.

En el apartado final de este artículo retomaremos estas dificultades y las discutiremos con una mayor profundidad. Ahora, nos referiremos con detalle a uno de los ejemplos más desarrollados de regulación de las relaciones laborales a escala transnacional, como es el de la información y consulta a los trabajadores de empresas con operaciones en más de un país miembro de la Unión Europea.

## 2. La Unión Europea como espacio de regulación transnacional

El control de las actividades de las empresas transnacionales no constituye en absoluto un problema nuevo. Si tomamos como marco de referencia la interpretación más extendida en torno al proceso de europeización, podremos observar que la lógica que impulsa la construcción del mercado europeo es la misma que ha permitido su regulación por parte de una serie de instituciones supranacionales (Haas, 1958). Las relaciones laborales europeas representan un elemento fundamental dentro de este proyecto de regulación. Tras un primer intento fracasado en la década de los años setenta, la cumbre de Val Duchesse en 1985 marca el inicio de un proceso, aún en marcha, en el que los actores políticos y sociales han atravesado etapas de mayor y menor compromiso y actividad.

A escala intersectorial y sectorial, los intercambios entre empresarios, trabajadores y agencia pública se producen a través del Diálogo Social Europeo. Tal y como queda recogido en el Protocolo Social de Maastricht (1991) y después en Ámsterdam (1998), este proceso facultó a los agentes sociales a conducir una negociación colectiva, susceptible de producir acuerdos marco europeos, que después deben ser transformados en piezas legislativas por las instituciones de la Unión Europea.

En cuanto a las relaciones laborales de empresa, no se ha contemplado la creación de un mecanismo de negociación similar. Sin embargo, la Directiva 94/45/CE de 22 de septiembre de 1994 *sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en empresas y grupos de empresas de di-*

*mensión comunitaria* (en adelante, la Directiva), después suplementada por otras normas similares<sup>1</sup>, permite a los trabajadores contar con representación a escala transnacional y participar directamente en los procesos corporativos de toma de decisiones.

La Directiva no es en absoluto el resultado de un proceso exento de dificultades. Tras una primera oleada de intentos truncados por el rechazo frontal de algunos países miembros y de las asociaciones empresariales y la escasa decisión mostrada por unas organizaciones sindicales que seguían confiando más en los marcos de regulación nacionales, la Comisión Europea retoma el proyecto en 1990. En esta ocasión existen varios elementos cualitativamente nuevos que permitirán, finalmente, la adopción de la primera pieza legislativa sobre las relaciones laborales europeas a escala de empresa (véase Danis y Hoffmann, 1995).

El primero de ellos, y probablemente el fundamental, es el convencimiento por parte de la propia Comisión Europea de la imposibilidad de seguir dilatando la articulación de una mínima cobertura de derechos comunes para los trabajadores europeos dentro de sus empresas. La iniciativa de la Comisión Europea resultó clave en la resolución de los conflictos suscitados por el proyecto de Directiva, permitiendo superar las dudas, e incluso la oposición frontal de socios como el Reino Unido y del empresariado, contrario a su aprobación hasta el último momento<sup>2</sup>.

El segundo factor fue la desaparición de las barreras legales que habían impedido hasta ese momento los avances en materia social comunitaria, en particular la obligatoriedad de alcanzar un consenso unánime por parte de todos los socios en las instituciones europeas. Fue la entrada en vigor del Tratado de Maastricht (1992) la que permitió el desbloqueo del debate en torno a la Directiva. La eliminación del criterio de unanimidad para las decisiones del Consejo

<sup>1</sup> La Directiva 2001/86/CE sobre derechos de información y consulta a los trabajadores en aquellas empresas acogidas al Estatuto de Sociedad Europea (Reglamento 2157/2001/CE) y la Directiva 2002/14/CE para el establecimiento de un marco general de derechos de información y consulta a los trabajadores dentro de la Unión Europea.

<sup>2</sup> La principal organización patronal europea (UNICE) únicamente modifica su negativa frontal al proyecto de Directiva a finales de 1993, cuando comienza a percibir que su adopción es un hecho inevitable. En ese momento, decide sumarse al proceso y tratar de influir políticamente sobre él. Entre los éxitos de esta tardía incorporación al debate en torno a la futura Directiva 94/45/CE pueden señalarse el no reconocimiento del papel de los sindicatos en el texto, el particular calendario de implementación de esta norma o su carácter sólo parcialmente vinculante.

Europeo en materia social facilitaba la adopción de un texto definitivo por parte de 11 de los 12 estados miembros. Tal y como había ocurrido con el Protocolo Social de Maastricht, el Reino Unido protagonizaba la única excepción al acuerdo<sup>3</sup>. El tercer factor fue el respaldo decidido de las organizaciones sindicales europeas y, muy en particular, de la Confederación Europea de Sindicatos, que llegó a aceptar tácitamente la exclusión de cualquier mención al papel jugado por las organizaciones sindicales con el objeto de facilitar la aprobación de la Directiva.

Por último, existe un fenómeno transversal a los anteriores. Entre 1983 y 1994 ya habían surgido 46 empresas en las cuales se encuentra en funcionamiento un órgano para la representación de empleados a escala transnacional<sup>4</sup>. En la creación de estos protocomités de empresa europeos pesó tanto la voluntad de algunas direcciones de contar con sistemas de comunicación internos coherentes con la creciente integración a la que eran sometidos los mercados europeos, como la influencia de aquellos modelos nacionales de relaciones laborales en los que las prácticas de participación de trabajadores se hallaban ampliamente extendidas. En este sentido, resulta particularmente interesante el papel jugado por las empresas francesas, alemanas y nórdicas. Tal vez sea el caso francés el de mayor relevancia, dado que puede establecerse una relación causal entre la introducción de los derechos de información a los trabajadores a escala nacional, a través de la segunda *Loi Aroux*, de octubre de 1982, y su extrapolación al resto de empleados europeos de estas empresas (Rivest, 1996)<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> La aceptación por parte del Reino Unido de los contenidos del Protocolo Social de Maastricht en las negociaciones del Tratado de Ámsterdam anticipa su incorporación a la normativa sobre comités de empresa europeos, que se produce en diciembre de 1997, a través de la Directiva 97/74/CE.

<sup>4</sup> La primera experiencia de representación de trabajadores a escala europea se produce en la empresa francesa Saint Gobain, que articula un sistema de reuniones anuales con las organizaciones sindicales europeas a partir de 1983. No obstante, el primer acuerdo escrito en el que se hace referencia a una práctica similar se produce en la también francesa Thomson Grand Public, que en octubre de 1985 constituye formalmente una estructura para la información de sus empleados europeos. La última empresa que decide la creación de un órgano de este tipo antes de la adopción de la Directiva 94/45/CE es la alemana Bertelsmann, el 21 de septiembre de 1994.

<sup>5</sup> Según esta interpretación, la creación de los *comités de groupe* en Francia para la información de empleados en empresas con más de un centro de trabajo constituiría el antecedente más directo de los comités de empresa europeos. De hecho, buena parte de los primeros debates posteriores a la adopción de la Directiva 94/45/CE se centraron en las diferencias y tensiones entre el modelo mixto de representación procedente de los *comités de groupe*, de los que formaban parte en igualdad de condi-

Los múltiples análisis de la Directiva coinciden a la hora de señalar la laxitud de los contenidos, que ha resultado determinante en el proceso de creación y del funcionamiento de comités de empresa europeos. El principal rasgo de la Directiva es su carácter de forma de regulación suave que enlaza con la reorientación experimentada por la normativa social comunitaria a partir del Tratado de Maastricht y la institucionalización del Diálogo Social Europeo (véase Falkner, 1996). En primer lugar, la Directiva no obliga inmediatamente a las empresas afectadas por ella<sup>6</sup>, sino que deben ser estas quienes *voluntariamente* inicien el proceso, bien a través de la propia dirección o de una petición escrita en este sentido por los representantes de los trabajadores. Este voluntarismo en el acatamiento de la norma ha creado algunas dificultades en la aplicación práctica de la Directiva, como muestra el alto número de empresas cubiertas que aún no han creado un comité de empresa europeo (un 62,93% del total) (ETUI-REHS, 2006), o las distintas denuncias presentadas por representantes de trabajadores al Tribunal de Justicia Europeo en casos de bloqueo de procesos de negociación de comité de empresa europeo por parte de la dirección, de los cuales quizás el más significativo es el de la empresa alemana Bofrost<sup>7</sup>.

En segundo lugar, la Directiva dispone un particular calendario de implementación progresiva, que establece tres fases diferenciadas de entrada en vigor de sus contenidos.

Las dos primeras establecen una secuencia temporal que ha permitido diferenciar dos grandes grupos de comités de empresa europeos, y ofrecen importantes diferencias en torno al procedimiento de

ciones trabajadores y directivos, y el denominado modelo alemán o centroeuropeo, dentro del cual los órganos de representación a escala de empresa están formados exclusivamente por trabajadores.

<sup>6</sup> Es decir, a todas las empresas de dimensión comunitaria con más de 1.000 empleados en el conjunto de la Unión Europea y operaciones en al menos dos países miembros distintos de un tamaño no inferior a 150 trabajadores.

<sup>7</sup> El caso Bofrost (ECJ C-62/99) es resultado de la demanda presentada por los trabajadores alemanes de la compañía contra su dirección ante la negativa de esta última a proporcionarles datos sobre el carácter y el tamaño de sus operaciones en otros países europeos y su rechazo a cualquier negociación encaminada a la creación de un órgano de información y consulta europeo. El fallo del Tribunal de Justicia Europeo, que dio la razón a los representantes de los trabajadores y obligó a la dirección de Bofrost a satisfacer las exigencias de los trabajadores, sienta un precedente positivo para los intereses laborales, pero al mismo tiempo muestra las dificultades a las que puede enfrentarse un proceso de constitución de comité de empresa europeo en caso de que una de las dos partes, en este caso la dirección de la empresa, se niegue a colaborar.

TABLA 1. Fases de implementación de la Directiva 94/45/CE

Del 22 de septiembre de 1994 al 22 de septiembre de 1996	A partir del 22 de septiembre de 1996 (I)	A partir del 22 de septiembre de 1996 (II)
Artículo 13 de la Directiva	Artículos 5 y 6 de la Directiva	Requerimientos subsidiarios
Primera fase de implementación de la Directiva. Adaptación a la nueva normativa de los órganos de representación a escala transnacional creados con anterioridad y lanzamiento del proceso.	Segunda fase de implementación de la Directiva. Arranca una vez finalizan los procesos de transposición nacional de la misma.	Tercera fase (condicionada) de implementación de la Directiva. Solamente en caso de fracaso del proceso de negociación.
Inexistencia de obligaciones en cuanto a procedimiento de negociación o contenido del acuerdo.	Entrada en vigor de una serie de disposiciones en cuanto a procedimiento. La negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores debe conducirse a través de un grupo especial de negociación creado a tal efecto.	Única posibilidad en la cual las recomendaciones de la Directiva sobre el contenido de los acuerdos pasan a ser vinculantes para las partes.

negociación de estos órganos de información y consulta. La tercera ha afectado a un número mínimo de ejemplos prácticos<sup>8</sup>, puesto que refiere únicamente a aquellos casos en los que las partes hayan sido incapaces de constituir un comité de empresa europeo por sí mismas. Este es el único supuesto en el que el contenido de la Directiva ha influido sustantivamente sobre el texto de los acuerdos, que han debido ajustarse a los requerimientos subsidiarios de la misma. En el

<sup>8</sup> Según la base de datos del ETUI-REHS, únicamente al comité de empresa europeo de la británica Barco, que el 27 de marzo de 2003 habría sido constituido según los requerimientos subsidiarios de la Directiva.

resto de comités de empresa europeos creados hasta el momento, es decir, la inmensa mayoría, estos requerimientos han actuado solamente como un conjunto de recomendaciones que han podido (o no) ser tomados como referencia por parte de los negociadores.

La flexibilidad normativa ha conferido una enorme capacidad de maniobra a las empresas afectadas a la hora de ajustar los términos de la Directiva a sus propios intereses. La ausencia de un respaldo legal explícito en términos no solamente de procedimiento, sino también de contenido, ha tenido importantísimas consecuencias sobre la práctica de los comités de empresa europeos, que aparece bajo una amplia variedad de formas y ofrece múltiples posibilidades de interpretación.

### 3. La práctica de los comités de empresa europeos

El análisis del proceso de creación de comités de empresa europeos se enfrenta desde 1994 con una primera limitación: la inexistencia de un censo oficial y centralizado. Por este motivo, la mayor parte de los primeros estudios publicados se centran en recopilar la mayor cantidad posible de datos en relación a la realidad que había empezado a tomar cuerpo y establecer ciertos criterios mínimos de clasificación. La línea de trabajo impulsada y financiada por EUROFOUND<sup>9</sup> responde claramente a este perfil (véase, entre otros, Bonneton *et al.*, 1996; Marginson *et al.*, 1998; Carley y Marginson, 2000), y quizás su principal aportación teórica es la distinción y comparación entre los comités de empresa europeos creados bajo los artículos 13 y 6 de la Directiva y la identificación de un proceso de aprendizaje que facilitaría la difusión de buenas prácticas entre empresas. En cualquier caso, tanto la recogida de evidencias empíricas como la formulación de estos primeros esquemas de análisis se fundamentan exclusivamente en el estudio de los acuerdos de constitución de comités de empresa europeos y no en su funcionamiento real.

En la actualidad son varios los organismos e instituciones que, tanto a nivel nacional como europeo, se han preocupado de seguir recogiendo información acerca del número de empresas afectadas por la Directiva, que lógicamente ha experimentado importantes al-

<sup>9</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions en Dublín, Irlanda.

teraciones como consecuencia del proceso de ampliación de la Unión Europea o de la propia mutabilidad del panorama corporativo. La mayor parte de estas bases de datos tienen relación con el mundo sindical y, entre ellas, destaca sin duda la que desde el año 2000 y con regularidad bianual viene elaborando el instituto de investigación de la Confederación Europea de Sindicatos. A pesar de algunas deficiencias, la base de datos del ETUI-REHS representa el esfuerzo más completo de dotar a la investigación sobre comités de empresa europeos de un soporte numérico actualizado y global.

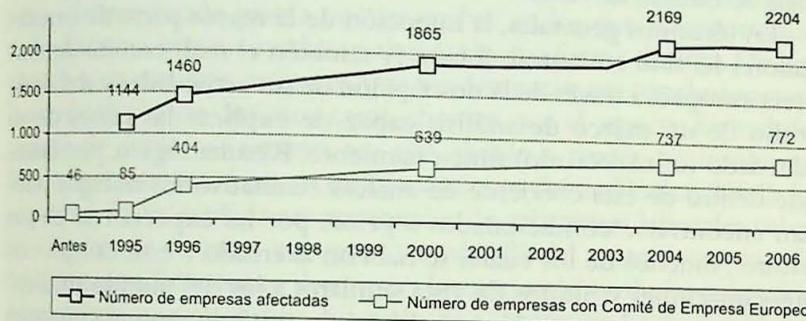
La última edición de la misma (ETUI-REHS, 2006) estima el número de empresas afectadas por la Directiva en 2.204. De ellas, 772 (32,75%) habrían constituido un comité de empresa europeo con actividades en 2006<sup>10</sup>. El crecimiento tanto del número de empresas cubiertas por la norma europea como de aquellas que han decidido dotarse de un órgano de información y consulta ha sido constante desde 1994 (véase tabla 2). La trayectoria descrita por ambas curvas nos permite constatar dos hechos significativos que han sido convenientemente señalados por la literatura existente.

El primero de ellos es que buena parte del proceso de negociación y constitución de comités de empresa europeos se concentra entre los meses de septiembre de 1994 y 1996, coincidiendo con el periodo de vigencia del artículo 13 de la Directiva. En concreto, son 364 las empresas que deciden crear un órgano de información y consulta a lo largo de estos dos años. Más aún, sólo en septiembre de 1996 son nada menos que 137 empresas las que se apresuran a concluir los procesos abiertos antes de la entrada en vigor de las disposiciones en cuanto a procedimiento de la Directiva.

El segundo se relaciona con el impacto que la reciente doble ampliación de la Unión Europea (2004 y 2007) está teniendo sobre el número y la práctica de los comités de empresa europeos. El influjo de la ampliación es detectable en la curva relativa a la cobertura de la Directiva, que experimenta un repentino crecimiento en 2004. Por su parte, la curva referente al número de transnacionales con comité de empresa europeo se ha mantenido más estable, según el fenómeno de ralentización que se inicia a partir de septiembre de 1996.

<sup>10</sup> La base de datos del ETUI-REHS identifica 36 empresas que tuvieron un comité de empresa en el pasado, pero que por razones derivadas del cambio corporativo (adquisiciones, absorciones, fusiones) han dejado de existir como tales o han visto alterada su denominación social.

TABLA 2. Evolución del número de empresas afectadas por la Directiva 94/45/CE y de empresas que han constituido un comité de empresa europeo (con actividades en 2006)



Fuente: Bonneton et al. (1996); Marginson et al. (1998); Carley et al. (2000); ETUI-REHS (2006).

Esta ralentización parece indicar la existencia de un posible *techo de cristal* para el proceso en conjunto. El número de nuevos comités de empresa europeos creados ha caído en los últimos años. Lo que resulta evidente es que la mayor parte de las empresas cubiertas en las que existía algún interés o voluntad por parte de la dirección y de los trabajadores ya han cumplido sus obligaciones con respecto a la norma europea. Para el resto, muchas de ellas empresas transnacionales de pequeño tamaño (*multinationales de bolsillo*), no es de esperar una alteración significativa del bajo ritmo actual de creación de nuevos comités de empresa europeos, al menos en ausencia de medidas específicas en la revisión de la Directiva.

No obstante, más allá de los juicios que puedan efectuarse a partir de esta información de carácter cuantitativo, la práctica de los comités de empresa europeos ha demostrado ser una realidad altamente compleja. Los estudios macro que se fundamentan en el análisis de los términos contenidos en los acuerdos de constitución y en los reglamentos internos de los órganos de información y consulta proporcionan datos que permiten evaluar el proceso en conjunto, pero no alcanzan a aprehender las particularidades que muestra cada caso ni las causas que llevan a los distintos comités de empresa europeos a mostrar un determinado comportamiento. Por este motivo, y en paralelo a esta corriente de estudios cuantitativos, se han desarrollado

otras líneas de investigación sobre comités de empresa europeos que se interesan en el funcionamiento real de estos órganos, que inciden en su carácter genuinamente individual desde el recurso a la metodología de estudio de caso.

En términos generales, la intención de la mayor parte de investigadores ha sido encontrar el *buen* (y también el mal) comité de empresa europeo, a través de la descripción de sus actividades y del desarrollo de un marco de análisis capaz de explicar las raíces de su adecuado (o inadecuado) funcionamiento. Resulta lógico, por tanto, que dentro de esta corriente de análisis cualitativo los trabajos puedan encontrarse condicionados a priori por las expectativas de sus autores, muchos de los cuales se habrían acercado a este campo con preocupaciones y puntos de vista similares a los del mundo sindical. Así, mientras que para algunos el buen comité de empresa europeo sería aquel que cumple estrictamente con los términos de información y consulta a los trabajadores que define la Directiva, para otros sería necesario un mayor desarrollo, dentro del cual la participación de los empleados europeos pudiera convertirse en el germen de una arena de negociación transnacional a escala de empresa. La realidad de los casos estudiados hasta el momento, no obstante, exige ser muy cauto, puesto que la mayor parte de ellos presenta un comportamiento deficiente en ambos sentidos.

Entre los debates acerca de los factores que determinan el funcionamiento de los comités de empresa europeos quizá el primero en términos cronológicos sea aquel que vincula las características de estos órganos a la nacionalidad de la empresa a la que pertenecen. La importancia de los factores institucionales en la configuración del modelo corporativo y, por tanto, también en la forma de concebir y conducir las relaciones laborales dentro de la empresa transnacional ha sido una constante en la literatura especializada. Esta perspectiva fue incorporada muy tempranamente a la investigación, dado que desde un primer momento fue observable la definición de dos modelos formales diferentes de comité de empresa europeo.

En el primero de ellos, el órgano de información y consulta europeo está compuesto igualmente por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores. Este modelo mixto, inspirado en el *comité de groupe* francés, se contraponen a otro, que proviene de la tradición de relaciones laborales alemana, por el que el comité de empresa europeo se constituye como un órgano formado exclusivamente por trabajadores. Según datos de 2004 procedentes del ETUI-REHS, la mayor parte de los comités de empresa europeos constituidos hasta la

fecha habrían optado por el modelo mixto o francés (un 62,82% de un total de 630 acuerdos de constitución de comité de empresa europeo analizados).

La dimensión cobrada en los primeros momentos por este debate parece haber dejado paso a nuevos análisis en los que la importancia de los factores institucionales se aborda de una forma distinta. De hecho, algunos estudios recientes, que fundamentan sus conclusiones en la comparación de distintos casos, afirman que el aspecto formal del comité de empresa europeo, sea este *alemán* o *francés*, no resulta un factor determinante para su funcionamiento (véase Weiler, 2004). La impronta de las tradiciones nacionales de relaciones laborales sobre los comités de empresa europeos va más allá del aspecto externo de estos órganos. Tal y como demuestra la extensa labor de investigación desarrollada por el equipo liderado por Wolfgang Lecher y Hans-Wolfgang Platzer (véase Lecher *et al.*, 1999; 2001 y 2002) o, más recientemente, por Hermann Kotthoff (2006) estas influencias institucionales no se manifiestan exclusivamente a través de aspectos estructurales tales como la forma del comité de empresa europeo, sino, de manera aún más decisiva, a través de los propios actores. Son los directivos de las empresas, los representantes de los trabajadores y el resto de partícipes de las dinámicas propias de estos órganos, como sindicalistas y otros expertos externos, quienes interiorizan y trasladan las prácticas procedentes de sus entornos locales y nacionales al plano europeo. Los actores condicionan con su predisposición, expectativas y concepción del significado de la información y consulta el funcionamiento de cada comité de empresa europeo. Así, y con las precauciones necesarias para no caer en un simple determinismo, los derechos a los que se refiere la Directiva encontrarían por lo general una mejor recepción (y comprensión) en aquellas empresas procedentes de países en los que existe una tradición de participación de trabajadores bien arraigada, como Alemania o los países nórdicos (Knudsen y Bruun, 1998). En el otro extremo se situarían los comités de empresa europeos pertenecientes a transnacionales extraeuropeas (Nakano, 1999).

Una segunda perspectiva de análisis cualitativo sobre comités de empresa europeos, estrechamente interconectada con la anterior, ha hecho incidencia en la importancia de los factores organizacionales. Para estos investigadores, además de a los aspectos nacionales habría que prestar atención a otros factores —como las características propias de la organización— a la hora de estudiar el comportamiento de un comité de empresa europeo. Esta línea de estudio argumenta la nece-

sidad de poner en relación el funcionamiento de la información y consulta a escala europea con rasgos organizacionales tales como el tamaño, el sector o la estructura de toma de decisiones de la empresa. Una de las conclusiones del estudio comparativo publicado por Anni Weiler (2004) es que algunos de estos rasgos organizacionales parecen resultar más influyentes que otros. Así, la existencia de un perímetro europeo bien definido dentro de la empresa transnacional (véase Marginson, 2000) o el modelo de comunicación dominante en las relaciones entre la empresa matriz y sus subsidiarias europeas (véase Stoop, 2004, y Bicknell, 2007) constituyen puntos de atención clave.

A pesar de la abundancia de referencias aparecidas en la última década, la investigación sobre comités de empresa europeos, y muy especialmente aquella que presta especial atención a los aspectos relacionados con el funcionamiento y desarrollo de estos órganos, aún se encuentra en su primera fase. Este hecho es reconocido en la mayor parte de los estudios publicados, que insisten en la necesidad de seguir recogiendo evidencias empíricas en torno a nuevos casos antes de proceder a una mayor teorización (véase Müller y Platzer, 2003).

No obstante, se han realizado varios intentos de ordenar la diversidad existente, a través de la construcción de tipos ideales de comité de empresa europeo. Tomando como muestra más de una veintena de estudios de caso, Lecher *et al.* (1999, 2001 y 2002) ofrecen una tipología que toma como criterio diferenciador tanto su funcionamiento actual como su posible trayectoria futura. Desde esta perspectiva, el elemento de análisis fundamental es la potencialidad del comité de empresa europeo, es decir, aquello para lo que la dirección y los representantes de los trabajadores han querido (o podido) utilizar este órgano una vez constituido.

Aunque construido sobre un número de estudios de caso más reducido, el esfuerzo clasificatorio llevado a cabo por Hermann Kotthoff (2006) resulta particularmente interesante, puesto que sus modelos de comité de empresa europeo parecen representar una muestra altamente representativa de la variedad de funcionamientos posibles. Como ocurre en el marco de análisis construido por Lecher *et al.*, para Kotthoff, la práctica de la información y consulta europea se encuentra determinada fundamentalmente por las estrategias y el comportamiento de los actores. Los elementos institucionales y organizacionales contextualizan y dimensionan dicha estrategia y comportamiento, explicándolos en base a factores de índole estructural. En el trabajo de Kotthoff, no obstante, la aplicación de un marco de análisis actorial se hace aún más evidente que en otros estudios similares.

TABLA 3. Tipos ideales de comité de empresa europeo (1)

SIMBÓLICO	Estructura de representación formalmente constituida aunque sin contenido real. La interacción entre las partes se limita al cumplimiento de una serie de obligaciones mínimas por parte de la dirección (por lo general, la celebración de una reunión anual del órgano de información y consulta) y a la asistencia pasiva a dichas reuniones por parte de los representantes de los trabajadores.	Densidad de información y consulta muy baja o nula.
PROVEEDOR DE SERVICIOS	Los representantes de los trabajadores utilizan fundamentalmente el comité de empresa europeo como una herramienta para conseguir información procedente de la dirección. La lógica de competencia entre centros de trabajo aún prevalece sobre otras posibilidades de colaboración.	Densidad de información media o alta; baja en cuanto a consulta.
CON PROYECTO ORIENTADO	El comité de empresa europeo ha conseguido constituirse como un actor colectivo con peso dentro del sistema de relaciones laborales de la empresa transnacional. Los representantes de los trabajadores son capaces de intercambiar su información y de presentar un interés cohesionado ante la dirección de la empresa.	Densidad de información y consulta alta.
PARTICIPATORIO	La principal diferencia con respecto al tipo anterior se encuentra en la actitud tomada por la dirección de la empresa con respecto a la información y consulta a escala europea. Esta reconoce al comité de empresa europeo como un interlocutor válido para la discusión (e incluso negociación) de cuestiones de alcance transnacional.	Densidad de información y consulta alta. Posibilidades de influencia por parte de los representantes de los trabajadores en los procesos de toma de decisión.

Fuente: Lecher *et al.* (1999; 2000; 2002).

TABLA 4. Tipos ideales de comité de empresa europeo (2)

MARGINALIZADO	Existencia de fuertes distorsiones en la interacción entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa.	Ausencia de información y consulta.
TIGRE SIN DIENTES	Exclusión de la agenda del comité de empresa europeo de cuestiones verdaderamente relevantes por motivos relacionados con la estrategia de los actores.	Información y consulta sobre temas de escaso interés para las partes.
ESGRIMA	La interacción entre los actores se caracteriza por la desconfianza, el mantenimiento de las distancias y la ritualización.	Politización del comité de empresa europeo. Intercambios limitados y condicionados por este hecho.
PROTECTOR DE LA DIASPORA	Existencia de un grupo de trabajadores dentro del comité de empresa europeo que lidera, tutela y ejerce de intermediario entre la dirección y el resto de delegados.	Información y consulta adecuadas, aunque no desde una relación de igualdad entre todos los actores.
PARTICIPATIVO	La dirección de la empresa se muestra interesada en incorporar al comité de empresa europeo en los procesos de toma de decisiones.	El desarrollo de la información y consulta a escala europea desemboca en un mayor grado de participación.

Fuente: Kotthoff (2006).

Antes de referirnos a la situación de los comités de empresa europeos en España, nos gustaría detenernos en dos últimas líneas de investigación cualitativa que toman el estudio del funcionamiento de los CEU para abordar otros debates más amplios.

La primera de ellas entronca directamente con algo a lo que ya nos hemos referido: la posibilidad de hacer uso de los comités de empresa europeos para recuperar el control democrático de la empresa

transnacional. Para algunos autores que han prestado especial atención al sector automóvil, como Bob Hancké (2000) o Udo Redhfeldt (2004), los acuerdos transnacionales alcanzados en varios comités de empresa europeos representan un camino abierto que representantes de los trabajadores y sindicatos nacionales deberían aprovechar. Independientemente de la existencia de experiencias positivas y negativas, la existencia de un canal que permite a los trabajadores ser informados y participar en la toma de decisiones sobre reestructuración corporativa representa un activo a explotar. En este sentido, resulta paradigmático el caso del comité de empresa europeo de General Motors (véase más adelante). Para ello, no obstante, el interés laboral se enfrenta no sólo a los obstáculos que pueda interponer su interlocutor, sino también a la propia debilidad interna de la representación de trabajadores a escala transnacional. Uno de los principales problemas detectados en el funcionamiento de estos órganos es la relación de desconfianza o de competencia más o menos abierta entre los representantes de los distintos centros de trabajo. Incluso la percepción de problemas comunes no resulta en muchos casos un estímulo lo suficientemente fuerte como para convencer a estos delegados de la necesidad de compartir la información y convertir al comité de empresa europeo en una herramienta con capacidad de influencia sobre el diseño de políticas corporativas o la toma de decisiones.

La segunda de estas líneas de investigación, muy reciente, alude parcialmente esta última cuestión al reflexionar sobre los problemas de identidad a los que se enfrentan los comités de empresa europeos (véase Knudsen, Whittall y Huijgen, 2007). La construcción de una identidad para estos órganos de representación de trabajadores a escala transnacional ofrece dificultades comunes a las de otros procesos de europeización similares, como la existencia de barreras culturales e idiomáticas que afectan negativamente a las posibilidades de comunicación (véase Stirling y Tully, 2004) o la presencia de intereses en competencia o incluso en conflicto (véase Hancké, 2000; Redhfeldt, 2004).

#### 4. Los comités de empresa europeos en España

El grueso de la investigación sobre comités de empresa europeos llevada a cabo en nuestro país ha tenido como punto de partida una preocupación jurídica (véase, entre otros, Estrada, 2000, y Gómez

Gordillo, 2003). Por el contrario, el número de referencias que ha abordado el significado práctico de los CEU desde una perspectiva social ha sido mucho más reducido (Aragón *et al.*, 2001; Köhler y González Begega, 2004). La base de datos del ETUI-REHS (2006) identifica 41 empresas transnacionales con domicilio social en España cubiertas por la Directiva<sup>11</sup>. No obstante, de estas, solamente seis cuentan con un órgano de información y consulta en la actualidad<sup>12</sup>. Para España, la tasa de cumplimiento de la Directiva se sitúa sustancialmente por debajo de la media europea (un 14,64% frente a un 32,75%).

Las razones que han podido motivar este hecho tienen relación con las particularidades del sistema de relaciones laborales español y con las características del modelo corporativo de gran empresa dominante (Köhler y González Begega, 2007b). Por un lado, el bajo grado de penetración sindical en la empresa privada, sus deficiencias organizativas a escala estatal o la ausencia de estructuras de negociación colectiva a escala nacional o multicentros en la mayor parte de empresas no constituirían en absoluto un factor de impulso para la creación de nuevos comités de empresa europeos. La lógica descentralizada de las relaciones laborales españolas choca con la de un proceso que requiere un alto grado de coordinación a escala nacional como paso previo al desarrollo de una práctica europea de representación de trabajadores.

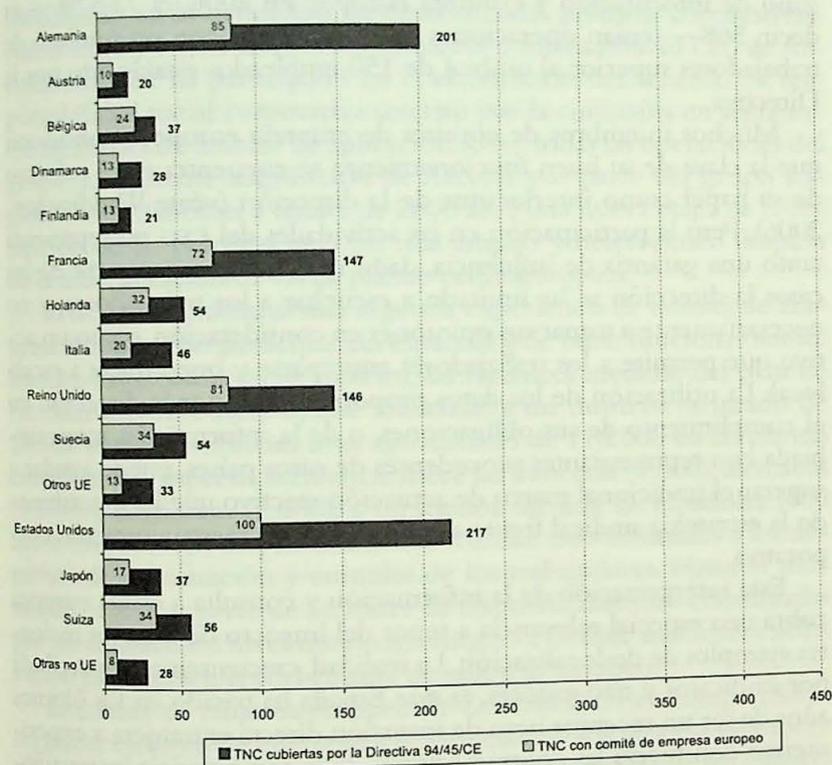
Por otro, la estructura dominante de multinacional *de bolsillo* de la mayor parte de empresas españolas con operaciones en el extranjero, la tardía emergencia de una cultura de empresa transnacional en los directivos españoles como resultado de su reciente internacionalización o su percepción de los derechos reflejados en la Directiva como una amenaza a su independencia en la toma de decisión tampoco habrían ayudado en absoluto a la aparición de nuevos comités de empresa europeos.

Como resultado de todo ello, la información y consulta a escala europea ha representado para los trabajadores españoles una expe-

<sup>11</sup> Bajo la Ley 10/1997 de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, a través de la cual se transponen contenidos de la Directiva 94/45/CE al marco legal laboral español.

<sup>12</sup> Las españolas Grupo Repsol (29 de abril de 1998), Roca Radiadores (31 de octubre de 2000), Taísa (07 de febrero de 2002), Altadis (14 de noviembre de 2002) y BBVA (03 de junio de 2004) y la estadounidense Power Control-General Electric (25 de octubre de 1999).

TABLA 5. Empresas extranjeras con operaciones en España afectadas por la Directiva 94/45/CE y con comité de empresa europeo



N = 1.146.

Fuente: ETUI-REHS (2006).

riencia esencialmente percibida desde su condición de empleados de empresas subsidiarias. Este hecho ha condicionado sus expectativas y su percepción de la información y consulta, provocando la aparición de unas preocupaciones ligeramente distintas a la de sus homólogos procedentes de otras economías centrales europeas.

La base de datos del ETUI-REHS identifica un total de 1.146 empresas extranjeras con operaciones en nuestro país afectadas por la Directiva, de las cuales 562, es decir, el 40,04%, habrían constituido un CEU. El bajo grado de participación española en el proceso a tra-

vés de sus empresas domésticas quedaría así compensado de alguna forma por el alto número de subsidiarias de empresas extranjeras implicadas (véase tabla 5). De las 772 empresas que contaban con un órgano de información y consulta europeo en 2006, el 73,57% —es decir, 568— tenían operaciones en nuestro país con un número de trabajadores superior al umbral de 150 empleados establecido por la Directiva.

Muchos miembros de comités de empresa europeos consideran que la clave de su buen funcionamiento se encuentra en el refuerzo de su papel como interlocutor de la dirección (véase Waddington, 2006). Pero la participación en las actividades del CEU no representa tanto una garantía de influencia, dado que en la mayor parte de los casos la dirección se ha limitado a escuchar a los trabajadores, y no necesariamente a tomar sus opiniones en consideración, como un activo que permite a los trabajadores anticiparse y organizarse a escala local. La utilización de los datos proporcionados por la dirección en el cumplimiento de sus obligaciones, o de la información intercambiada con representantes procedentes de otros países, puede ayudar a superar el tradicional marco de actuación reactivo que ha determinado la estrategia sindical frente a los procesos de reestructuración corporativa.

Esta interpretación de la información y consulta a escala europea cobra una especial relevancia a tenor del impacto de algunos recientes ejemplos de deslocalización. La realidad, crecientemente percibida por sindicatos y trabajadores, es que España ha pasado en los últimos años de ser un receptor neto de inversión directa extranjera a experimentar con fuerza las contradicciones de la competencia internacional. La amenaza que representa la gran movilidad de las empresas transnacionales requiere de la utilización de nuevas herramientas que permitan reaccionar adecuadamente ante transferencias de producción, modificaciones de planes de inversión o cierres.

En Arcelor, los trabajadores españoles han podido estar informados, y hasta participar con un cierto grado de capacidad de influencia, en los sucesivos procesos de cambio corporativo que han afectado profundamente a la estructura de la empresa. Desde la fusión de Arbed y Aceralia en 1997, y posteriormente con la creación de Arcelor en 2001 (fusión con Usinor), la plantilla del grupo ha contado con un CEU bien equipado y reconocido. Dentro de este, que ha sido referido en repetidas ocasiones como ejemplo de buenas prácticas (véase Beirnaert, 2006), los trabajadores han podido ser informados y consultados sobre los planes de racionalización emprendidos por la

dirección, que tuvieron importantes consecuencias sobre el empleo en Bélgica y el noroeste de Francia, y que motivaron la convocatoria de una jornada de movilización europea en octubre de 2001, y han participado en la definición de determinadas políticas corporativas, como salud y seguridad, medio ambiente y formación. El CEU de Arcelor también ha participado en la elaboración del acuerdo de responsabilidad social corporativa suscrito por la compañía en septiembre de 2005, con ámbito de aplicación sobre todas las operaciones del grupo. La reciente adquisición de Arcelor por parte del grupo angloindio Mittal-Steel a finales de 2006 abre una nueva etapa de redefinición de las prácticas del CEU más amplio y heterogéneo después de la incorporación de varias plantas centroeuropeas.

El de EADS constituye una segunda experiencia de comité de empresa europeo con participación española y de buen funcionamiento. En este caso, como en el anterior, las recientes medidas del plan de racionalización Power 8, que afectarán a un número estimado de 10.000 empleos sobre un total aproximado de 110.000 en las plantas europeas, con especial incidencia sobre las francesas (4.300), alemanas (3.700) y británicas (1.600), y en menor medida las españolas (400 sobre un volumen de plantilla de 8.700), han sido sometidas a los derechos de información y consulta de los trabajadores. Hasta el momento, la mayor parte de acciones de respuesta han sido coordinadas por los sindicatos a nivel nacional, aunque es factible una futura utilización para estos fines del comité de empresa europeo.

El comité de empresa europeo de General Motors Europa ofrece un tercer ejemplo de buena práctica en cuanto a la gestión de procesos de reestructuración a escala transnacional por parte de los trabajadores. Desde finales de la década pasada, la matriz norteamericana viene atravesando importantes dificultades que han repercutido sobre los planes productivos y de inversión de muchas plantas europeas. La respuesta del órgano de información y consulta ha sido utilizar los datos proporcionados por la dirección de la empresa para entablar un diálogo constructivo con esta y tratar de evitar medidas traumáticas como recortes y transferencias de producción o cierres, como en el caso del plan de reestructuración Olympia. Desde el primer acuerdo firmado sobre las consecuencias de la alianza con la italiana Fiat, las movilizaciones (tres días de acción europea en 2001, 2004 y 2006) y negociaciones entre el comité de empresa europeo y la dirección de GM Europa han producido toda una serie de importantes acuerdos sobre políticas corporativas transnacionales, aunque no hayan podido evitar el cierre de la planta en Azambuja (Portugal), cuya producción

ha sido trasladada a Zaragoza (véase Bartmann y Blum-Geenen, 2006; Rehfeldt y Da Costa, 2007). Las operaciones europeas del ensamblador de automóviles de origen norteamericano siguen estando amenazadas por una gran incertidumbre y constantes tensiones entre el CEU y la empresa.

La realidad muestra que la participación en un comité de empresa europeo no representa en absoluto una garantía, sino únicamente una posible alternativa ante los retos de la deslocalización. La existencia de ejemplos en los que esta ha resultado positiva para la defensa de los intereses de los trabajadores españoles ante procesos de reestructuración corporativa con consecuencias sobre los niveles de empleo no oculta que también se han producido experiencias particularmente negativas, entre las cuales una de las más destacadas, por reciente y mediática, es la de la empresa norteamericana Delphi Automotive Systems. El órgano de información y consulta de esta compañía transnacional, creado el 10 de abril de 1996 y con cuatro miembros de nacionalidad española, ha sido incapaz de tener influencia alguna sobre la reciente decisión de cierre de un centro de trabajo de la empresa en Cádiz, con la pérdida de 1.549 empleos directos y consecuencias adicionales sobre un amplio número de empresas auxiliares. Los problemas arrastrados por la matriz en Estados Unidos, acogida voluntariamente al capítulo XI de la Ley de Quiebras desde octubre de 2005 con el objeto de reorganizar sus activos en este país, han constituido una excusa para que la dirección europea de la empresa emprenda un amplio programa de racionalización. El anuncio de cierre de esta planta en febrero de 2007 formaba parte de una estrategia general de carácter transnacional orientada a fortalecer la presencia de Delphi en países de bajo coste laboral como Polonia, Rumanía o Marruecos.

La reacción del CEU ante esta medida, tras una reunión celebrada en Hungría en abril de 2007, fue la convocatoria de una jornada de protesta denominada Día de Acción y Solidaridad con los trabajadores afectados. Además, se planteó la opción, finalmente desechada, de acudir a los tribunales de justicia ante la posibilidad de que el comité de empresa europeo no hubiera sido informado y consultado de forma adecuada, amparándose en el caso Renault-Vilvoorde<sup>13</sup>. Sin em-

<sup>13</sup> En 1998, la empresa francesa Renault se vio obligada a paralizar su decisión de cerrar su planta belga de Vilvoorde por sentencia de los tribunales belgas y franceses, e iniciar un nuevo proceso de información y consulta a sus trabajadores en torno a esta decisión.

bargo, ni estas actuaciones ni el respaldo de organizaciones sindicales internacionales como la Federación Europea de Metalurgia (FEM) o la propia Confederación Europea de Sindicatos, que celebró su IX Congreso en Sevilla en mayo de 2007, ni las presiones de las autoridades públicas locales y regionales exigiendo a la dirección de Delphi el respeto de los compromisos adquiridos con respecto a la planta de Cádiz han conseguido alterar la decisión de cierre, que fue ejecutada finalmente en agosto de 2007.

## 5. Discusión

A pesar de sus limitaciones, la información y consulta europea proporciona una oportunidad para que los trabajadores puedan gestionar de forma anticipada los problemas relacionados con los procesos de reestructuración a escala transnacional y dejen de actuar de forma exclusivamente reactiva. Desde 1994, el número de comités de empresa europeos no ha dejado de aumentar, aunque ciertamente el ritmo ha decrecido en los últimos años. Además, e independientemente de la variedad de prácticas existentes, este proceso abre un camino para la resolución de los conflictos a los que hacíamos referencia en el primer apartado de este artículo, y que atañen a la necesidad de someter la actuación de las empresas transnacionales a un mayor control y de recuperar ciertos equilibrios entre el empresario y el trabajador.

La Directiva sobre comités de empresa europeos no constituye una solución por sí misma. Debido a su carácter flexible, las empresas han podido interpretar la norma según sus propios intereses y, en muchos casos, el funcionamiento de la información y consulta europea resulta deficiente en opinión de representantes de trabajadores y sindicatos. No obstante, la experiencia de un número reducido de comités de empresa europeos en los cuales los trabajadores han conseguido tomar parte en los procesos de toma de decisión —bien concluyendo acuerdos de alcance europeo con la dirección, bien participando en la definición de determinadas políticas corporativas— demuestra que la validez práctica de la norma europea depende en buena medida de su correcta utilización. El funcionamiento del comité de empresa europeo depende de la relación existente entre los actores de las relaciones laborales de empresa y de su capacidad para movilizar recursos que les permitan hacer uso de este según su estrategia y expectativas.

La pelota, por tanto, se encuentra ahora más que nunca en el tejado de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos, que se encuentran obligados a maximizar las herramientas de las que disponen antes de pedir otras nuevas o de recurrir a las autoridades públicas para salvaguardar sus intereses. Indudablemente el apoyo de las instituciones nacionales sigue siendo fundamental para que pueda ejercerse un cierto control democrático sobre las actividades de las empresas transnacionales. Pero también lo es la sensibilización ante los nuevos instrumentos de regulación que la Unión Europea ha puesto en marcha. En España, la atención prestada por agentes sociales, actores políticos y académicos a estos instrumentos ha sido hasta el momento significativamente más baja que en otros países europeos, pero sin duda el fuerte impacto social de los procesos de deslocalización introducirá a corto plazo importantes cambios en esta situación.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón Medina, J.; Estrada, B.; Rocha, F. y Sanz, E. (2001), «Los Comités de Empresa Europeos en España», en *Cuadernos de Información Sindical*, núm. 14, CSCCOO.
- Bartmann, M. y Blum-Geenen, S. (2006), «The challenge of the 'solidarity pledge'», en *Die Mitbestimmung*, núm. 8/2006.
- Beirnaert, J. (2006), *Estudios de casos de buenas prácticas en el funcionamiento de comités de empresa europeos*, Bruselas, SDA.
- Bicknell, H. (2007), «Ethno-, Poly- and Eurocentric European Works Councils: How does German involvement influence their identity?», en H. Knudsen, M. Whittall y F. Huijgen (eds.), *Towards a European Labour Identity. The Case of the European Work Council*, Londres, Routledge.
- Blanpain, R. y Windey, P. (1994), *European Works Councils: the European Directive (94/45/EC) of September 22, 1994 - Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*, Leuven, Peeters.
- Bonneton, P.; Carley, M.; Hall, M. y Krieger, H. (1996), *Análisis de los acuerdos existentes en las multinacionales europeas en materia de información y consulta*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Carley, M. y Marginson, P. (2000), *Negotiating European Works Councils under the Directive: A Comparative Analysis of Article 6 and Article 13 Agreements*,

- Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Comisión Europea (2005), *Communication from the Commission. Restructuring and employment. Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*, Bruselas, 31 de marzo de 2005, COM (2005), pp. 120-final.
- Danis, J.J. y Hoffmann, R. (1995), «From the Vredeling Directive to the European Works Councils Directive - Some Historical Remarks», en *TRANSFER, European Review of Labor and Research*, 1 (2), pp. 180-187.
- Dicken, P. (1992), *Global Shift. The Internationalization of Economic Activity*, Nueva York/Londres, The Guilford Press.
- Dunlop, J. T. (1958) [1978], *Sistemas de relaciones industriales*, Barcelona, Península.
- Estrada, B. (2000), «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de las empresas filiales», en *Revista de Derecho Social*, 9, pp. 211-230.
- ETUI-REHS (2006), *European Works Councils Database*, Bruselas, ETUI-REHS.
- Falkner, G. (1996), «European Works Councils and the Maastricht Social Agreement: Towards a New Policy Style», en *Journal of European Public Policy*, 3 (2), pp. 192-208.
- Gómez Gordillo, R. (2003), *El Comité de Empresa Europeo. Un estudio jurídico*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Haas, E. (1958), *The Uniting of Europe: Political, Social and Economic Forces, 1950-1957*, Londres, Stevens and Son.
- Hancké, B. (2000), «European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry», en *European Journal of Industrial Relations*, 6 (1), pp. 35-59.
- Herber, A. y Schäfer-Klug, W. (2002), «How a European Works Council Learned to Negotiate. New Developments at General Motors», *Die Mitbestimmung*, 48 (8), pp. 8-15.
- Hirst, P. y Thompson, G. (1996), *Globalization in Question*, Cambridge, Polity Press.
- Hyman, R. (2005), «Shifting Dynamics in International Tradeunionism: Agitation, Organization, Bureaucracy, Diplomacy», en *Labour History*, 46 (2), pp. 137-154.
- Knudsen, H. y Bruun, N. (1998), «European Works Councils in the Nordic Countries», en *European Journal of Industrial Relations*, 4 (2), pp. 131-155.
- , Whittall, M. y Huijgen, F. (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*, Londres, Routledge.
- Köhler, H. D. y González Begega, S. (2004), «¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo? La respuesta de los comités de empresa europeos», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (1), pp. 7-36.
- (2007a), «Diálogo social y negociación colectiva a escala sectorial europea. Limitaciones y perspectivas», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25 (2).

- (2007b), «Consequences of Enlargement for the Old Periphery of Europe: Observations from the Spanish Experience with EWCs», en P. Leisink, B. Steijn y U. Veersma (eds.), *Industrial Relations in the New Europe: Enlargement, Integration and Reform*, Aldershot, Edward Elgar.
- Kotthoff, H. (2006), *Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung*, Berlín, Sigma.
- Lecher, W.; Nagel, B. y Platzer, H. W. (1999), *The Establishment of European Works Councils: From Information Committee to Social Actor*, Aldershot, Ashgate.
- ; Platzer, H. W.; Rüb, S. y Weiner, K. (2001), *European Works Councils: Developments, Types and Networking*, Aldershot, Ashgate.
- (2002), *European Works Councils: Negotiated Europeanisation. Between Statutory Framework and Social Dynamics*, Aldershot, Ashgate.
- Levinson, C. (1972), *International Trade Unionism*, Londres, George Allen & Unwin.
- Marginson, P. (2000), «The Eurocompany and Euro Industrial Relations», en *European Journal of Industrial Relations*, 6 (1), pp. 9-34.
- ; Gilman, M.; Jacobi, O. y Krieger, H. (1998), *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Moreno, J. y Gabaglio, E. (2006), *El reto de la Europa social: 30 años de la Confederación Europea de Sindicatos*, Valencia, Germania.
- Müller, F. (1994), «Societal Effect, Organizational Effect and Globalization», en *Organization Studies*, 15 (3), pp. 407-428.
- Müller, T. y Hoffmann, A. (2001), *European Works Councils Research: A Review of the Literature*, Papers in Industrial Relations 65, Warwick, University of Warwick.
- y Platzer, H. W. (2003), «European Works Councils: A New Mode of EU Regulation and the Emergence of a European Multi-level Structure of Workplace Industrial Relations», en B. Keller y H. W. Platzer (eds.), *Industrial Relations and European Integration*, Aldershot, Ashgate.
- Nakano (1999), «Management Views of European Works Councils: a Preliminary Survey of Japanese Multinationals», en *European Journal of Industrial Relations*, 5 (3), pp. 307-326.
- Ohmae, K. (1990), *The Borderless World: Power and Strategy in the Interlinked Economy*, Londres, Harper Collins.
- Rehfeldt, U. (2004), «European Works Councils and International Restructuring: A Perspective for European Collective Bargaining?», en E. Charron y P. Stewart (eds.), *Work and Employment Relations in the Automobile Industry*, Basingstoke, Palgrave MacMillan.
- y Da Costa (2007), *Transnational collective bargaining by European and World Works Councils: Recent automobile sector trends; paper presentado en el 8th European Congress of the International Industrial Relations Association «The dynamics of European Employment Relations»*, Manchester, 3-7 de septiembre de 2007.

- Rivest, C. (1996), «Voluntary European Works Councils», en *European Journal of Industrial Relations*, 2 (2), pp. 235-253.
- Ruigrok, W. (2004), «The Taming of the Shrewd Multinational Corporation: The Political Economy of Corporate and Institutional Restructuring», en M. Faust, U. Voskamp y V. Wittke (eds.), *European Industrial Restructuring in a Global Economy: Fragmentation and Relocation of Value Chains*, Gotinga, SOFI.
- Stirling, J. y Tully, B. (2004), «Power, Process and Practice: Communications in European Works Councils», en *European Journal of Industrial Relations*, 10 (1), pp. 73-89.
- Stoop, S. (2004), «Thriving on Diversity Revisited», en I. Fitzgerald y J. Stirling (eds.), *European Works Councils: Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?*, Londres, Routledge.
- Waddington, J. (2006), «Contesting the Development of European Works Councils in the Chemical Sector», en *European Journal of Industrial Relations*, 12 (3), pp. 329-352.
- Weiler, A. (2004), *European Works Councils in Practice*, Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Resumen.** «Participación de los trabajadores y reestructuración en la empresa transnacional»

El artículo repasa la evolución de las estrategias de las empresas transnacionales hacia la emancipación con respecto a los sistemas nacionales de regulación bajo la perspectiva de la participación de los empleados y sus organizaciones sindicales. La Unión Europea ha dotado a los trabajadores con un órgano de representación a escala transnacional, el Comité de Empresa Europeo. Las experiencias con esta herramienta de participación en las empresas transnacionales en Europa y en España son ambiguas, con potencialidades y limitaciones, como demuestran los casos de reestructuración y relocalización recientes. Los factores institucionales y organizacionales responsables de la gran variedad de prácticas en los comités de empresa europeos forman el grueso del artículo, basado en el análisis de la bibliografía al respecto y en investigaciones propias. Al final se discuten perspectivas de un mayor desarrollo de la participación de los empleados a escala transnacional.

*Palabras clave:* empresa transnacional, nuevos desequilibrios de regulación, relaciones laborales a escala europea, deslocalización, participación, comités de empresa europeos.

**Abstract.** «Workers' Participation and Restructuring in Transnational Enterprise»

*This article focuses on the development of strategies in transnational enterprises toward their emancipation from national regulation systems, from the point of view of the workers and unions' participation. The European Union has provided workers with a representation body on a transnational scale, the European Works Council. The experience of this participation body in the transnational companies in Spain and Europe is ambiguous, showing its potential as well as some limits, as proved by recent restructuring and delocalization cases. The main part of the article is devoted to the institutional and organizational factors responsible for the high variety of practices on European Works Councils. We have based on the analysis of the existing literature and on our own research work. At the end, we discuss the prospect of a higher development of workers' participation on a transnational scale.*

*Key words:* transnational enterprise, new regulatory imbalances, work relationship on European scale, delocalization, participation, European Work Councils.

## ¿Cooperación o subcontratación?

El caso de la industria de bicicletas en Portugal

Paula Urze \*

Recibido: 24-VII-2007

Versión final aceptada: 16-II-2008

### 1. Introducción

En las últimas décadas, el tema de la cooperación entre empresas ha venido inspirando la literatura y el debate en las ciencias sociales. Las relaciones de cooperación y de subcontratación pueden asumir formas bastante ventajosas para las empresas: "El desarrollo de la especialización (ciertas tareas pueden desarrollarse a precios competitivos por las pequeñas y medianas empresas subcontratadas), un aumento de flexibilidad del aparato productivo de las empresas contratantes y la concentración de recursos en fases cruciales para la competitividad internacional (investigación de nuevos productos y búsqueda de nuevos mercados), el contacto con el aprendizaje de nuevas tecnologías, así como el acceso al mercado, particularmente al mercado exterior, por las empresas subcontratadas" (Marques, 1996, pp. 21-22). Sin embargo, la subcontratación puede incorporar, igualmente, aspectos ne-

\* Profesora auxiliar en el Área de Sociología Industrial (SSI), Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) de la Faculdade de Ciências e Tecnologia de la Universidade Nova de Lisboa (FCT/UNL), Quinta da Torre, Campus da FCT/UNL, 2829-516 Caparica, Portugal. Correo electrónico: pcu@fct.unl.pt. Traducción del portugués: Belén Rando.

gativos, en particular la imposición de principios de exclusividad por parte de los contratantes a los subcontratados, pérdida de contacto directo con el mercado y condiciones de negociación poco democráticas, lo cual lleva a la inseguridad, a una cierta dependencia de las empresas subcontratadas respecto a la empresa "cabeza" y a la vulnerabilidad de estas. Como recuerda Berg (*cf.* Castillo, 1994, p. 280), si "lo pequeño era a veces hermoso, muchas veces era dependiente, opresivo o explotador".

Bajo la denominación de cooperación entre empresas pueden presentarse múltiples formas organizacionales. Es posible encontrar desde la subcontratación basada en relaciones de dependencia hasta la cooperación/subcontratación basada en relaciones paritarias. Como afirma Kovács (2002, p. 114), "de hecho, podemos asistir a la división de la gran empresa en unidades o empresas autónomas, con base en la desagregación de sus actividades. Sin embargo, esta división no implica uniformidad en el modelo organizacional, sino la diversificación de las configuraciones organizacionales en el seno de las redes".

Interesa entonces tener presentes las constelaciones empresariales (Lorenzoni, 1983). Conocer la realidad empresarial implica conocer un proceso que se encuentra muchas veces desconcentrado en varias empresas, considerando el sistema de producción como un conjunto de fases coherente que abarca diversas empresas en régimen de subcontratación y cooperación. También implica situar el proceso productivo en su espacio/territorio de intervención.

Una contribución única para el estudio de la organización industrial, y que señalamos como una de las referencias teóricas básicas de la investigación<sup>1</sup> que fundamenta este artículo, es el trabajo sobre la *Tercera Italia* y el concepto de distrito industrial recuperado de Marshall (1890) y desarrollado por los autores italianos, especialmente por Becattini, Bagnasco, Garofoli y Lorenzoni, seguidos por otros autores como Pyke, Benton, Castillo, Zeitlin, Saxenian y Reis, entre otros. Los distritos industriales son un ejemplo que pone en evidencia las relaciones de cooperación entre pequeñas empresas en el contexto de una cultura favorable a la innovación. Las empresas en estos

<sup>1</sup> La investigación titulada «Redes Industriais – Mecanismos de Relacionamento entre Empresas na Zona Industrial de Águeda» se encuentra enmarcada en la tesis doctoral en Sociología Económica y de las Organizaciones, defendida en el Instituto Superior de Economia e Gestão de la Universidade Técnica de Lisboa (ISEG/UTL), en febrero de 2005.

distritos combinan competición y cooperación. Por ello, los distritos industriales pueden estimular el debate sobre las relaciones entre las empresas, enfatizando aspectos tales como la cooperación, las redes locales y regionales o la confianza.

La referencia que aquí se realiza al modelo teórico de los distritos industriales no pretende responder a una lógica de calco, pues la red estudiada tiene sus especificidades. Estamos ante realidades con particularidades culturales e históricas diferentes y no podemos pretender encontrarlas de forma acabada en la región donde se lleva a cabo el estudio. Aun así, y con las debidas cautelas, hemos pretendido identificar rasgos de los distritos industriales en la red de Águeda, en Portugal.

El trabajo de campo se ha desarrollado en una red industrial situada en el municipio de Águeda (y municipios limítrofes), en el subsector de las bicicletas. Ahí se han identificado las formas de relación entre las empresas subcontratantes y subcontratadas, intentando entender si tales relaciones son predominantemente paritarias o simétricas o si se combinan ambas modalidades. Conocer el patrón de relación entre las empresas es un paso fundamental para comprender dicha red industrial.

## 2. Redes industriales

Las últimas décadas se han caracterizado por tendencias aparentemente contradictorias en la organización industrial. Una de ellas hace referencia a la dimensión de la estructura empresarial, y señala indicios de que la mayoría de los nuevos empleos son generados por pequeñas empresas. Por otro lado, casi todos los días se tiene noticia de una nueva unión entre dos o más corporaciones gigantes. El número de divisiones y adquisiciones en el mundo industrializado se ha producido a un ritmo sin precedentes en los últimos años. Algunos autores (por ejemplo, Sengenberger *et al.*, 1990) han identificado como tendencia la crisis de la gran empresa y la flexibilidad de las pequeñas y medianas empresas, como agentes de innovación y fuentes de creación de empleo. La crisis de la gran empresa sería, según ellos, consecuencia de la crisis de la producción en masa, y el renacimiento de la producción artesanal anunciaría la especialización flexible (Piore y Sabel, 1984). Pero no hay consenso en este punto. Para Harrison (1994), de acuerdo con su análisis basado en datos de Estados Unidos,

Europa occidental y Japón, las empresas de gran dimensión continúan concentrando una proporción creciente de capital y de mercados en las principales economías: la descentralización de la producción no conlleva la respectiva descentralización de poder —mientras las grandes empresas reorganizan las diversas actividades productivas, el control de esas unidades permanece concentrado.

Por su lado, Castells (1996, p. 156) escribe: “Es verdad que las empresas de pequeña y mediana dimensión parecen formas de organización bien adaptadas al sistema productivo flexible de la economía informacional y también es cierto que su renovado dinamismo surge bajo el control de las grandes empresas, las cuales permanecen en el centro de la estructura de poder económico en la nueva economía global. No estamos presenciando el fin de las empresas de gran dimensión, pero estamos, sin duda, observando la crisis del modelo corporativo tradicional basado en la integración vertical”. Según Castells (1996), estamos ante la creación de un espacio de flujo que se superpone a un espacio de lugares. En este espacio de flujo las grandes organizaciones rebasan la lógica territorial. Las grandes empresas controlan las decisiones estratégicas de las que dependen las empresas de la red. Aunque la producción se encuentre descentralizada y desconcentrada, las relaciones son marcadamente jerárquicas y el control, concentrado. De acuerdo con Castillo (1994), la reestructuración de las empresas resulta de las tendencias que han venido surgiendo en los últimos veinte años. Esta reestructuración comprende una serie de rasgos, tales como: 1) las unidades funcionales tienden a tener mayor autonomía, o sea, una fábrica consiste en la reunión de diversas fábricas de menor dimensión; 2) como consecuencia, la cultura empresarial debe permitir que se tomen decisiones en situaciones de incertidumbre y actuar, simultáneamente, dentro de una orientación global, y 3) la extensión a las subcontratadas, a la red de empresas que constituyen el proceso de producción, tendiendo a ceder más iniciativa, responsabilidad y capacidad de innovación, en suma, a generar más confianza en el mercado. El autor sintetiza que gran parte del trabajo necesario para la producción ha perdido, en cierta medida, visibilidad, localización, densidad y límites temporales. En contraposición con las ilusiones generadas por el discurso normativo, las “tendencias de cambio observables no son homogéneas ni unilineales” (Kovács, 2002, p. 112). En la misma línea, Butera (1991) comenta que también la expresión *empresa en red* comprende tipos de empresas y situaciones económicas bastante diversas. Puede aplicarse a la descentralización

de actividades de una empresa central, localizadas en empresas subcontratadas (refiriéndose a la descentralización de la producción y de los servicios). Puede igualmente englobar lo que Lorenzoni denomina constelaciones de empresas o empresas conectadas entre sí por un ciclo de producción. La noción de red se aplica a los sistemas de empresas con base territorial o distritos industriales, para retomar la terminología de Becattini. Podemos también referirnos a empresa en red a propósito de las grandes empresas que resultan ser bastante pequeñas; dicho de otra forma, grandes estructuras que se articulan en “cuasi empresas” prácticamente autónomas, las cuales actúan como interfaz entre el mercado y la jerarquía. Estas pequeñas unidades, partes integrantes del grupo, recurren con frecuencia a las empresas subcontratadas externas y se dotan de estructuras, de políticas y de sistemas operativos destinados a ejercer influencia sobre la organización, sobre las normas de calidad, sobre los conocimientos de las empresas subcontratadas. Según el autor, estos cambios anuncian la ruptura con las teorías clásicas. Cooperación y rivalidad surgen de otra forma. “Se pueden proponer varias denominaciones para calificar el nuevo modelo, por ejemplo: empresa transaccional (Coase), cuasi empresa (Eccles), estructura en red dinámica (Miles y Swon) y constelaciones de empresas (Lorenzoni)” (cf. Butera, 1991, p. 58). El autor nos recuerda que estamos asistiendo a un fenómeno de centralización y desconcentración en las empresas. Los agentes estratégicos —empresas o unidades de organización que controlan los recursos estratégicos (finanzas, tecnología, recursos humanos, etcétera)— tienden a concentrarse para permitir la centralización de las estrategias. Simultáneamente, las operaciones se descentralizan. En un primer nivel, las sociedades autónomas o las funciones/divisiones de la empresa se fortalecen para realizar economías de escala; son los polos operativos, o sociedades/unidades de producción multiproductos, centros de servicios financieros, etcétera. A un segundo nivel, las actividades de producción y las actividades de servicios se orientan en función de los mercados y se reparten en pequeñas y medianas empresas, caracterizadas por esta especialización flexible. En estos dos sistemas coexisten control jerárquico, influencia y poder, relaciones comerciales y autonomía. Estos diferentes sistemas, denominados como empresa en red, pueden presentarse como redes de organización que gravitan en torno a uno o más centros.

El término *red de empresas* es, de hecho, utilizado de forma recurrente para describir las organizaciones contemporáneas. Según Nohria y Eccles (1992, p. 1), “Desde las grandes multinacionales a las

pequeñas empresas, desde las empresas de producción a las de servicios, desde las industrias emergentes a las industrias tradicionales, desde los distritos regionales como la *Tercera Italia* a las economías nacionales como en el caso de Japón, cada vez más organizaciones son consideradas redes. Pero es igualmente frecuente usarlo [el término] normativamente para abogar por aquello en lo que las organizaciones deben convertirse para ser competitivas en el negocio actual". En todo caso, existe un gran consenso en cuanto a que la creación de sinergias organizacionales —la formación de redes— está adquiriendo mayor importancia, ya que conlleva la integración vertical y la integración de funciones en una única empresa.

La retórica dominante mantiene la idea de que las redes de empresas son una realidad marcada sobre todo por el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Pero es importante recordar que la cooperación entre empresas posee precedentes históricos. Áreas de cooperación como los distritos italianos, o el caso de Mondragón, o las redes de subcontratación japonesas son, aún hoy, ejemplos de cooperación alcanzada por la unión sinérgica de empresas. El rápido desarrollo industrial en Italia y en Japón en las décadas de los años setenta y ochenta ha mantenido la idea de que el desarrollo económico parece estar favorecido por una cooperación entre empresas basada en la confianza.

### 2.1. Distritos industriales: original y réplicas

Los distritos industriales han sido objeto de investigación en varios países de Europa<sup>2</sup>, en Estados Unidos<sup>3</sup> y en Japón<sup>4</sup>. Pero el principal impulso en términos de modelo de distritos industriales nos llega de Italia. Al estudiar la *Tercera Italia* y al insistir en el carácter esencialmente endógeno del desarrollo ("la construcción social del mercado"), Becattini, Bagnasco, Trigilia y Brusco analizaron el tipo de or-

<sup>2</sup> Entre los autores europeos destacamos a Raveyre y Saglio; Courlet; Ganne; Benton; Castillo; Kristensen; Weimer; Schimitz; Semlinger; Zeitlin; Pike; Marsden; Becattini; Brusco y Bagnasco. En la investigación llevada a cabo por estos autores pueden reseñarse algunos ejemplos como Baden-Württemberg en Alemania, Jutlandia en Dinamarca; Fuenlabrada, Castellón y Mondragón en España, y Oyonnax y Chôlet en Francia, entre otros.

<sup>3</sup> Entre los autores que se centran en Estados Unidos hacemos referencia a Storper y Christopherson; Saxenian y Scott.

<sup>4</sup> Entre los estudiosos de Japón destacamos a Friedman, Sako y Nishiguchi.

ganización industrial de esta región, que se presentaba como una mezcla de competitividad-rivalidad-cooperación en el contexto de las pequeñas y medianas empresas especializadas (Benko, 1999).

En realidad, el modelo de distrito industrial descrito en la literatura surge generalmente vinculado al clásico ejemplo de los distritos italianos. Sin embargo, se ha empleado mucha tinta en tratar de entender si estamos (o no) ante un artefacto social único, producto de una historia singular e irreplicable, o sea, en la posibilidad de replicación de ese modelo.

Las investigaciones llevadas a cabo en diversos contextos y países parecen apoyar la perspectiva de que los distritos industriales no se encuentran restringidos al ámbito local. Sin embargo, esto implica considerar que todos los distritos son generalmente del mismo tipo. Una cuestión importante, por tanto, es desvelar si los distritos son susceptibles de una aplicación más general o replicación o si, por el contrario, son simplemente producto de un desarrollo histórico o geográfico específico.

De acuerdo con Storper (1990), Ash Amin y Kevin Robins sugieren que muchos de los llamados distritos no son en realidad fenómenos diferentes. Estos autores plantean muchas dudas acerca de la posibilidad de replicación. Pero Storper considera que a Amin y Robins se les escapa el hecho de que los distritos industriales en el norte de Italia puedan ser en sí mismos una de las innúmeras variaciones del concepto, de forma que en caso de que sean posibles variaciones, la replicación genuina puede no ser una condición necesaria para el éxito de los distritos, pudiendo ser creados en áreas con historias distintas. De acuerdo con Amin y Robins, sólo existe un tipo genuino de distrito industrial, el marshalliano. No obstante, haciendo uso de la definición restringida, sólo algunas partes de la *Tercera Italia* podrían ser denominadas así. De acuerdo con Storper, no existe motivo, sobre la base de la lectura de la teoría de Marshall, para pensar que el distrito industrial marshalliano sólo pueda tomar la forma encontrada en la *Tercera Italia*. Es más, Storper nos dice que Amin y Robins consideran la *Tercera Italia* como sui generis, sin que de hecho proporcionen un argumento convincente que apoye sus tesis, y retoma dos cuestiones planteadas por los autores: a) la estructura social específica encontrada en las regiones de Emilia-Romagna y la Toscana no es replicable en ninguna parte, y b) la forma específica de división del trabajo en Italia hace estos distritos industriales diferentes a los otros ejemplos que se han venido mencionando en la literatura.

Según Lazerson y Lorenzoni (1999), Amin y Robins hacen referencia también al (¿inevitable?) espectro de las poderosas fuerzas globales que transforman los distritos industriales en nudos locales de una red global más amplia. Los autores argumentan que, en términos espaciales, existen tendencias en dirección hacia los distritos industriales y hacia otros tipos de aglomerados, existiendo a su vez otras fuerzas de contrapoder y tendencias competitivas que van en el sentido de las redes transnacionales y de un espacio global de flujos (Castells, 1987). Sin embargo, no está claro el funcionamiento de estas formas de desarrollo. La interpretación de Storper (1990, p. 234) es que Amin y Robins (1990) concluyen que estamos ante un capitalismo internacional "que no tiene mucho de nuevo". Sostienen la idea de "que en términos de cuestiones de poder y de control de la economía, las grandes empresas internacionales continúan ganando [...]. Permanece el agente más poderoso en el proceso de reestructuración" (cf. Storper, 1990, p. 234).

Amin y Robins (1990, 1994), entre otros autores (Lipietz, Martinielli y Shoenger), comparten la tesis de que las actividades productivas tienden a concentrarse en grandes grupos económicos, con gran capacidad de intervención a nivel mundial. De acuerdo con estos autores, estamos asistiendo a un proceso de creciente integración de las actividades productivas a nivel mundial, generado principalmente por grandes grupos económicos. La segmentación del proceso productivo no significa el desarrollo de un sistema de especialización flexible, sino la extensión de la lógica fordista. A pesar de existir una tendencia hacia la localización, esta se ve contrarrestada por la tendencia hacia la globalización.

Scott y Storper (1989) consideran Hollywood un ejemplo de distrito industrial, porque el viejo estudio de producción centralizado daba espacio a pequeñas empresas altamente especializadas. Hollywood es considerado uno de los locales más internacionales de producción, pero también un espacio reconocido donde los productores independientes y subcontratantes tienen acceso a información vital. Según Lazerson, estos autores subrayan que las unidades abiertas como Hollywood y Silicon Valley, donde hay menos ciudadanos autóctonos y donde no se puede recurrir fácilmente a la cultura o a valores tradicionales, sirven como soportes vitales para formar una diversidad de redes. En este sentido, Scott y Storper no comparten las tesis relativas a los distritos industriales que destacan la importancia del pasado histórico en una comunidad altamente sedentaria y geográficamente inmóvil, caracterizada por la homogeneidad social.

Amin y Robins (1990), por su parte, argumentan que emplazamientos como Silicon Valley, Emilia-Romagna, Hollywood y Nueva York son demasiado diferentes como para agruparlos bajo la misma rúbrica de *distrito industrial*. Según Storper (1990), Amin y Robins no tienen en cuenta la literatura sobre los estudios de caso, la cual demuestra que existen zonas aglomeradas de producción flexible que no son copias genuinas de la *Tercera Italia*, pero que comparten afinidades sustanciales con principios identificados por Marshall y reconocidos por los estudiosos italianos. Amin y Robins alegan que Scott y Storper incluyen indiscriminadamente diversos tipos de regiones en crecimiento bajo la misma rúbrica de *espacios de producción flexible*. En la controversia generada, Storper contraargumenta que Amin y Robins continúan produciendo un cierto número de afirmaciones específicas sobre el hecho de que muchos de los casos citados en la literatura contemporánea no son de producción flexible: primero, retroceden en el tiempo y sugieren que localidades como Detroit y Turín, símbolos de la producción en masa, son también aglomerados. Claro que nunca se ha argumentado que todos los aglomerados sean ejemplo de un sistema flexible de producción. Como muchos de sus congéneres del siglo XIX e inicios del siglo XX, tuvieron muchas de las características de los aglomerados de producción flexible, esto es, altos niveles de integración flexible y cambios rápidos en la producción y en los procesos. Más tarde, la producción en masa adquirió fuerza en la industria automovilística y el carácter organizacional de los aglomerados de Detroit cambió sin duda, convirtiéndose así en un aglomerado de producción en masa. Finalmente, los aglomerados de producción en masa de Detroit tendieron a segmentarse a medida que la industria automovilística asumió un patrón de localización más descentralizado. Sabel y Zeitlin, en su estudio sobre sistemas de producción flexible del siglo XIX, exponen que estos pueden evolucionar hacia algo más. Pero —y aquí es donde está el problema del análisis de Amin y Robins— no existe un determinismo en el transcurso del desarrollo de tales distritos, pues se ha observado que la industria de producción en masa puede convertirse en flexible y aglomerada tras periodos de integración vertical y dispersión geográfica.

Si aceptamos la idea de que los distritos industriales constituyen un modelo interesante de desarrollo regional, los gobiernos, los sindicatos, las asociaciones empresariales y otras organizaciones relevantes deberán tener en cuenta (Pyke y Sengenberger, 1992): a) las políticas necesarias para la sostenibilidad de los distritos frente a los

nuevos desafíos competitivos (comerciales, tecnológicos u organizacionales) y b) las iniciativas políticas que puedan fomentar el surgimiento de nuevos distritos, ya sea en áreas en decrecimiento industrial o en regiones en desarrollo.

La cuestión de la replicación adquiere un matiz diferente si la atención no se centra en el carácter específico de las instituciones sociales y económicas, sino en las funciones que ellas tienen que desempeñar. Un argumento para el vasto surgimiento de los distritos industriales puede ser el de que en varios sitios tuvo lugar un proceso funcional similar. Esto quiere decir que en algunos sitios se produjo una interacción apropiada entre las condiciones locales y los cambios económicos y sociales a mayor escala. Esto plantea cuestiones relacionadas con el tipo de condiciones locales y de procesos económicos y sociales más extensos necesarios para replicar las experiencias de los distritos industriales.

Grabher (1993, p. 23) defiende que sería "más interesante [...] preguntarse el porqué de que tales localidades difieran, más que argumentar sobre las razones por las que determinadas regiones deben ser incluidas o excluidas del mapa de los distritos industriales". Señala además que la investigación pionera realizada en Módena y en los distritos de alrededor desencadenó una explosión de estudios de caso regionales, mucho más allá de Italia, que pronto amplió el mapa de las economías regionales. Este mapa incluyó localidades tan diferentes como Baden-Württemberg en Alemania (máquinas-herramienta, componentes de automóvil y textil) y Jutlandia en Dinamarca (textiles, mobiliario, máquinas-herramienta), por un lado, y regiones recientes de alta tecnología tales como Silicon Valley, Orange County o Route 128 en Boston, por otro lado. La controversia sobre las localidades que merecen la denominación de distrito industrial confirma por lo menos de forma implícita la importancia de la incrustación. A pesar de las decisivas diferencias históricas, estructurales y espaciales, estas localidades poseen afinidades sustanciales con los distritos industriales que conforman los principios identificados por Marshall.

Aunque los distritos industriales, en una forma ideal, constituyan "vías elevadas" de desarrollo económico y social, es importante entender que bajo esta denominación se ocultan, muchas veces, realidades con asimetrías sociales y económicas notables. Conviene retomar aquí la categorización de "vía baja" y "vía alta" de desarrollo económico de Pyke y Sengenberger (1992). La primera consiste en buscar la competitividad a través de un menor coste laboral y de un mercado de trabajo desregulado, creyendo que los cortes en el coste laboral

incrementan la productividad. La principal alternativa a esta competitividad destructiva es la "vía alta" de desarrollo económico, basada en el aumento de eficiencia e innovación, como salvaguarda de los derechos de los trabajadores y de reglas adecuadas de protección social. Desde esta perspectiva, para lograr un trabajo más productivo son necesarias normas de trabajo, esenciales para limitar una destrucción descendente directa hacia la competitividad basada en los salarios y en las condiciones de trabajo, y promover competitividad constructiva, a través de la cooperación y de sus subprocesos de participación, la utilización conjunta de recursos y la resolución conjunta de conflictos. En resumen, la cooperación necesaria para el intercambio de información y para lograr eficiencia, lo que no puede mantenerse sin relaciones de confianza entre las empresas y entre empleadores y trabajadores.

En función del papel de cada una de las empresas en el proceso productivo, Castillo (1998) destaca la contraposición entre empresas "mano" y empresas "cabeza". Este autor defiende que cuanto más desequilibrada es la división del trabajo entre empresas, en perjuicio de las más pequeñas y con menos capacidad de mercado dentro del sector, encontraremos trabajadores menos cualificados, tareas más rutinarias y poco cualificadas, menores posibilidades de carrera profesional y menores funciones internas cualificadas. En la misma línea, Kovács (2002, p. 68) llama la atención hacia que "el trabajo profesional unido a la alta tecnología tiende a concentrarse en las empresas centrales localizadas en áreas con infraestructuras materiales, de información-comunicación adecuadas; por su parte, las operaciones de rutina tienden a ser descentralizadas hacia empresas subcontratadas situadas preferentemente en regiones de mano de obra barata". Juan José Castillo, en un registro particularmente crítico, nos habla de *distritos industriales*. Según Castillo (1998, p. 64), "sobre todo en España, a lo largo de los últimos años, pero también en otros lugares, se han realizado generalizaciones infundadas, que han llevado a confundir aspectos o vías 'elevadas' de las estrategias identificadas como 'distritos industriales' con cualquier aglomeración de empresas". El autor expone que "sólo estamos frente a un distrito industrial [...] cuando nos encontramos frente a una población de empresas, localizada en un territorio, entre las cuales existen redes de cooperación y confianza, cuyo trabajador colectivo es un/a trabajador/a cualificado/a, con salarios altos, comprometido en los procesos en un clima de diálogo social, con instituciones que materialicen estos sentidos y propósitos humanos (Polanyi, 1992) al mismo tiempo que los refuerzan" (Casti-

llo, 1998, p. 44). Respecto a Lauren Benton, uno de los autores que escribe sobre la realidad española, indica que “una especialista norteamericana comenzaba su libro *Invisible Factories* narrando el visto y no visto de la llegada de una furgoneta que recoge y entrega los encargos, el ruido de las máquinas y motores por detrás de las puertas de las casas y garajes, el aumento de consumo de energía eléctrica...Y añadía: ‘los aspectos familiares de un centro industrial por completo y, aun así, el trabajo industrial está en todas partes’. En todas partes y en ninguna. El trabajo industrial no existe para quien no lo ve, pero sí para quien lo vive” (cf. Castillo, 1998, pp. 140-141).

Como subraya Castillo (1998, p. 185), también Bagnasco (1995) nos dice que “el modelo reconstruido puede ser útil para orientar el análisis de otros casos concretos, pero se debe tener el cuidado de no hacer generalizaciones apresuradas: pequeña empresa no quiere decir también, necesariamente, el modelo social [de distrito industrial]”. Es importante también identificar las diferencias y rechazar la tendencia hacia la generalización. Por tanto, se puede aprender del modelo clásico, así como extraer implicaciones para discutir su reutilización en otros contextos.

### 3. El caso de una red industrial en Portugal

#### 3.1. Nota metodológica

En lo que se refiere a los aspectos metodológicos, hemos recurrido al método de estudio de caso, en sentido amplio, para analizar la red industrial situada en el municipio de Águeda (y municipios limítrofes), en el subsector de las bicicletas. Ahí hemos identificado formas de relación entre empresas subcontratantes y subcontratadas. Con objeto de comprender este tejido de relaciones, hemos considerado que una estrategia de investigación cualitativa, en profundidad, se ajustaría a la naturaleza del objeto de estudio, teniendo también en cuenta la dimensión de la red delimitada. Por tanto, es necesario subrayar que nos referimos a un caso que abarca 25 empresas, 21 dentro de la red —empresa A<sup>5</sup> y 11 proveedores (identificados como A1 hasta A11) y la empresa B y 8 proveedores (identificados como B1 hasta B8)— y

<sup>5</sup> Las empresas que constituyen el núcleo son designadas aquí con las letras A y B.

#### Cooperación o subcontratación?

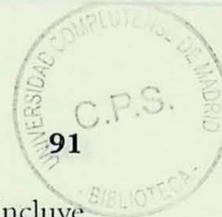
4 empresas fuera de la red, pero la recogida de información incluye también entrevistas realizadas a las asociaciones y a informantes clave, concretamente empresarios de la región con amplio conocimiento del sector (estos son designados como OE1 hasta OE4).

#### 3.2. Breve descripción de la región y del sector

En Portugal, el subsector productor de bicicletas (y componentes) tiene mayor expresión en la provincia de Aveiro, especialmente en Águeda. Como ya se ha mencionado, el desarrollo empírico de la investigación que aquí se presenta ha tenido lugar en esta provincia, en el municipio de Águeda, de forma que las empresas incluidas en este estudio se encuentran situadas en esa área y en zonas limítrofes, esto es, en los municipios de Aveiro, Anadia y Oliveira do Bairro, con excepción de tres empresas situadas en Ovar.

Un siglo atrás Águeda era una zona predominantemente rural. Sin embargo, actualmente se trata de un municipio fuertemente industrializado. Esta transformación tuvo lugar con la aparición de empresas dedicadas al corte de madera. Más tarde surgieron otras dedicadas a la metalurgia y a producir herrajes en talleres relativamente pequeños, rudimentarios y artesanales. Al crecimiento de la industria contribuyeron trabajadores que montaron sus propias empresas. Como conocían el oficio, iniciaron el montaje de talleres paralelos. Inicialmente las empresas eran pequeños talleres donde se producían materiales para la construcción civil y también para la industria de las “dos ruedas”. Esta industria tuvo su mayor expresión en la década de los años cincuenta, época en la que comenzaron a surgir fábricas con alguna dinámica. Reis (1992) escribe: “En la posguerra, desde 1946 y hasta la segunda mitad de los años cincuenta, y después, entre 1962 y 1970, el sector metalomecánico se desespecializó, en el sentido de que a la par de la industria de los herrajes surgieron otras actividades. Se trata, pues, de una tercera fase en la que es especialmente relevante la expansión de la industria de bicicletas y motocicletas. Entre 1946 y 1956 las empresas del llamado sector de las ‘dos ruedas’ surgen en Águeda a razón de una por año”. De hecho, este autor añade (1992, p. 227): “sólo en la posguerra comenzaron a constituirse las industrias de bicicletas y el gran boom de nuevas unidades es posterior a 1974”.

A partir de entonces se desarrolló la construcción de componentes para esta industria, evolucionando así la interdependencia entre las empresas. Primero, los componentes para bicicletas, después su fabri-



cación y montaje. Más tarde aparece la industria de los ciclomotores, que inició su actividad con la fabricación de cuadros y componentes, y la industria de motores. Existían tres empresas en el municipio que fabricaban motores y hacían también el montaje de ciclomotores: Famel, Casal y Sache. Entre fabricantes y montadores de ciclomotores llegaron a funcionar cerca de 15 empresas. En los años ochenta y noventa el sector de las "dos ruedas" conoció la fabricación y montaje de un gran número de ciclomotores, lo que originó el surgimiento de muchas pequeñas empresas productoras de componentes en torno a aquellas industrias. El municipio, que creció en torno al sector de las "dos ruedas" y de los herrajes, vino más tarde (tras 1974) a diversificar la producción hacia la cerámica y el mobiliario de oficina.

El conjunto de competencias que Águeda creó en la metalomecánica generó una fuerte capacidad productiva (piezas y componentes para el llamado sector de las "dos ruedas"; producción de bicicletas y motorizados; herrajes; mobiliario metálico; servicios de grifería; de cuña y cortantes, de cromado, etcétera). Esto fue causa y consecuencia de que las pequeñas y medianas empresas se multiplicasen, unas generando mercado para las otras, con el propio sistema local ofreciendo para el exterior no sólo productos finales, sino una capacidad productiva muy diversificada. En este marco emergieron pequeños conjuntos de empresas que consolidaron sus especializaciones relativamente avanzadas (piezas y componentes de precisión en el sector de las "dos ruedas"; subcontratación de calidad para la industria automovilística; acuerdos internacionales; nuevos productos, como el caso de las bicicletas y otros aparatos de gimnasia; mobiliario metálico de alta gama) [Reis y otros, 1996, p. 52].

Hace cerca de veinte años que los japoneses comenzaron a proveer vehículos de "dos ruedas", lo que tuvo repercusiones en la industria del municipio. "Los japoneses fueron los que más perjudicaron a la industria de las 'dos ruedas'", aclara el presidente de la Asociación Nacional ABIMOTA<sup>6</sup>, indicando que "en esa época los industriales hicieron un análisis y comprobaron que estaban siendo aventajados y [que] debían tomar medidas", para concluir que "esas medidas no fueron tomadas". De un modo general, las fábricas de ciclomotores han venido cerrando, desde los años ochenta hasta la actualidad. La excepción la constituye Macal. La competencia de los italianos y de los españoles trajo dificultades añadidas para la industria nacional. El

<sup>6</sup> ABIMOTA: Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins.

sector de las "dos ruedas" comenzó con los motorizados: Famel, Macal y Casal.

"El mercado de las bicicletas va sobreviviendo, con márgenes muy reducidos, excepto dos o tres empresas que producen casi exclusivamente para exportar y tienen buenos mercados fuera. Pero son casos puntuales: la empresa OE3, Esmaltina, Sangalhos y la empresa A", añade el presidente de AIA<sup>7</sup>.

Hoy la red de empresas se mantiene, pero muchas empresas de componentes tuvieron que encaminar su actividad hacia otros sectores, concretamente hacia la industria automovilística. Muchas de las antiguas empresas de componentes para las "dos ruedas" están produciendo para las grandes fábricas europeas de motorizados y automóviles. De esa forma han intentado superar las dificultades que surgieron en el mercado.

El ex presidente de AIA recuerda que las empresas de ciclismo

tienen más nombre que otra cosa. El resto está en otras ramas de actividad. La empresa B es ejemplar. Ahí está el nombre, pero no es de ciclismo de lo que vive, y probablemente cada vez será menos. Puedo hablar de otras empresas. La empresa OE1 será tal vez la que se ha diversificado menos, está muy vinculada a los armazones para *motoretas*, pero también a las piezas de la industria automovilística, así como lo que queda de Iberia, que también es del presidente de ABIMOTA, y la empresa OE3. Montan más que fabrican y tampoco pueden seguir otro camino. Y después tenemos algunas que son consideradas de ciclismo, como la empresa OE2 (que fabrica cuadros) y Esmaltina. El sector ha venido cayendo en una curva descendente, y muy descendente.

Como afirma uno de los empresarios, "el área de las bicicletas ha decaído bastante. El sector está desapareciendo".

### 3.3. Modalidades de relación entre las empresas

#### 3.3.1. Duración de las relaciones

En la red estudiada, y como se puede observar en el cuadro 1, las relaciones de negocio entre las empresas, en su mayoría, existen desde hace más de veinte años. El discurso de los entrevistados en lo que

<sup>7</sup> AIA: Associação Industrial de Águeda.

respecta al patrón de duración de las relaciones entre empresas subcontratantes y subcontratadas apunta en el mismo sentido. Este es un rasgo que caracteriza las relaciones entre las empresas. Es una red industrial con historia.

CUADRO 1. Duración de la relación

Empresas	Año de inicio de la relación
A1.....	1971
A3.....	1971
A5.....	1971
B1.....	1971
B7.....	1995
A7.....	1974
A4.....	1980
A8.....	1981
A6.....	1985
A10.....	1988
B3.....	+ 15 años
B4.....	+ 10 años
A2.....	1994
B8.....	1979
B5.....	+ 5 años
B6.....	1974
B2.....	Npi <sup>8</sup>
A11.....	1990

Fuente: Encuesta realizada a las empresas (2002).

La red tiene como base relaciones duraderas. La continuidad en el suministro da a los empresarios garantías en el negocio, lo que en algunos casos puede ser factor prioritario, como indican las afirmaciones de los empresarios:

Yo no voy a confiar en un proveedor de dos días. Confío en un proveedor cuando el primero es igual, el segundo es igual, el tercero es igual, el cuarto es igual..., eso es lo que permite que se cree confianza. Y también confiar en

<sup>8</sup> No proporcionó información.

el nombre que se comenta en el mercado. Si es bueno, tiendo a confiar en función de eso. Si es malo, se tarda mucho tiempo en confiar. Tiene que ser a lo largo de varios suministros, para confirmar si al final es bueno. [Empresario A2].

[La red de proveedores] tiende a ser estable. Va apareciendo uno u otro, pero tiende a ser estable. La relación con la empresa B existe desde la fundación y con la empresa A también. [...] Pienso que se crea un clima de estabilidad y confianza entre cliente y proveedor [Empresario A5].

Las palabras de los empresarios nos hacen comprender que las relaciones con los proveedores son predominantemente de larga duración y también que esa es una condición básica para la construcción de la confianza. Es fundamental que la concreción de los negocios ocurra en un contexto de suministro previsiblemente estable, que permita establecer compromiso y garantizar la entrega de los productos en conformidad con las expectativas de los clientes. Aun así, debe tomarse en consideración la cuestión de la competitividad de los proveedores asiáticos. O sea, ¿está justificado el mantenimiento de los proveedores a lo largo de los años en un contexto de fuerte competitividad globalizada, particularmente asiática?

En algunos casos, las empresas de la región son proveedoras de materias primas. Sin embargo, la competitividad asiática se produce sobre todo a nivel de componentes. En otros casos, la competitividad funciona como presión para otros proveedores, resultando frecuentemente en una forma de bajar los precios más que en el abandono de los proveedores habituales. Digamos que la prolongación de la relación puede ser también explicativa. O sea, probablemente son proveedores que se han venido adaptando a las contingencias del mercado, acompañando los precios y sabiendo hacer uso de su relación duradera.

Por otro lado, el surgimiento de estos proveedores asiáticos en el mercado tuvo lugar hace algunos años; es posible, por tanto, que estos también formen parte de los proveedores con los cuales las empresas tienen relaciones de larga duración. Algunas declaraciones confirman la tendencia a conservar los proveedores:

Las empresas son extraordinariamente fieles a un buen proveedor. [...] Hay poca confianza entre empresas subcontratadas y subcontratantes. Cuando una persona contrata alguna cosa con alguien, el precio no es tan importante a partir de cierta fase, siempre que los precios no sean muy diferentes. [...] Subcontratan empresas fuera y dentro. Incluso materias primas. Las empresas

viven mucho a costa de los proveedores. Normalmente el contacto es largo. [Presidente de APIFER <sup>9</sup>].

Son [proveedores] de hace mucho tiempo. No quiere decir que de vez en cuando no se tenga que cambiar, incluso porque algunos proveedores dejaron de existir. Desaparecieron. Y tuvimos que buscar otras empresas. [Empresario B7].

Otra cuestión que surge respecto a las relaciones duraderas tiene que ver con la capacidad de pago de las empresas. La lógica de funcionamiento de las empresas en Águeda permite aún jugar con el crédito de las relaciones de proximidad y del conocimiento personal. En el caso de proveedores extranjeros, las relaciones adoptan una lógica impersonal, lo que acciona mecanismos de control, de los cuales las empresas quedan eximidas muchas veces en caso de una relación más informal, o por lo menos quedan atenuados. Hay un control diario entre las partes que ofrece alguna confianza, a pesar del ambiente de incertidumbre. Por tanto, se plantea la cuestión de la disponibilidad financiera inmediata en el caso de las relaciones de negocio con empresas extranjeras. Para comprar fuera del país es condición necesaria poseer el importe del producto pretendido, al contrario de lo que ocurre muchas veces en los negocios locales o incluso nacionales.

El mercado portugués es pequeño. En el fondo hay dos empresas que suministran cuadros, otras proveen otras cosas. El cliente portugués no tiene un poder económico fuerte ahí fuera, donde el mercado es impersonal. Pero la mayor parte de los clientes no tienen poder económico para comprar donde querrían. [Empresario A2].

También parecen existir mecanismos de funcionamiento basados en una lógica más comunitaria. Por analogía con el distrito industrial, se vislumbran aquí factores que pueden ser entendidos como favorables a la disminución del riesgo de oportunismo, concretamente el hecho de que los empresarios compartan el mismo entorno y, por consiguiente, compartan un conjunto de reglas y valores desarrollados a lo largo de los años de relación (Lazerson, 1990).

En algunos casos la especificidad de las materias primas plantea otras cuestiones, como la escasa variedad de elección. En otras palabras, también hay situaciones en las que la relación perdura debido a

<sup>9</sup> Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens.

la escasez de proveedores para determinados productos. De esta forma, el hecho de haber poca posibilidad de elección favorece la continuidad de determinadas relaciones entre proveedor y empresa subcontratada. Confirma el empresario B1:

Generalmente lo que ocurre es que se tiene más de uno. No hay mucho donde elegir para cambiar. [...] El acero puede entrar en otros circuitos, pero el origen es el mismo y llega a los mismos almacenes. [...] Hay un proveedor que nos suministra cerca del 80%.

Las relaciones de larga duración confieren alguna previsibilidad a la prestación del servicio por parte del proveedor y ofrecen, por tanto, más garantías. Lo histórico de la relación proporciona alguna seguridad al negocio. Para un empresario la ventaja resultante de una unión duradera con los proveedores "es no andar buscando proveedores todos los años. Nosotros tenemos un proveedor habitual en quien confiamos. Es más fácil". Aunque "ya hubo situaciones en que dejaron de trabajar con algunos debido a la calidad. Pero ya ocurrió también por causa de los precios" (Empresario A6). A este respecto los empresarios apuntan algunos cambios:

Si. Son proveedores antiguos. Tenemos que estar siempre atentos al precio y a la calidad. Cuando comprobamos que podemos ser mejor servidos desde determinado origen, cambiamos. Hoy en día no se puede estar aferrado a nada. Hoy la tendencia es a comprar lo más barato y lo mejor posible. Algunos de nuestros proveedores son los mismos. En la competitividad desenfrenada desaparecieron ya muchos proveedores. [Empresario OE3].

La empresa A es una empresa que importa casi todo lo que consume. Es política de la empresa. Los cuadros de aluminio los importan de China y Asia. [Empresario A6].

Hubo, de hecho, un momento de cambio en lo que se refiere a los proveedores. Hoy en día gran parte son asiáticos, lo que significa que la estabilidad anteriormente circunscrita a lo local se extiende a nivel global.

Hay acuerdo en relación a la importancia de conservar los proveedores. También queda patente que la red estudiada mantiene lazos de larga duración con los proveedores. Pero no es menos evidente el hecho de que algunas de esas empresas sólo suministran productos considerados de valor residual en la bicicleta. En otras, las cantidades compradas no justifican la importación desde países asiáticos. Esas

empresas que permanecieron se fueron adaptando al mercado, diversificando, por tanto, el abanico de componentes producidos. O sea, a la par de los componentes de bicicletas que aún fabrican, en algunos casos en pequeñas cantidades, orientaron también la producción hacia otros sectores. Los componentes de bicicletas han venido perdiendo fuerza en la medida en que las empresas intentan, utilizando y adaptando los equipos técnicos de que disponen, dejar de depender de una industria que, en palabras de algunos empresarios, tiene ya una muerte anunciada. En este registro, concluye el ex presidente de la AIA:

De ahí que hoy existan algunas empresas que, con el registro de las firmas de un determinado sector de actividad, ya no tienen mucho que ver con ese sector, o tienen poco que ver. Aunque lo tenga su estructura, pero ya no tiene que ver. Los artículos de ciclismo, o componentes, llamados componentes para incorporar, o industria secundaria de las montadoras, tienen hoy un peso de menos del 50% en la empresa. Mucho menos del 50%. Estoy simplemente dando este ejemplo. [Ex presidente de la AIA].

Pero también creemos que existen rasgos culturales conservadores, favorables a mantener algunos proveedores. A pesar de haber señalado factores que relativizan la importancia de la duración de estas relaciones para el compromiso de negocio, no deja de ser un hecho que tales aún existen. Lo que parece ocurrir es que los proveedores aún no han vivido situaciones más adversas y será en esos casos en los que prevalece la cultura de larga duración que da trabajo a las empresas locales, que, a su vez, suministran a las otras.

### 3.3.2. Contratos

Los compromisos de negocio entre las empresas funcionan casi siempre sobre una base informal. Por regla general no hay contratos escritos. Por un lado, el hecho de conocerse personalmente parece liberar de las formalidades asociadas al establecimiento de contratos de suministro. Por otro lado, no existe por parte de las empresas el deseo de asumir compromisos escritos que las vinculen a determinado tipo de negocio. Corroborando esta idea, los empresarios reseñan:

Es sobre una base informal. No tenemos contratos. Esperamos llegar a tenerlos. Hay empresas que quieren las cosas por escrito. Contratos formales no tenemos ninguno. Nos conocemos y sabemos cómo es. Ahí está la con-

### Cooperación o subcontratación?

finanza. Con el tiempo y la experiencia se crea una situación en la que nos sentimos a gusto. No es como muchos que aparecen ahí y que mañana desaparecen. [Empresario A5].

Otro empresario nos dice: "No hay, ni puede haber", dejando claro que en las relaciones entre las empresas "hay apenas un querer hacer" (Empresario B2).

El patrón de relaciones no prevé la programación y anticipación que están sobre la base del establecimiento de un contrato. Cuando se menciona la existencia de contratos, casi siempre es de carácter excepcional. En esta línea, comentan dos empresarios:

Sólo tenemos un cliente que nos envía los contratos. Los contratos elaborados por él. Quizás tenga miedo de que nosotros no cumplamos. Es un cliente de Lisboa. Es el único cliente que en cada pedido que hace elabora un contrato para que lo firmemos y se lo devolvamos. El resto funciona sobre la base de las buenas relaciones que hay entre unos y otros. Esto es con clientes con los que trabajamos hace ya 25/30 años. [Empresario B1].

Excepto la empresa A, que hace programaciones. Es la empresa mejor organizada en el campo de las bicicletas. No es la empresa mayor. Las empresas de mayor dimensión piden ahora que se haga la entrega por la tarde. Tenemos que estar preparados para eso. Existen empresas que se dedicaron a nosotros y tenemos esa responsabilidad. Si nos llamasen por teléfono hoy por la mañana, tendríamos que hacer la entrega por la tarde. Pero no hay planificación alguna. [Empresario B2].

Aunque la relación entre las empresas funcione en un registro informal, se vislumbra en el discurso de los empresarios una tendencia hacia la regulación de las relaciones de negocio sobre una base contractual. El suministro de la industria automovilística es uno de los casos en que invariablemente se exige el establecimiento de contratos escritos. Esta es ya una forma de relación de la que esta industria no prescinde. Se trata de un sector con fuerza económica, por lo que tendrá cierta capacidad para extender sus reglas a otros sectores de actividad que tradicionalmente no las cumplen. Confirmando esta idea, nos dice un empresario:

En el caso de la industria automovilística, sí. En el caso de las otras industrias, no. Nosotros hemos definido el llamado análisis de contrato. Las piezas no estándar pueden ser objeto de contrato. [...] Para todo lo que no entra en nuestra gama habitual tiene que haber un contrato que justifique todo, embalaje, transporte, todo... Es más, es una cuestión que tenemos que reforzar.

O sea, establecer contractualmente las condiciones de suministro. No hemos prestado atención a ese aspecto, pero necesitamos reforzar eso. [Empresario A/B].

También se menciona la celebración de contratos en el caso de empresas de mayor dimensión, en la medida en que disponen ya de recursos para prever con alguna antelación las necesidades de materias primas y/o componentes. Señala otro empresario:

Hay empresas que intentan hacerlo, pero lo hacen generalmente con las grandes empresas. Tienen volúmenes grandes y establecen valores para el volumen anual. Pero en empresas como la nuestra el cliente compra aquello que necesita. Nosotros, por ejemplo, avisamos de que va a subir el precio y hay clientes que compran más en función de eso. Durante dos meses quiero el mismo precio y por tanto compro equis. [Empresario B7].

También en algunas situaciones de casi exclusividad se mantiene la ausencia de contrato entre las partes. La confianza tiene aquí un peso importante en las relaciones, ya que los negocios que se acuerdan implican un riesgo. O sea, se confía lo suficiente para establecer relaciones de privilegio. Si estas relaciones van bien, refuerzan la confianza, al contrario de lo que ocurre cuando las expectativas se frustran. Ahí se pierde la confianza. Pero digamos que compensa.

No sé bien. Existen dos situaciones. Tenemos un proveedor italiano a quien compramos un componente para los pedales, y si hubiese un pedido de ese componente desde Portugal, él no lo vende. Estuvo aquí hace una semana. Yo estuve con él de un lado para otro y vino sólo aquí. Ha visto que tenemos cierta capacidad de compra. Nosotros pagamos por adelantado. En los dos últimos años le hemos comprado más contenedores que si él tuviese tres o cuatro clientes. Puedo decir que en esta visita vino con la intención de bajar el precio y lo bajó. Dijo "¡Ahora no vais a comprar esto a nadie más!". No hay una imposición rígida, sino un acuerdo. [Empresario A8].

Otro empresario nos relata un ejemplo en el que se celebra contrato. Se trata de una empresa a la que compran grandes cantidades. El cliente no arriesga, formalizando por tanto las reglas que establecen el negocio. Digamos que la importancia del negocio no favorece acuerdos de base exclusivamente informal, pues dado el riesgo asociado, se hace necesario reforzar las garantías y, por tanto, vincular las partes a través de un contrato.

El contrato que tenemos con ellos se centra en dos cosas. Primero, si nuestra empresa se pusiese a la venta algún día, ellos serían los primeros con los que se hablaría y tendrían prioridad sobre todos los otros. Y por nuestra parte lo que tenemos es que, en caso de que ellos pensasen en desistir, nos tendrían que avisar con un mes de antelación. Si es el mismo precio, ellos tienen prioridad. Si ellos diesen 100 y hubiese otro que daba 110, nosotros tendríamos que vender a quien da 110. Ahora, si el otro comprador también diese sólo 100, entonces ellos tienen prioridad. Estamos obligados a darles a conocer nuestras intenciones. Porque hemos entrado en un sistema en que les fabricamos muchas piezas, en el que ellos son muy dependientes de nosotros. Ellos tienen que tener garantía de que eso se va a mantener. En este momento, hemos estado haciendo más y continuamos. En qué punto parará, no sé. Mientras tengamos capacidad. [Empresario OE3].

Como ya se ha señalado, la informalidad domina aún la relación de negocio. Pero parece que esta lógica sobrepasa el nivel local para también explicar las relaciones con las empresas asiáticas del sector, aunque en otros términos. En el caso de los países asiáticos, la distancia produce desconfianza y, aunque no se hagan contratos, se exige el pago del pedido, o por lo menos parte de él, con la salida del producto. "No existen contratos. Es por encargo. Si es con Extremo Oriente, abrimos una línea de crédito" (Empresario OE3).

El tipo de contactos cultivados en el distrito industrial alimenta las relaciones de larga duración basadas en acuerdos informales entre empresas subcontratantes y subcontratadas (Lazerson, 1990). Pero en este caso el análisis empírico de la red estudiada nos revela algunos rasgos próximos al modelo anteriormente mencionado, por lo menos en la mayoría de los acuerdos entre empresas. Esto ocurre, sin embargo, en el marco tradicional de relación en el sector de las "dos ruedas", ya que las relaciones en la industria de las cuatro ruedas obedecen a otras exigencias, entre las cuales la obligatoriedad de establecer contratos formales. En ese caso, el desvío de la producción hacia otro sector cambia las reglas que predominan en la industria de las "dos ruedas". Se superpone la lógica de una industria, la automovilística, sobre los hábitos de una comunidad o incluso de otro sector.

En síntesis, los empresarios dejan clara la idea de que las relaciones de negocio se apoyan, sobre todo, en acuerdos informales (aunque algunos relaten casos contrarios a esa práctica). La regla que prevalece es, aún, la de la informalidad. Sin embargo, el discurso revela ya alguna tendencia hacia la celebración de contratos escritos, hoy en día aún de carácter puntual. Existen señales de una creciente exigencia

en ese sentido, las cuales se hacen notar particularmente en las relaciones con empresas de mayor dimensión (más profesionalizadas) y en los negocios con la industria automovilística (ahí la regla es el establecimiento de contratos).

### 3.3.3. Dependencia

Dentro de la red, y como los datos (cuadro 2) muestran, la relación de dependencia entre las empresas varía.

CUADRO 2. Porcentaje de facturación de las empresas A y B en las empresas subcontratadas

Empresas	% de facturación
B1.....	10,00
A2.....	6,75
A3.....	5,00
A11.....	5,00
B6.....	3,90
B5.....	3,00
A7.....	1,00
B4.....	0,62
A8.....	0,52
B2.....	0,50
B7.....	0,50
A10.....	0,50
B8.....	0,27
A5.....	0,25
B3.....	0,12
A4.....	0,08
A1.....	0,00
A6.....	0,00
A9.....	Npi

Fuente: Lista de clientes y valor de ventas (2002-2003) <sup>10</sup>.

<sup>10</sup> En algunos casos la información se obtuvo a través de una breve encuesta a las empresas.

En un número significativo de empresas el porcentaje de ventas en la facturación es residual, luego el grado de dependencia es menor. Atendiendo a estos valores, de una manera general, no se observa una fuerte dependencia en relación con las empresas A y B. La empresa B1 es aquella en la que se observa mayor dependencia. Pero el empresario B1 recuerda que esta ha venido reduciendo las cantidades de suministro a la empresa B, por lo que el grado de dependencia de la misma frente a esta última ha venido disminuyendo. Hay, sin embargo, otra empresa que cuenta con más del 6% de facturación resultante de las ventas a la empresa A. A continuación, encontramos dos empresas con 5% y dos más con 3,9 y 3%, respectivamente.

Las desventajas asociadas a la dependencia parecen claras en el discurso de los empresarios, aunque sea difícil muchas veces escapar a esa relación desigual, como se vislumbra en las palabras del empresario:

Siempre ha sido un orgullo [no depender de otras empresas]. [...] Ninguna empresa tiene más del 15% de nuestra facturación, para que no se dé el caso de una dependencia que pueda traer problemas. [...] Como, por ejemplo, que el cliente sepa que nos tiene en la mano y diga: ahora me tiene que vender a ese precio o, si no, no le compro. Siempre ha sido un orgullo para la empresa A2. [Empresario A2].

Pero el relato de este empresario es contradictorio. Por un lado, se manifiesta en contra de las relaciones de dependencia como principio de actuación en el mercado. Por otro lado, el porcentaje de facturación que señala como límite máximo de dependencia en relación con un cliente revela ya un peso significativo. Confirmando lo anterior, se observa que cuatro de los principales clientes absorben cerca del 45% de la producción de la empresa. El valor máximo de ventas supone el 11,97% <sup>11</sup> de la facturación total de la empresa, porcentaje idéntico al observado en relación con los tres clientes restantes.

Otro empresario señala el caso de dos empresas de las que se siente más dependiente. Hay una disponibilidad permanente en lo que se refiere a los pedidos realizados por ellas, en la medida en que se busca a toda costa evitar situaciones que de alguna forma puedan colocar en riesgo estos negocios. El nivel de facturación regular de estas empresas les da poder en la relación de negocio. Y las empresas usan esa ventaja haciendo valer sus prioridades al proveedor. Por su parte, la

<sup>11</sup> Lista de los clientes y resumen de ventas, 2002.

importancia de estos negocios para el proveedor aumenta el margen de la negociación, pues se sabe que la pérdida de un cliente importante puede traer un gran perjuicio a la empresa.

Sí. Tenemos un caso o dos. Una empresa en la que representa el 5% o 6% de su facturación. Pero 5% o 6% supone mucho. Tenemos una o dos. En el resto es el 1% o 2%. [...] Damos prioridad a esas empresas. Les damos unas condiciones un poco especiales. Esas empresas son las que mejor pagan. No hay letras, no hay nada. [...] Nosotros no eliminamos ningún cliente. [...] Hay pocos clientes buenos. Si uno de esos buenos clientes falla, se nota. Si fuesen muchos clientes de los que gastan menos cantidad, casi no se nota. [Empresario A5].

El testimonio de los empresarios nos informa de diferentes modalidades de relación entre las empresas. Porque, en algunos casos, la crisis del sector de las "dos ruedas" ha llevado a que las empresas establezcan vínculos concentrados en pocos clientes, ya que muchos de los anteriores cerraron o dejaron de comprarles. Estas empresas, aunque sean conscientes de la debilidad que supone la dependencia en el negocio, consideran que esta ha sido la vía que les ha posibilitado mantenerse en el mercado.

En otros casos, la existencia de relaciones de marcada dependencia ha conducido a algunas empresas a situaciones difíciles, en la medida en que han visto a sus clientes cerrar las puertas dejando deudas por pagar. Ejemplo de ello es el testimonio siguiente:

Dependemos de tres o cuatro clientes. Cuando uno falla... Es lo que ya nos ha ocurrido. Dependíamos fuertemente de una línea de montaje. Cerró y, de repente, nos vimos con el producto en las manos. Y se quedaron algunos millones en la calle. [Empresario OE3].

En algunos negocios de mayor dimensión (generalmente más asociados a relaciones de dependencia) existen auditorías (comunes en la industria automovilística) para apreciar la capacidad financiera y técnica de los proveedores, a fin de garantizar los suministros solicitados. Se manifiesta ahí una relación de cierta autoridad de una empresa sobre la otra.

Algunas hacen auditorías. Vienen aquí personas de su parte para comprobar los métodos de producción. Si hay problemas o no a nivel ecológico. También hacen auditorías a nivel financiero. Imagine que esté mal financieramente. Si está mal financieramente, puede no tener dinero para comprar la

materia prima, puede fallar, y ellos tener problemas gravísimos. [Empresario A2].

La relación entre las empresas muestra una fuerte dependencia respecto a las empresas montadoras finales. Las líneas de montaje más recientes son para la mayoría de las empresas un recurso importante, ya que muchas fábricas del sector han ido cerrando. Aunque estas empresas montadoras no se vean como la solución deseada para establecer relaciones de negocio, absorben una importante parcela de componentes. Se crean, por ello, relaciones de marcada dependencia.

Dependemos totalmente. Si las líneas de montaje no nos comprasen, no tendríamos a quien vender. El mercado de reposición no cuenta. [Empresario A3].

El 90% [de lo que importan] es para las empresas montadoras de aquí, de la zona de Águeda y Sangalhos. Empresas montadoras. Existen empresas que importan casi la totalidad de los productos que no se fabrican en el país. Pero existen aquellas que compran todo y sólo montan. [Empresario A8].

La empresa A8 destina el 70% de la producción a tres clientes (montadoras de bicicletas de la región). Por tanto, hay una relación de dependencia fuerte con respecto a cada uno de estos clientes, puesto que el porcentaje de facturación es elevado en todos los casos: 25%, 15% y 30%<sup>12</sup>.

Se nota que las empresas, en su mayoría, no tienen contacto con el mercado final, al contrario de lo que ocurre en los distritos industriales, en los que existe ese contacto, a la par de una mayor dependencia de unas empresas en relación con las otras. El mercado de reposición tiene poca expresión. Las empresas muestran poca capacidad para salir de ese círculo vicioso. Su estrategia casi nunca pasa por la adquisición de más autonomía y por la búsqueda de mercado que no sea el de las empresas subcontratadas montadoras. Su debilidad en términos de capacidad tecnológica y de imagen de marca no les ha permitido crear su propio camino, desligado de las montadoras finales. Hay una dependencia que tiende a reproducirse a lo largo de los años. Se teme cortar las relaciones proveedor-subcontratada porque, a pesar de traerles muchos problemas, aún se considera la forma más segura de hacer negocio.

<sup>12</sup> Balance de las cuentas de los clientes, 2002.

La falta de mercado final reduce la autonomía de las empresas, colocándolas "en manos" de las montadoras finales o de los intermediarios. Hay, por supuesto, factores ya mencionados que pueden relativizar el peso del negocio entre las empresas locales, concretamente la deslocalización del negocio hacia empresas asiáticas. En este sentido, y considerando las relaciones entre las empresas dentro del marco del modelo teórico revisado, podemos establecer algunos paralelismos. En los distritos industriales las relaciones entre las empresas son de cooperación, tienden a ser paritarias. Los distritos industriales nos ofrecen un ejemplo en el que la subcontratación puede crear oportunidades para las pequeñas empresas, pues muchas de esas empresas producen prototipos y/o participan en el montaje final, subcontratando otras pequeñas empresas o, en algunos casos, hasta grandes empresas. El ejemplo de los distritos industriales demuestra que la subcontratación puede convertirse también en un instrumento estratégico para democratizar el desarrollo industrial. Lo que quiere decir que hay un número significativo de empresas que se acercan a este tipo de relación.

En lo que se refiere a la red de Águeda, se comprueba que hay formas de relación próximas a relaciones de dependencia entre las empresas. Si ampliamos el análisis e interpretamos la información de las entrevistas relativa a la relación de esas empresas con otros clientes que no sean las empresas A y B, vemos que, aunque se mantengan combinaciones diferentes, hay casos en los que existen relaciones de marcada dependencia. Muchas de esas situaciones resultan de la crisis que atraviesa el sector. Esta forma de relación acaba por ser su último reducto. En el caso de las empresas A y B existen algunos aspectos a tener en cuenta, particularmente el hecho de que la empresa B produzca gran parte de los componentes de las bicicletas para la empresa A (en régimen de exclusividad), lo que la libera de la necesidad de relaciones extra, de la misma forma que el hecho de que la empresa A adquiera en los países asiáticos muchos de los componentes no producidos por la empresa B. Dígase de paso que el 24,1% de la facturación de las compras de la empresa A corresponden a los productos adquiridos a la empresa B y que el 27,3% proviene de los países asiáticos. Además, el porcentaje de compras a los países europeos es del 7,27%, y del 3,5% a la empresa comercial que forma parte del grupo y que comercializa también componentes para el sector de las "dos ruedas". Tan sólo la cantidad restante está destinada a las empresas locales y nacionales. La empresa B adquiere el 22,6% de los componentes y accesorios para las "dos ruedas", pero también equipamiento *fit-*

ness, en los países asiáticos (Taiwán y China). De nuevo, la dependencia no es muchas veces una opción, sino una respuesta a la crisis que el sector atraviesa. Friedman (1989) recuerda que la dependencia respecto a una empresa o sector tiende a menguar cuando las empresas subcontratadas amplían el número y diversidad de sus clientes. En el caso que se estudia, si los clientes dentro del sector tienden a disminuir, la diversificación para otros sectores es ya una alternativa adoptada por algunas empresas. Pero no significa necesariamente un menor grado de dependencia. Si los productos suministrados no incorporan un nivel técnico y de competencias elevado y si, en esa medida, son fácilmente sustituibles por productos similares, la posición de las empresas subcontratadas acaba por debilitarse.

Lopes (2001, pp. 108-109) llama la atención sobre la importancia de los agentes intermediarios, afirmando que la "competitividad del distrito en el exterior exige la existencia de redes de organización en el mercado que garanticen permanentemente la distribución de los excedentes locales en el mercado global y que consoliden las relaciones del distrito con sus clientes. Este agente, como es denominado en Portugal en aquellas áreas cuya organización productiva se asemeja más a la de los distritos, realiza la prospección de mercado, consigue pedidos y, posteriormente, organiza el proceso de distribución de esos pedidos y/o las diferentes fases por las diversas empresas del distrito con quienes trabaja". Pues bien, de hecho, esta figura existe en la red estudiada (y en la región en general) pero, en algunos casos, la relación de dependencia existente es tan fuerte que sobrepasa la distribución de excedentes en el mercado. Hay empresas que comercializan una parte importante de sus productos a través de estos agentes. El empresario A10 explica:

Él sólo vende. [...] Las ventas han aumentado casi el doble. Él es quien conoce el mercado. Manda la pieza y dice: "El cliente quiere 1.000 piezas de esas". Si nos interesa, lo hacemos; si no nos interesa, no lo hacemos. Los artículos de Holanda son para él. Es un riesgo que corren todas las empresas. No sentimos la necesidad de conseguir otro cliente si no tenemos producción para ese. Es el caso del holandés, que puede decir: "Ahora no queremos más". Es un riesgo. Nos quedamos plantados. [...] Es un buen cliente. Paga dentro del plazo.

De hecho, hay dependencia de algunas empresas respecto a sus intermediarios (agentes), cuando la parte comercial de estas es aún bastante rudimentaria. Conocidas las limitaciones de algunas empre-

sas en términos de comercialización, emergen en el mercado local los distribuidores (intermediarios) que aprovechan esa laguna para hacer su servicio necesario y reconocido. Estos distribuidores son considerados importantes por los empresarios, en la medida en que satisfacen esa necesidad. Al distribuidor le interesa ampliar su intervención, porque gana más fuerza para imponer precios, obteniendo así márgenes de lucro cada vez más elevados. Los productores, por su parte, ven sus lucros reducidos. Digamos que hay aquí una relación de simbiosis que parece traer ventajas recíprocas, por lo menos en este marco en el que las empresas aún no han alcanzado autonomía suficiente para poder prescindir de estos agentes.

### 3.3.4. Reservas respecto a la cooperación

De acuerdo con Reis, la historia de la industria de Águeda ya nos ha dado a conocer formas de cooperación empresarial. El autor escribe (1998, p. 53)<sup>13</sup>: "Es bueno que se tenga en cuenta el tipo de relaciones entre las empresas que han estado en la base de la ampliación del sistema. Ya se ha dicho que existieron división del trabajo e interdependencias con base local. Y también se sabe que algunas empresas han sido escuelas para otras, no sólo por la mano de obra que han ido formando y cualificando, sino por el hecho de que ex operarios o plantillas de algunas de ellas se convirtieron posteriormente en empresarios. Hubo, por tanto, una cooperación empresarial con base local. Pero fue una cooperación informal, implícita".

Refería Reis que la industria de Águeda podría ser representativa del que denominaba un sistema productivo local, ya que era posible reconocer varios factores en ella, en particular un largo proceso de acumulación local de una cultura técnica industrial; un sistema de relaciones interindustriales y de complementariedades productivas y una instancia de representación colectiva, la asociación industrial.

Sin embargo, hoy en día una idea firme transmitida por los empresarios es la falta de cooperación entre las empresas. Los empresarios son, por regla general, marcadamente individualistas.

El espíritu del empresario es individualista. [...] Tenemos mucho miedo a mostrar las cosas. Si viniese aquí un competidor mío, no tendría problemas

<sup>13</sup> La presidenta de APIFER tiene una perspectiva diferente: "Es una tierra muy cerrada. No hay cooperación y nunca la hubo".

en mostrarle la fábrica. La mayoría de los industriales no deja ver la fábrica. [Empresario A8].

En el fondo, prevalece aún la convicción de que

el secreto es el alma del negocio, [...] aunque menos. No tanto como diez años atrás. [...] El sector de las "dos ruedas" ya tiene pocas empresas. Es un poco difícil. Hay siempre aquellas dudas que se generan. Siempre hay desconfianza. Hay secretos y técnicas que tardan mucho tiempo en ponerse en práctica, y costes y alternativas. [Empresario A5].

Confirmando esta idea, otro empresario subraya que en la industria no se respira un clima de confianza entre empresarios. Por el contrario, hay con frecuencia un sentimiento de desconfianza fundamentado en la idea del aprovechamiento del trabajo y de los conocimientos de los otros empresarios. Esto lleva a que el secreto aún sea considerado como el alma del negocio. Comenta un empresario:

El primero que hace algo gana dinero mientras sea el único que lo hace. Si no guardase esa información, cuando piensa que está lanzando un producto ya está otro lanzándolo, porque mientras tanto se ha enterado. No puede haber fugas en las empresas. El secreto tiene que ser el alma del negocio. [Empresario A2].

El negocio se ve de forma individualizada cuando, para responder a la demanda del mercado, existen formas de relación en las que se pueden desarrollar negocios en conjunto. Sin embargo, la relación entre las empresas se hace casi exclusivamente en la lógica de proveedor-subcontratante, donde existe uno que tiene en su poder cuota de mercado y otro que (casi) se limita a suministrar al primero. La división de los negocios y el establecimiento de acuerdos no parece ser un modelo de relación que las empresas estén dispuestas a practicar. Hay muchas reservas respecto a la cooperación. La presidenta de APIFER concluye:

Si lo comprobase, vería que incluso a nivel cultural no hay nada, no hay nada que subsista promovido por fuerzas empresariales, comerciales o industriales, nada que exista en Águeda que no sea la protección del interés individual. Cada uno defiende exclusivamente su empresa. No hay espíritu colectivo para crear alguna cosa en la zona que sea de interés común. Es muy difícil que surjan aquí, en Águeda, ese tipo de iniciativas.

Si interpretamos esta resistencia a la cooperación en el marco de los distritos industriales, detectamos que las prácticas de negociaciones en la red estudiada se apartan de estos en un valor fundamental, preconizado por los teóricos del modelo. Los factores clave de la competitividad de los distritos industriales tienen que ver con relaciones de confianza, reciprocidad, solidaridad y cooperación entre empresas, prerrequisitos del propio ambiente comunitario (Lorenzoni y Baden-Fuller, 1995). En contraste, observamos que la red estudiada difunde poco la cooperación. Los distritos industriales intentan favorecer la distribución de la información, bien informalmente a nivel personal, bien formalmente por medio de instituciones. Estas instituciones pueden ser asociaciones de empresarios, trabajadores o centros de formación y servicios que ofrecen consejos. La prestación colectiva de servicios e información hace posible algo que, de otra forma, las pequeñas empresas difícilmente conseguirían por sí mismas (Pyke, 1992). Sin embargo, también esta idea no parece tener suficiente fuerza en esa región. El dinamismo empresarial que existe ahí carece de confianza, la cual es fundamental para la creación de nuevas empresas con acceso a un conjunto de servicios.

Hay, por tanto, una práctica de negocio de "puerta cerrada". Los empresarios mantienen la idea de que el negocio es individual. Las empresas se cierran en sí mismas, preocupadas por resolver los problemas internos relacionados con la producción y la escasez de pedidos. Sin embargo, parece haber por parte de algunos empresarios una toma de conciencia en relación con la necesidad de cooperar. Falta aún ampliar ese pensamiento y desarrollar iniciativas que pongan en práctica esos tipos de relación.

A este respecto es interesante señalar el trabajo de las asociaciones con responsabilidad en la representación del sector y de la región. En el caso de la asociación nacional ABIMOTA, directamente relacionada con el sector, parece que su papel se limita casi exclusivamente a la prestación de servicios técnicos de los que las empresas no pueden disponer de forma individual.

Es evidentemente un servicio valorado en el discurso de los empresarios. Pero permanece la imagen de que las asociaciones de esta región en general, y de este sector en particular, resumen su papel a esa vertiente, o sea, al individualismo enfatizado por muchos empresarios aún no se contraponen una política o estrategia concebida y practicada por ABIMOTA. Dos empresarios explican:

### ¿Cooperación o subcontratación?

La asociación no representa a los asociados. Hace tres años cerraron cinco empresas de bicicletas y esas empresas debían billones de escudos. [...] ABIMOTA, que debería haber hecho ver al Gobierno [...] puntos que pueden causar conflictos, no quiere hablar. Siete empresas que cerraron, y se perdieron billones de escudos, y nunca he oído nada. [Empresario A8]. [Como factor positivo, este empresario sólo subraya: "La formación que nos dan"].

Tendría que ver una asamblea general de ABIMOTA, donde los empresarios pasan el tiempo mirando el reloj. [...] El presidente tiene que ser una persona que esté al final de su carrera, para que tenga tiempo. [Empresario A9].

La capacidad emprendedora encontrada en la región necesita ser potenciada y dinamizada por la asociación. Es importante que supere las rutinas asociativas (presencia en reuniones, por ejemplo) y que asuma un papel que merezca reconocimiento técnico, político y estratégico.

## 4. Conclusión

Considerando las especificidades de la red industrial de Águeda, respecto a los diferentes tipos de relación entre las empresas, podemos concluir que estas mantienen vínculos de larga duración con sus proveedores. Por regla general, las relaciones de suministro con las empresas A y B existen hace más de veinte años. Pero debe destacarse el hecho de que algunas de esas empresas tan sólo suministran productos considerados de valor residual en la bicicleta, ya que gran parte de los componentes se importa de países extranjeros (en otras, las cantidades no justifican la importación de esos países). La situación de crisis en que se encuentra el sector de las "dos ruedas" en general, y el subsector de las bicicletas en particular, ha llevado a muchas empresas a ampliar el abanico de oferta de componentes sin que muchos de ellos se destinen a la industria de las "dos ruedas". O sea, también han orientado la producción hacia otros sectores. En otros casos, la competencia asiática ha hecho que las empresas fabricantes de componentes los importen, transformando así las empresas otrora productoras de componentes de bicicletas en importadoras. Se comenta de forma recurrente que en esos países se adquieren los componentes a precios que se asemejan a los de la adquisición de materia prima en Portugal. Y si

hace unos años la calidad de los productos nacionales aún compensaba el diferencial económico, hoy en día no.

Esta es una red no formalizada que normalmente prescinde de acuerdos formales. Sin embargo, se nota ya alguna tendencia hacia la celebración de contratos escritos. Esta práctica tiende a perder el carácter puntual para ganar más regularidad, especialmente en las regiones con empresas de mayor dimensión y en los negocios con la industria automovilística. En este caso, prevalecen las reglas de una industria poderosa sobre la lógica habitual de funcionamiento de una región o sector. La estabilidad de la región con los proveedores permite ganar confianza. También, la inexistencia de contratos formales lleva a la lógica comunitaria típica del distrito industrial. La confianza en alguien que pertenece a esa comunidad posibilita la exención de reglas contractuales formales. Sin embargo, las alteraciones que el sector ha conocido han venido a disminuir los niveles de confianza. Lo que era práctica adquirida en el sector parece comenzar a cuestionarse ahora, o sea, en algunos casos ya existe interés por realizar contratos. No obstante, existen todavía muchas empresas que prefieren utilizar la lógica anterior.

El nivel de dependencia de las empresas en la red es variable. Digo que coexisten en la red modalidades de relación que combinan relaciones más dependientes con relaciones más paritarias. Esto, limitando el análisis a los vínculos existentes en la red bajo estudio. Se nota, sin embargo, que las empresas estudiadas, en su mayoría, mantienen relaciones de fuerte dependencia con otras empresas fuera de esta red. Hay casos en los que la producción destinada a un único cliente sobrepasa el 30% del total. Aunque las empresas reconozcan la debilidad resultante de este tipo de relaciones, también existe la noción de que la situación del subsector no permite muchas veces hacer una elección.

No estamos ante un modelo acabado que favorece un determinado tipo de relación entre las empresas, como ocurre, por ejemplo, en los distritos industriales. En el contexto de la red bajo estudio, la lógica que impera en el establecimiento de las relaciones no encaja en un modelo, sino que tiene que ver con el desarrollo de relaciones que permitan a las empresas mantener su negocio, sustituyendo muchas veces opciones estratégicas por soluciones de recurso que puedan dejar una puerta abierta. Podemos, no obstante, preguntarnos si las soluciones que las empresas han ido encontrando no serán más bien una forma de retrasar el enfrentamiento con problemas más que una forma de encontrar caminos alternativos.

Otro aspecto importante es la producción destinada a la subcontratación. De hecho aquí el peso es significativo. Muchas empresas indican que más del 70% del trabajo es de subcontratación. Sin embargo, no deja de ser curiosa la mención que se hace a la dependencia recíproca. La inversión en el negocio hace al cliente más resistente a las propuestas procedentes de otros proveedores, en la medida en que existe un conocimiento común, experiencias conjuntas que tienden a crear relaciones de dependencia mutua, lo que requiere meses, a veces años, de trabajo. Pero esto no significa que, ante precios de producción más bajos, y ante la ganancia inmediata, dicha inversión no pueda ser menospreciada.

El subsector de las bicicletas cuenta también con el surgimiento más reciente de empresas exclusivamente montadoras, muchas de capital español. Estas empresas adquieren todos los componentes en otras empresas locales y algunas de ellas también los importan de los países asiáticos. Por regla general, no poseen patrimonio físico y funcionan en instalaciones alquiladas, donde los equipos necesarios para el montaje no requieren gran inversión. Estas empresas han estado dando trabajo a algunas productoras de componentes, pero no parecen ofrecer muchas garantías, ya que su forma de moverse en el mercado fomenta sentimientos de profunda desconfianza. "Hoy están aquí. Mañana están allí". O sea, acompañando el desmoronamiento de la industria se anuncia la consecuente desintegración de las relaciones personales. Existe un sentimiento de pérdida de patrimonio afectivo asociado a la pérdida del patrimonio empresarial. Estas montadoras funcionan como una bomba de oxígeno para algunas empresas, aunque su carácter "desechable" no ofrece garantías. Aun así, son valoradas. ¿Por qué? Porque algunas empresas de componentes poseen un nivel elevado de producción destinado casi exclusivamente a esas empresas.

Pero lo que se nota hoy en día es que este sistema productivo local se está extendiendo al global. O sea, la reserva de empresas industriales fuertemente unidas entre sí ha ampliado el campo de sus relaciones, otrora predominantemente locales, al mercado global. De un modo general, el desarrollo conocido en esta región en los años setenta y ochenta fue perdiendo fuerza a partir de los años noventa. El sistema productivo local comienza a agotarse, resultando en la desaparición de muchas empresas y en la búsqueda de caminos alternativos por otras. Muchas veces de recurso, con vistas a la supervivencia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amin, A. y Robins, K. (1990), «Industrial Districts and Regional Development: Limits and Possibilities», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger, W. (eds.), *Industrial Districts and Inter-Firm Co-operation in Italy*, Ginebra, OIT, pp. 185-219. [Hay traducción castellana, Madrid, Ministerio de Trabajo.]
- y — (1994), «Regresso das Economias Regionais?», en G. Benko y A. Lipietz (eds.), *As Regiões Ganadoras - Distritos e Redes, os novos paradigmas da Geografia Económica*, Oeiras, Celta Editora, pp. 77-101.
- Bagnasco, A. (1991), «El desarrollo de economía difusa: punto de vista económico y punto de vista de la sociedad», *Sociología del Trabajo*, Siglo XXI de España Editores.
- (1995), «Introduction: an Unexpected and Controversial Return», en A. Bagnasco y C. Sabel (eds.), *Small and Medium-Size Enterprises*, Londres, Pinter, pp. 1-14.
- Benko, G. y Lipietz, A. (1994), *As regiões ganhadoras. Distritos e redes: os novos paradigmas da geografia económica*, Oeiras, Celta Editora.
- (1999), *A Ciência Regional*, Oeiras, Celta Editora.
- Bianchi, G. (1998), «Requiem for the Third Italy? Rise and fall of a too successful concept», *Entrepreneurship & Regional Development*, 10 (2), pp. 93-116.
- Butera, F. (1991), *La Metamorphose de l'Organisation: du chateau au réseau*, París, Les Éditions d'Organisation.
- Castells, M. (1989), *The informational city: information technology, economic restructuring, and the urban-regional process*, Oxford, Blackwell.
- y Hall, P. (1994), *Las tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales del siglo XXI*, Madrid, Alianza Editorial.
- (1996), *The rise of the Network Society*, Londres, Blackwell Publishers.
- Castillo, J. J. (1989), *La división del trabajo entre empresas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (1994), *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense.
- (1995), «Between the Deregulating State and Regional Networks», en A. Bagnasco y C. Sabel (eds.), *Small and Medium-Size Enterprises*, Londres, Pinter, pp. 69-77.
- (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos.
- Friedman, D. (1989), *The Misunderstood Miracle: Industrial Development and Political Change in Japan*, Londres, Cornell University Press.
- Gambetta, D. (1988), «Can We Trust Trust?», en D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 213-237.
- Gerlach, M. L. y Lincoln, J. R. (1992), «The Organization of Business Networks in the United States and Japan», en N. Nohria, R. G. Eccles (eds.), *Networks and Organizations: structure, form and action*, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, pp. 491-520.
- Grabher, G. (1993), «Rediscovering the social in the economics of interfirm relations», en G. Grabher (ed.), *The Embedded Firm: on the socio-economics of industrial networks*, Londres, Routledge, pp. 1-32.
- Granovetter, M. (1992), «Problems of Explanation in Economic Sociology», en N. Nohria y R. G. Eccles, *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Boston, Harvard Business School Press, pp. 25-56.
- Humphrey, J. (1998), «Trust and the Transformation of Supplier Relations in Indian Industry», en C. Lane y B. Bachmann (eds.), *Trust within and between Organizations: conceptual issues and empirical applications*, Oxford, Oxford University Press, pp. 215-240.
- Kovács, I. y Castillo, J. J. (1998), *Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- (2002), *As Metamorfoses do Emprego - Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Celta Editora, Oeiras.
- Lant, Paul, de (1997), «Research and Development Alliances: Ensuring Trust by Mutual Commitments», en M. Ebers (ed.), *The Formation of Inter-Organizational Networks*, Oxford, Oxford University Press, pp. 146-173.
- Lazerson, M. (1990), «Subcontracting in the Modena Knitwear Industry», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger (eds.), *Industrial Districts and Inter-Firm Co-operation*, Ginebra, OIT, pp. 108-133.
- y Lorenzoni, G. (1999), «Resisting Organizational Inertia: The Evolution of Industrial Districts», *Journal of Management and Governance*, 3, pp. 361-377.
- Lopes, R. (2001), *Competitividade, Inovação e Territórios*, Oeiras, Celta Editora.
- Lorenz, E. (1992), «The Trust, Community and Cooperation: Toward a Theory of Industrial Districts», en A. S. Scott y M. Storper (eds.), *Pathways to Industrialization and Regional Development*, Londres, Routledge, pp. 195-204.
- Lorenzoni, G. (1983), «La costellazione di imprese: una base di indagine sui processi di sviluppo», *Economia e Politica Industriale*, 38, pp. 215-231.
- y Baden-Fuller, C. (1995), «Creating a Strategic Center to Manage a Web of Partners», *California Management Review*, 37 (3), pp. 146-163.
- Marques, M. M. L. et al. (1996), *A cooperação entre empresas dos acordos de cooperação às redes: prospecções sobre Portugal*, Coimbra, Centro de Estudos Sociais.
- Marshall, A. (1890), *Principles of Economics*, Londres, Mcmillan.
- Martinelli, F. y Schoenberger, E. (1994), «Os Oligopólios estão de Boa Saúde, Obrigada», en G. Benko y A. Lipietz (eds.), *As Regiões Ganadoras - Distritos e Redes, os Novos Paradigmas da Geografia Económica*, Oeiras, Celta Editora, pp. 103-117.
- Moniz, A. B. y Urze, P. (1999), «Empresa virtual significa trabalho virtual? Definições do conceito, limites, implicações», CD-ROM, Actas do VII Encontro Nacional de SIOT, *O Futuro do Trabalho: Novas relações e Competências*, APSIOT, Celta.

- Nohria, N. y Eccles, R. (eds.) (1992), *Networks and Organizations*, Cambridge (MA), Harvard University Press.
- Piore, M. y Sabel, C. F. (1984), *The second industrial dividie: Possibilities for prosperity*, Nueva York, Basic Books (traducción española en Alianza Editorial, 1990).
- Powell, W. W. y Smith-Doerr, L. (1994), «Networks and Economic Life», en N. J. Smelser y R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Nueva Jersey, Princeton University Press, pp. 368-402.
- Pyke, F. y Sengenberger, W. (1990), «Introduction», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger (eds.), *Industrial Districts and Inter-Firm Co-operation*, Ginebra, OIT, pp. 1-9.
- (1992), *Industrial Development Through Small-Firm Cooperation – Theory and Practice*, Ginebra, OIT.
- (1994), *Small Firms, Technical Services and Inter-firm Cooperation*, Ginebra, OIT.
- Reis, J. (1992), *Os Espaços da Indústria – a regulação económica e o Desenvolvimento Local em Portugal*, Edições Afrontamento, Porto.
- et al. (1996), *Potencialidades e Factores de Dinamização dos Concelhos de Águeda e Estarreja*, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- (1998), «Os sistemas produtivos locais em Portugal: uma transição difícil», en J. Gaspar y M. Vale (eds.), *Desenvolvimento Industrial e Território*, Coimbra, Comissão de Coordenação da Região Centro e Centro de Estudos Geográficos, pp. 35-58.
- Saxenian, A. (1994), *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- Scott, A. S. y Storper, M. (1992), «Industrialization and Regional Development», en A. S. Scott y M. Storper (eds.), *Pathways to Industrialization and Regional Development*, Londres, Routledge, pp. 3-17.
- Sengenberger, W. et al. (1990), *The Re-emergence of Small Enterprises: Industrial Restructuring in Industrialised Countries*, Ginebra, OIT. [Hay traducción al castellano, Madrid, Ministerio de Trabajo.]
- y Pyke, F. (1992), «Industrial Districts and Economic Regeneration: Research and Policy Issues», en F. Pyke y W. Sengenberger (eds.), *Industrial Districts and Economic Regeneration*, Ginebra, OIT, pp. 3-29.
- Storper, M. (1990), «Three Responses to Ash Amin and Kevin Robins», en F. Pyke, G. Becattini y W. Sengenberger (eds.), *Industrial Districts and Inter-Firm Co-operation in Italy*, Ginebra, OIT, pp. 228-237.
- (1997), *The Regional World*, Londres, Guilford, pp. 3-25.
- Tomás, C.; Torrejón, J. A. y Such, J. (1997), «Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa», *Sociología del Trabajo*, 30, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Urze, P. (2004), *Redes Industriais – Mecanismos de Relacionamento entre Empresas na Zona Industrial de Águeda*, tesis doctoral, Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa – ISEG/UTL.
- Zeitlin, J. (1995), «Why are there no Industrial Districts in the United Kingdom?», en A. Bagnasco y C. Sabel (eds.), *Small and Medium-Size Enterprises*, Londres, Pinter, pp. 98-114.

### Resumen. «¿Cooperación o subcontratación? El caso de la industria de bicicletas en Portugal»

Tomando como referencia el concepto de distrito industrial, se presentan algunos de los resultados obtenidos en una investigación realizada en una red industrial en Portugal (Águeda y concejos limítrofes), en el subsector de las bicicletas. Ahí se han identificado la(s) forma(s) de relación entre las empresas subcontratantes y subcontratadas, y rasgos de dependencia (o de independencia) próximos a relaciones de tipo jerárquico o paritario. Estamos ante realidades con particularidades culturales e históricas diferentes. Aun así, y con las debidas cautelas, hemos intentado identificar rasgos de los distritos industriales en la red de Águeda, en Portugal. Entre otras conclusiones, podemos subrayar que la lógica que impera en el establecimiento de las relaciones en la red no encaja en un modelo, sino que tiene que ver con el desarrollo de relaciones que permitan a las empresas mantener su negocio, muchas veces sustituyendo opciones estratégicas por soluciones de recurso, con vistas a la supervivencia. En realidad, el desarrollo conocido en esta región en los años setenta y ochenta fue perdiendo fuerza a partir de los años noventa. El sistema productivo local comienza a agotarse, dando como resultado la desaparición de muchas empresas y la búsqueda de caminos alternativos por otras.

*Palabras clave:* subcontratación, distrito industrial, dependencia/independencia entre las empresas, industria de bicicletas, Portugal.

### Abstract. «Cooperation or outsourcing? The bikes industry in Portugal»

Taking as a reference the concept of industrial district, we show some results obtained by a research work on an industrial network of the bikes branch in Portugal (Águeda and its neighbouring districts). There we have identified the kind(s) of relationship(s) among outsourcing and outsourcers, as well as the dependency (or independency) features, close to hierarchical or joint kind of links. We face here realities with different cultural and historical features. Still, and with the due caution, we have tried to identify features of the industrial district in the Águeda network, in Portugal. Among other conclusions, we can underline that the prevailing logic in the establishment of relationships within the network does not set in a model, but it has to do with the development of relationships that allow the companies to keep their business, often by substituting strategic options for resources solutions in order to survive. In fact, the well-known development in this region on the seventies and the eighties lost its strength from the nineties on. The local production system began to wear out, which resulted in the extinction of many companies, while others searched for an alternative way of development.

*Key words:* outsourcing, industrial district, dependency/independency among companies, bike industry, Portugal.

**Add dimension  
to your  
sociology  
research --**



## **CSA Sociological Abstracts**

*Comprehensive, cost-effective, timely coverage of current ideas  
in sociological research*

Abstracts of articles, books, and  
conference papers from nearly 2,000  
journals published in 35 countries;  
citations of relevant dissertations as well  
as books and other media.

### **Now featuring:**

- **Cited references**
- **Backfiles to 1952**
- **Scholar profiles**

**Now available with ProQuest Full-Text!**

Contact [sales@csa.com](mailto:sales@csa.com) for trial Internet access or a sample issue

### **CSA Sociological Abstracts Discovery Prize**

*Promoting teaching and learning in the social sciences through the use of  
CSA Sociological Abstracts*

**Entry information and past winners:** [info.csa.com/sociologicaldiscovery](http://info.csa.com/sociologicaldiscovery)

**ProQuest CSA**

[www.csa.com](http://www.csa.com)

## **Cambios de identidades laborales y de clase**

**Antonio Antón \***

Recibido: 29-IV-2007

Versión final aceptada: 16-II-2008

Existe una disociación entre clase social objetiva y subjetiva de los trabajadores, y la afiliación a los sindicatos. Este hecho se analiza desde dos planos. Uno empírico, donde se establece en qué medida un amplio sector de clase baja o media-baja —por nivel de ingresos— no se identifica con esas clases sociales, sino con la clase media-media. Este fenómeno se repite, con algunas particularidades, entre la afiliación sindical, donde la mayoría tampoco tiene sentido de pertenencia a las clases “trabajadoras” o subordinadas. Estos hechos cuestionan la idea tradicional del sindicalismo como un movimiento exclusivo de “clase” trabajadora, tanto en su composición objetiva como en la identificación de sus miembros, y denota la fragilidad de los vínculos con sus bases sociales.

Un segundo plano es el teórico, para profundizar y clarificar esa realidad, ya que se requiere un replanteamiento de algunas de las ideas sobre la conformación de la identidad de clase social. Así, se expresan algunos aspectos generales del concepto de identidad y se analiza el papel de la identificación de la clase trabajadora, aspecto clave para interpretar su papel en la sociedad. Se trata de precisar un enfoque que relaciona de forma más compleja las interacciones entre

\* Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Madrid, Cantoblanco.  
Correo electrónico: [antonio.anton@uam.es](mailto:antonio.anton@uam.es).

condiciones materiales, subjetividad, identificación y acción colectiva. Igualmente, se hace referencia a los problemas y características de la formación de la clase obrera como sujeto social, a su conciencia social, incorporando un enfoque histórico y criticando las ideas más deterministas.

El objetivo es doble: explicar el hecho relevante de la ausencia de una conciencia social de clase trabajadora y revisar y renovar los fundamentos teóricos para interpretar los procesos de las identificaciones colectivas. Por tanto, se comienza por la parte empírica.

### 1. La disociación entre clase social objetiva y subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada

El aspecto principal a explicar es la disociación entre clase social objetiva y clase social subjetiva. La primera se mide por nivel de ingresos<sup>1</sup>. La segunda se valora por la autoidentificación derivada de las respuestas de los entrevistados. En particular, se produce una identificación con la clase media-media de una parte significativa de clase media-baja, por nivel de ingresos. Es decir, existe una ausencia de una conciencia de pertenencia a la clase "trabajadora" entre un sector relevante con estatus económico medio-bajo. Esta característica afecta, con algunas pequeñas variantes, al conjunto de la población ocupada así como a las variables de edad y género.

<sup>1</sup> La clasificación utilizada es la de población "ocupada". Parte de los datos del nivel de ingresos reflejados en la Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo del Ministerio de Trabajo, para comparar esa situación objetiva con la percepción subjetiva de los mismos sujetos entrevistados. Esta distribución permite la distinción entre tres tipos de clase media que facilita el objeto de esta investigación, basada en la hipótesis de la diferenciación interna de las clases medias. Existen otros criterios. Uno de los análisis de clase más significativos es el de E. O. Wright (1983; 1994), aplicado en España por Félix Requena (1991; 2005), que define la "situación o posición de clase" a partir de la posición de control o dominio en la organización del trabajo. Aquí se obvia el debate sobre los fundamentos teóricos de las distintas clasificaciones, para centrarse en los datos empíricos que posibilitan el análisis de la correspondencia o no entre clase social objetiva y clase social subjetiva (Cachón, 1989; Carabaña y Francisco, 1995; Laurin-Frenett, 1985; Río, 1986; Wright, 1995).

También se señalan los datos de la afiliación a los sindicatos comparados con el conjunto de la población ocupada<sup>2</sup>. Aparece la misma tendencia dominante de la disociación de ese sentido de pertenencia respecto de sus condiciones salariales y, por tanto, la escasa influencia de la cultura sindical o de "clase trabajadora" entre sus bases sociales.

TABLA 1. Clase social objetiva (por nivel de ingresos) de la afiliación sindical y de la población ocupada total, juvenil y por sexo (%)

Clase social objetiva (por nivel de ingresos)	Afiliación	Ocupados	Varones	Mujeres	Jóvenes
Baja (<600 euros).....	6,70	13,73	6,67	24,85	18,87
Media-baja (601-1.205).....	51,67	56,33	56,30	56,37	65,14
Media-media (1.206-1.800).....	32,21	22,96	28,09	14,89	14,39
Media-alta (1.801-2.705).....	8,94	6,19	7,88	3,53	1,07
Alta (>2.706).....	0,48	0,79	1,06	0,36	0,53
Total porcentaje.....	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total (n).....	627	4.167	2.549	1.618	938

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), y elaboración propia.

La clase social objetiva, por el indicador de nivel de ingresos, se expone en la tabla 1. La población ocupada y la afiliación sindical se distribuyen en cinco tramos de nivel de ingresos, que corresponden con cinco categorías sociales convencionales: *Baja*, *Media-baja*, *Media-media*, *Media-alta* y *Alta*. Entre la población ocupada la gran mayoría es, objetivamente, de clase media-baja (56,33%), lo que sumado a la de clase baja (13,73%) da un total del 70% de clase social baja o medio-baja. No obstante, dentro de la población ocupada existen diferencias sustanciales entre varones y mujeres, y de los jóvenes respecto del conjunto, derivadas de la desigualdad de sus ingresos. En la afiliación sindical sigue siendo mayoritaria la composición de clase baja y medio-baja, que suman el 58%, aunque es menor que entre la población ocupada.

<sup>2</sup> La afiliación sindical no se ha desagregado por edad y por sexo, ya que la muestra de la ECVT, aunque es representativa para comparar con el conjunto de la población ocupada, no lo sería para contrastar los datos con cada uno de esos segmentos.

**TABLA 2. Clase social subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada total, juvenil y por sexo (%)**

Clase social subjetiva	Afiliación	Ocupados	Varones	Mujeres	Jóvenes
Baja (1 y 2) .....	1,27	1,11	1,02	1,28	1,21
Media-baja (3 y 4) .....	13,38	12,76	13,06	12,26	11,52
Media-media (5 y 6) .....	63,57	62,69	62,53	62,96	64,94
Media-alta (7 y 8) .....	20,25	22,26	22,17	22,40	21,12
Alta (9 y 10) .....	1,53	1,18	1,23	1,10	1,21
Total porcentaje .....	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total (n): .....	785	5.832	3.645	2.187	1.241

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), EPA 2004-III, y elaboración propia.

La *clase social subjetiva*, según la autoidentificación de las personas, se describe en la tabla 2. Se realiza a partir de sus respuestas utilizando, igualmente, los mismos cinco tipos convencionales de clase social. El dato más significativo es el de la percepción mayoritaria —cerca a los dos tercios— de la pertenencia a la clase media-media. Al contrario, la identificación con la clase baja o medio baja no llega al 15%. Existen pequeñas diferencias entre la percepción de pertenencia de clase entre las personas afiliadas a los sindicatos y la media de las ocupadas. Dentro de las personas ocupadas no existen distancias relevantes por sexo y edad.

**TABLA 3. Comparación entre clase social objetiva y subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada (%)**

Clase social	Afiliación sindical		Población ocupada	
	Objetiva	Subjetiva	Objetiva	Subjetiva
Baja y Media-baja .....	58,4	14,6	70,1	13,9
Media-media, Media-alta y Alta .....	41,6	85,4	29,9	86,1

Fuente: Tablas 1 y 2.

El aspecto más importante son las diferencias entre la clase social subjetiva y la clase social objetiva. Para visualizar el contraste se han agregado los datos en dos bloques: 1) clases sociales baja y media-baja, y 2) clases sociales media-media, media-alta y alta (tabla 3).

En primer lugar, se analiza la ausencia de esa correspondencia en la afiliación sindical. En el segundo bloque, en el plano objetivo, se sitúan el 41,6%, pero en el plano subjetivo, el 85,4%. Así, la mayoría (58,4%) es, objetivamente, del primer bloque, aunque sólo una minoría (14,6%) se autoidentifica con las clases trabajadoras de menor estatus económico.

Esta realidad supone un conflicto con el ideario de los grandes sindicatos, definido a través de su identificación con los intereses de las clases trabajadoras y con el supuesto de su vinculación a cierta conciencia de “clase”. Así, uno de los aspectos más relevantes de los cambios en la pertenencia social en los últimos años es ese desplazamiento o disociación de cerca de la mitad de la afiliación sindical, que teniendo una situación objetiva de clase trabajadora o baja y media-baja no se identifica con esas clases sociales y sí con la clase media-media o superior.

Ese cambio se asienta en diversas transformaciones —de estilos de vida, cultura y aspiraciones vitales—, aunque se mantengan otros factores objetivos —limitados ingresos, dependencia y subordinación en el trabajo— típicos de las clases trabajadoras. Significa el debilitamiento de la llamada cultura “obrero”, representada por la clase obrera industrial de la época fordista. Expresa las dificultades de las bases sociales del sindicalismo para una *identificación de clase* en el sentido tradicional, de sentirse de la clase “obrero” y con “conciencia de clase”. Esa nueva percepción de la mayoría de la afiliación sindical de considerarse identificada con la clase media se asienta en algunos cambios productivos —sector servicios— y sociales —dinámicas socioculturales transversales—. Sin embargo, persisten otros rasgos objetivos comunes a las clases trabajadoras medio-bajas y bajas, que permanecen como mayoritarias.

Junto con la existencia de esas dos minorías extremas que se definen de clase social baja —14,6%— y de clase social alta —20,2%— existe una doble dinámica que afecta a casi dos tercios —63,6%— de la afiliación a los sindicatos que se consideran de clase media-media. Una parte es, objetivamente, de clase media-media y su percepción coincide con su situación. Pero la mayoría de ese bloque —44%— está sometida a dos procesos paralelos: 1) unas condiciones materiales y laborales de clase trabajadora, y 2) una conciencia social de clase

media-media. En ese segmento las referencias de la identificación de clase no se basan, fundamentalmente, en sus condiciones laborales, sino que median otros factores. Están asociados a las transformaciones generales que están generando las mutaciones de las identidades laborales de la clase obrera clásica de la época fordista. No obstante, tampoco se ha consolidado una clase *media* mayoritaria (media-media y media-alta), ni en el plano objetivo ni en el subjetivo.

En ese bloque decisivo para la configuración del sindicalismo permanece la disociación y el conflicto entre las dos realidades: 1) condiciones sociolaborales y experiencias de clase trabajadora, y 2) componentes materiales y subjetividad de clase media. Así, en ese segmento de afiliación sindical, ante su realidad ambivalente pierde peso la *identificación colectiva de clase obrera*. Pero las identificaciones de clase social —trabajadora o media— de esas personas afiliadas son más débiles. Y la mayor individualización encaja mejor con la identificación con la clase media, que expresa una relación colectiva menos densa. Sin embargo, su comportamiento social y su vinculación con el sindicalismo también están condicionados por su percepción de los intereses socioeconómicos compartidos y por las experiencias comunes en el ámbito sociolaboral, en el que de forma persistente ese bloque permanece en un estatus de clase media-baja.

En segundo lugar, esta tendencia todavía es más pronunciada en la población ocupada y, especialmente, entre los jóvenes ocupados. Así, entre la población ocupada pertenece a esas dos clases sociales objetivas *baja* y *medio-baja* el 70%, y en el plano subjetivo desciende su porcentaje al 14%. Al contrario, menos de la cuarta parte —23%— de ocupados pertenece a la clase social objetiva *media-media*, pero subjetivamente se identifica con ella el 62,7%. Es decir, respecto de su situación objetiva de clase baja y medio-baja, se produce un desplazamiento de la conciencia hacia la autoidentificación de clase media-media. Esa tendencia de situarse subjetivamente en la clase media-media aunque objetivamente se encuentra en la clase baja o media-baja afecta al 56% de las personas ocupadas y al 44% de la afiliación sindical. Por sexo, esa tendencia es algo más pronunciada en mujeres ocupadas respecto a varones, y por edad, es más amplia en jóvenes en relación con adultos.

Por tanto, los cambios de la pérdida de la subjetividad de pertenencia a las clases trabajadoras, o baja y media-baja, todavía son más profundos en la población ocupada que en la afiliación sindical y expresan las dificultades para la identificación de las clases trabajadoras, particularmente juveniles, con los sindicatos. Así, los vínculos del sin-

dicalismo con unas amplias bases sociales están mediados por su influencia sustantiva y concreta atendiendo a la defensa e intermediación de sus intereses pragmáticos e inmediatos y, al mismo tiempo, por el tipo de pertenencia colectiva que reflejan ambos polos: sindicatos y bases sociales. Este componente de débil identificación colectiva es uno de los factores explicativos de las dificultades de los vínculos entre sindicalismo y clases trabajadoras, particularmente, trabajadoras y trabajadoras jóvenes (Antón, 2006b). Las experiencias sociolaborales compartidas son menos densas y estables, y los componentes de identificación individual y colectiva están en transición y cambio.

En definitiva, no se puede aventurar cómo y en qué medida se va a configurar esa identificación de clase, en cuanto grupo social diferenciado y con intereses comunes, qué relación y equilibrios se pueden establecer con otras identidades sociales —género, nacionales, étnicas—, y en los procesos de individualización dominantes. Lo que se precisa es constatar esas nuevas dinámicas que afectan a la “pertenencia” con el mundo sindical y, al mismo tiempo, renovar los mecanismos de identificación del sindicalismo. Así, para interpretar estos cambios, es necesario realizar una valoración teórica del significado de las identidades laborales y de clase social, que se aborda seguidamente.

## 2. Identidades laborales e identidad de clase

Se han explicado los datos que expresan una mayoritaria autoidentificación de la población ocupada y la afiliación a los sindicatos con las clases medias-medias o superiores, aun perteneciendo mayoritariamente —por su nivel de ingresos— a las clases bajas o medio-bajas. Para una adecuada interpretación de esa realidad se precisa una clarificación de algunos conceptos básicos necesarios. Así, esta sección es de carácter teórico y analiza las identidades laborales y la identidad de clase. Estos componentes subjetivos han configurado las bases del sentido de pertenencia a un grupo o bloque social, la clase obrera. Su expresión organizada ha sido el movimiento “obrero”, es decir, el conjunto del mundo asociativo o el tejido social donde se encuadraban las clases trabajadoras y, particularmente, el movimiento sindical. Se empieza por la clarificación del concepto de identidad. Se parte de la idea de que la identidad social es construcción social, que ar-

ticula lo psicológico y lo social (Agulló, 1997; Agulló y Ovejero, 2000). Se conforma mediante la interacción social de todos los individuos, ya que todos están implicados y son partícipes. La identidad surge gracias a las relaciones sociales, y el lenguaje tiene un papel primordial en la configuración del yo. Además, tienen una influencia decisiva las relaciones económicas y de poder. La identidad es el resultado de una "identificación" contingente e histórica. Es un proceso doble de diferenciación y generalización. La primera tiende a definir la diferencia, la singularidad. La segunda busca definir el nexo común. Por tanto, identidad es "pertenencia" común, que puede llegar a ser más "fuerte" o más "débil", o bien con un componente más central y otros más secundarios, o con una combinación y equilibrio de varios elementos identitarios. La identificación es un proceso, con diversas etapas intermedias y mediaciones, que culmina en la conformación de una identidad. Existen dos formas de identificación: las atribuidas por los otros —comunitarias— y las reivindicadas por uno mismo —societarias— (Weber, 1993). La crisis de las identidades —del vínculo social— sería el paso de las primeras a las segundas (Dubar, 2002). Por otra parte, conviene distinguir estos conceptos de identidad o identificación del de "subjetividad", que hace referencia al conjunto de ideas o sentimientos del sujeto, aunque no tengan un papel identificador o de conformación de la personalidad.

La expresión *identidad colectiva* se puede referir a elementos de identificación fuerte, como ¿qué o quiénes somos?, o bien a qué mentalidad tenemos: ¿qué ideas, objetivos, sentidos o representaciones tenemos de nuestra vida y de la sociedad? La discusión sobre la identidad colectiva ha adquirido un nuevo vigor por la convergencia de tres dinámicas, que necesariamente se deben tener en cuenta (Morales *et al.*, 1996; Dubar, 2002; Bauman, 2003; Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Díaz, 2003). La primera, por la crisis de las grandes identidades de clase o de las ideologías cerradas. La segunda, por el desarrollo de diversas identidades colectivas parciales —culturales, de género, locales, ecologistas, etcétera— que además son transversales y afectan a las demás clases. La tercera, por la fuerte tendencia de individualización, que vacía los contenidos y relaciones de una identidad colectiva, pone el acento en la identidad individual —más discontinua y parcelada—, aunque enfrentadas a ella se dan reacciones de signo contrario, de tipo comunitarista.

La teoría de la identidad social es relevante para el problema de definir límites entre grupos, pues esa delimitación se lleva al plano de la subjetividad humana. En la definición de grupo deben estar pre-

entes tres elementos: la existencia de una categoría aceptada interna y externamente al grupo, la identificación con ella por todos los miembros del grupo y la comparación social entre los grupos. Las controversias y escuelas son muy diversas para valorar la identidad.

Aquí sólo se señalan los aspectos más significativos relacionados con el enfoque de esta investigación, centrada en las identidades sociolaborales. Se puede abordar desde dos planos. Uno es que en la teoría sociológica han perdido importancia los análisis en términos de clase social (Alonso, 2007; Carabaña, 1995; Villalón, 2006; Wright, 1994 y 1995). Por ello existe una menor visualización teórica del peso del estatus socioeconómico y las desigualdades sociales en la conformación de las identidades. Otro es que entre la población trabajadora ha perdido fuerza la identidad de clase como identidad fuerte (Dubar, 2002). Este es un elemento clave para analizar el débil sentido de pertenencia a la clase obrera o a un campo social definido que tienen las nuevas clases trabajadoras, y valorar las dificultades para su identificación y participación en un movimiento social como el sindicalismo. Es un factor fundamental para interpretar la lógica de pertenencia de la acción sindical, los vínculos entre sindicatos y sus bases sociales (Antón, 2006b).

Ese concepto de identidad laboral hay que abordarlo con una perspectiva histórica de sus cambios. Aquí se parte de la hipótesis de que se ha producido una crisis de las diversas identidades colectivas "laborales" tradicionales (Castel, 1995; Dubar, 2002; Díaz, 2003). Esas identidades, con precedentes a lo largo de todo el siglo XIX, se conformaron con la segunda revolución industrial —finales del siglo XIX y principios del siglo XX—, con la generalización de los grandes centros industriales y el fordismo. Tras la Segunda Guerra Mundial y en el marco keynesiano de las sociedades europeas —1945/1975—, con pleno empleo, expansión del Estado del Bienestar y la participación sindical en la regulación de las condiciones laborales, se consolidan esas identidades laborales de las clases trabajadoras europeas (Boyer, 1992; Dubar, 2002). Son las tres décadas de progreso y mejora de las condiciones sociolaborales y de empleo y de gran capacidad de encuadramiento y de regulación colectiva del sindicalismo.

No obstante, en España, el fuerte crecimiento y la expansión económica dura la mitad —1960/1975— y se produce en el periodo franquista. La "configuración social" de la clase obrera "fordista", relativamente joven y más reducida a los grandes núcleos industriales y urbanos, se produce desde finales de los años sesenta y en los años setenta, a caballo de la transición política, la consolidación de los sindi-

catos democráticos y los comienzos de la crisis económica (Antón, 2006b). En ese contexto se producen los análisis pioneros de la conciencia de clase (Pérez, 1979 y 1980; Tezanos, 1982).

Las identidades laborales se pueden dividir en tres tipos. Primero, la identidad del empleo, basada en la comunidad profesional, de oficio y la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias. Supone una vinculación prolongada, desde la formación académica y profesional básica hasta un oficio o carrera profesional, un centro de trabajo y una experiencia compartida y común con un mismo colectivo de trabajadores. Sin embargo, las transformaciones productivas son amplias y evidentes, junto con los cambios en los oficios y carreras profesionales, y existe una numerosa literatura sociológica.

El segundo tipo es la identidad del trabajo, con la dignificación del hecho de ser trabajador y la vinculación con la cultura obrera diferenciada de la de otras clases sociales. Suponía el orgullo de la pertenencia a ese estatus, a las relaciones en los mismos barrios y a las mismas formas de vida y de cultura. Estaba asociado a unas condiciones de vida y de consumo comunes, y diferenciadas de las de otras clases sociales. La ciudadanía laboral estaba ligada a la ciudadanía social. Los cambios de esta segunda identidad y los factores que la producen son más complejos.

El tercer tipo de identidad laboral es el de la pertenencia a una clase social, con la participación en la “lucha de clases”, en el conflicto social. Esta identidad laboral es la llamada identidad de clase. Supone la participación en una colectividad con intereses y objetivos comunes, con un proyecto social diferenciado y, específicamente, la pertenencia al sindicalismo de “clase” y al universo de la izquierda, de la que la mayoría del movimiento obrero se ha considerado parte. En relación con esta identidad, el aspecto principal es el cambio en las relaciones de poder en el trabajo, la disminución de los conflictos laborales y el declive de la “lucha de clases” (Dubar, 2002).

Al mismo tiempo, se ha producido la diversificación de los problemas, movilizaciones, formas expresivas y cauces organizativos y de representación. Y junto con ello, la ascensión del tema de las “identidades” desvinculadas de las identidades laborales y de clase.

Los cambios productivos, sociales y laborales iniciados desde mitad de los años setenta y acelerados en los años ochenta y noventa han modificado el marco socioeconómico en que estaban insertadas esas identidades laborales (Alonso, 1999, 2000 y 2006; Antón, 2000; Castillo, 1999 y 2005; Prieto, 1999; Hyman y Prieto, 2001; Teza-

nos, 2001). Existe una relativa ruptura entre las generaciones más adultas y las nuevas generaciones. En las primeras, representativas de las clases trabajadoras adultas, estables y, parte de ellas, sindicalizadas, los cambios de identidades laborales suponen un debilitamiento de esos tres tipos, una dilución de su componente comunitario, y se desarrolla una actitud defensiva y de resistencia de su estatus anterior. En las segundas, las nuevas generaciones, ya están socializadas, mayoritariamente, en otro marco de relaciones laborales y de empleo, dominado por el empleo “flexible” y la precariedad, y no han vivido esas experiencias prolongadas (Antón, 2006a). Todavía no se puede hablar de nuevas y distintas identidades laborales, sino de “experiencias” sociolaborales y elementos de identificación colectiva más débiles. Al mismo tiempo, se produce una mayor individualización, con mayor peso de las “identidades personales” con respecto a las colectivas. Todo ello configura la influencia y la transición desde las anteriores identidades laborales hacia la conformación de otros equilibrios entre nuevas identificaciones colectivas —transversales y débiles— y personales.

Los jóvenes establecen nuevas relaciones sociales más variadas e informales que, de forma más fragmentada, van configurando nuevos vínculos interpersonales, más autónomos. Sin embargo, en su relación con los otros, el asunto de la mediación —institucional, de representación, de poder— se convierte en central y crítico. Esas mediaciones serán claves en la conformación de la “pertenencia”, en la identificación social de las nuevas generaciones trabajadoras. Esa nueva identificación colectiva en el trabajo sería una innovación, una creación “institucional” (Sainsaulieu, 1986) que implica un proceso de elaboración, de negociación de reglas y normas, de referencias comunes. Sería una dinámica conflictiva, aunque también incluye cooperación y compromisos, avances y retrocesos. Y también se empieza a conformar una identidad individualista o en “red”, aunque poco segura e incierta; una identidad de crisis más que una identidad en crisis (Dubar, 2002, p. 149).

En definitiva, se ha producido una crisis de las diversas identidades colectivas “laborales” (Alonso, 2007; Castel, 1995; Sennett, 2000; Bauman, 2001; Dubar, 2002; Díaz, 2003). Las identidades laborales “fordistas” se consolidaron y estaban basadas en tres tipos de identidades forjadas a través de una experiencia compartida, una cultura y una dinámica ascendente de toda la generación trabajadora de la época keynesiana —1945/1975—: la *identidad del empleo*, basada en la comunidad profesional, de oficio y la transferencia intergeneracional

de saberes; la *identidad del trabajo*, con la dignificación del hecho de ser trabajador y la vinculación con la cultura obrera diferenciada de la de otras clases sociales, y la *identidad de clase*, de la participación en la lucha de clases o en el conflicto social, la pertenencia a una colectividad con intereses y objetivos comunes, con un proyecto social diferenciado.

Sin embargo, en España, la constitución de esas identidades laborales ha sido más breve —años sesenta y setenta—, más limitada —grandes núcleos urbanos e industriales— y frágil —en otras condiciones sociopolíticas, sin sindicatos democráticos legales y sin su capacidad asociativa, cultural y de encuadramiento—. Todo ello permitió configurar las identidades laborales de los núcleos sindicalizados y del propio sindicalismo en España justo cuando empezó a notarse la crisis socioeconómica a finales de los años setenta y durante los años ochenta. El protagonismo de esas bases sociales centrales y del conjunto del sindicalismo permitió mantener una fuerte capacidad representativa y expresiva.

No obstante, la fragilidad de esa identificación de la mayoría de las clases trabajadoras con el sindicalismo en España limitó los niveles de pertenencia y su capacidad de influencia efectiva, justo cuando se iniciaba una etapa laboral más desfavorable. La profundidad de la crisis de empleo y el bloqueo de la ocupación juvenil en los años ochenta y primeros noventa y la reestructuración y flexibilidad de las actividades productivas y de los oficios y carreras profesionales supusieron una mayor ruptura con esas identidades laborales clásicas de las nuevas generaciones incorporadas al mercado laboral desde mitad de los años noventa. La mayoría de trabajadores y trabajadoras jóvenes se concentraba en nuevos centros productivos o sin conexión con los grandes centros industriales o de servicios tradicionales, donde pervivían los núcleos más sindicalizados. Las fuertes transformaciones productivas, del modelo de empleo y los cambios culturales y sociopolíticos han vaciado todavía más esas identidades laborales tradicionales, más comunitarias, entre la gente joven. Y sobre ellas se asentaban, mayoritariamente, las bases sociales centrales del sindicalismo y la acción sindical. Así, existe una doble dinámica: crisis de las identidades laborales tradicionales y emergencia de nuevas relaciones y experiencias laborales de la juventud trabajadora (Antón, 2006b; 2007).

El significado de la identidad de clase y la conciencia de clase es complejo. La identificación con una clase o bloque social ha sido uno de los elementos sustantivos de las clases trabajadoras y del movimiento sindical europeo a lo largo del siglo XX. Aquí se parte de la hipótesis de que las identidades laborales tradicionales se han trans-

formado y debilitado, debido a los profundos cambios productivos, del mercado de trabajo, sociopolíticos y de las mentalidades durante las últimas décadas (Dubar, 2002). Estos cambios son más pronunciados entre la juventud trabajadora, afectan a su sentido de pertenencia social y son factores explicativos de sus frágiles vínculos con los sindicatos.

Por tanto, se explica la identificación de clase del sindicalismo. En el análisis sociológico de los nuevos y viejos movimientos sociales se utilizan tres conceptos —sujeto, clase social y movimiento— que tienen un gran significado teórico, histórico y simbólico. En la tradición marxista la idea de sujeto social hacía referencia a la constitución de una clase social —la clase obrera— portadora de una “misión histórica”, de un proyecto transformador, que estaba encarnado por el movimiento obrero —la izquierda política y social y el movimiento sindical—. Esa *clase en sí* —objetiva— se convertía en *clase para sí* —subjetiva— a través de su *conciencia* de clase y actuaba como sujeto social. Todo ello, expresado en los términos hegelianos del primer Marx y de algunas corrientes marxistas, puede tener un enfoque más esencialista (Touraine, 1966; Marcuse, 1969; Gramsci, 1978; Lukács, 1984).

Ese sujeto colectivo tenía un primer componente de lucha económica o fines laborales. Un segundo componente es el carácter de clase o sociopolítico, primero revolucionario y luego de acción democrática y de exigencia de la ciudadanía laboral y social. Y un tercer elemento, sociocultural, como articulador de una cultura —obrero—, con un espacio asociativo, expresivo y simbólico propio. Esos tres aspectos están asociados a las tres identidades sindicales fundamentales: hacia el mercado laboral o reivindicativo, hacia la clase y hacia la sociedad o sociopolítico (Hyman, 2004). No obstante, en las últimas décadas, en Europa, ese sujeto, el movimiento obrero, se ha debilitado y ha decaído, en particular en el último elemento.

Los dos componentes fundamentales de la acción sindical son la *influencia* y la *pertenencia*. Si la influencia tiene un papel más instrumental, la pertenencia tiene un papel de identificación, simbólico, expresivo, de cohesión en un proyecto común, aspectos a su vez centrales para la influencia y la misión del sindicalismo.

El discurso del “sindicalismo de clase” y de la identidad de clase tiene una función “integradora” y de “unidad” interna, aunque también oscurece la diversidad y pluralidad interna del movimiento sindical y los intereses específicos de los que ostentan el poder organizacional. Esa expresión es contradictoria y ambivalente. Sigue teniendo

su sentido tradicional de aspirar a la representación y articulación del conjunto de las clases trabajadoras, corrigiendo deficiencias en la composición y arraigo de los sindicatos y en su función de defensa de los intereses del conjunto de la "clase obrera". Sin embargo, también se ha utilizado por algunos de los representantes "obreros" o expertos sindicales para defender sus propios intereses como capa social diferenciada (Antón, 2006b). Por tanto, hay que diferenciar entre clase o base social y sus "representantes", parte "organizada" o aparatos, y evaluar las mediaciones y conflictos entre los dos niveles (Mintzberg, 1992). Además, existen distintos niveles y gran diversidad de identificaciones —de género, edad, nacionales, etcétera—, y su conexión con la identificación colectiva de "clase" no siempre se ha conjugado bien. Esas connotaciones problemáticas, junto con los amplios procesos de "individualización" dificultan la "pertenencia", especialmente de la juventud trabajadora, al sindicalismo de "clase".

La identidad de clase sigue constituyendo uno de los modelos fundamentales de los sindicatos, y el capital cultural y simbólico de esa representación de la "clase obrera" ha sido muy importante en la tradición de la izquierda y del sindicalismo y para la ampliación de la ciudadanía económica y social (Crouch, 1993 y 2004; Crouch y Pizzorno, 1991; Hyman, 2004). No obstante, la realidad asociativa de los sindicatos, sus relaciones internas y esa identidad se han vuelto más complejas. Dada la fragmentación y diversidad de la clase obrera y la transversalidad con otras clases y sectores sociales de muchos problemas, es difícil la unidad —organizativa, expresiva, simbólica— y una identificación común. En todo caso, este concepto refleja dos elementos de interés con respecto a los vínculos entre las nuevas clases trabajadoras y el sindicalismo.

Primero, es necesario para el movimiento sindical aumentar su representatividad y su papel real como articulador de la gran mayoría de la población trabajadora y de sus intereses, en particular, de las nuevas generaciones. En ese sentido, la expresión *sindicalismo de "clase"* puede significar la voluntad positiva de articular y representar a las capas mayoritarias y más significativas de la población trabajadora. Así se reforzaría realmente esa identidad de clase.

Segundo, en determinados momentos y contextos, sí se han producido expresiones colectivas de la gran mayoría de las clases trabajadoras y de la ciudadanía en torno a reivindicaciones compartidas, promovidas con fórmulas organizativas unitarias y complejas —como en el caso de las movilizaciones contra la guerra en Irak—. Algunas de esas iniciativas han tenido gran participación juvenil y

han fortalecido esa identidad de clase y la dimensión social de los sindicatos.

En definitiva, la identificación de clase sigue siendo fundamental para el sindicalismo, pero exige una profunda renovación crítica de su papel, de su contenido y de los diferentes procesos de su configuración en sus bases sociales, particularmente, entre las nuevas generaciones. Aquí, se utiliza este concepto —identidad de clase— en un sentido menos "fuerte" y asociado a otros dos conceptos complementarios más adecuados para interpretar los procesos de formación de las identidades laborales de los jóvenes: "experiencia sociolaboral" y "pertenencia a un campo social". Veamos estos aspectos conectados con la conformación de la conciencia social.

### 3. Conciencia social y campos sociales

El análisis de la clase obrera no se debe quedar en las transformaciones de sus condiciones *objetivas*, sino incluir su acción colectiva, su experiencia práctica y su conciencia social (Thompson, 1977, 1979, 1981 y 1995). El análisis de sus condiciones materiales de existencia es fundamental, pero, para un enfoque determinista, acción colectiva y pensamiento venían determinados por aquellas y no se les prestaba demasiada atención. Esas condiciones subjetivas no son un mero *reflejo* de las condiciones objetivas. Ambas interactúan, existen muchas mediaciones y una gran diversidad.

Por tanto, para analizar la "formación" de la clase obrera, la identidad laboral de los nuevos trabajadores, habrá que incorporar los dos planos de la realidad —condiciones materiales junto con acción colectiva y conciencia social— y su interrelación en un proceso histórico concreto. En consecuencia, para hablar de *clase trabajadora*, no sólo hay que apoyarse en la existencia de población *asalariada*, sino que, propiamente, habrá que hablar de su existencia cuando haya una *identificación colectiva*.

Se pueden sacar dos conclusiones. La primera es que en ocasiones se producen expresiones de dos campos o polos sociales, de las que se derivan unas experiencias colectivas de identificación. La segunda es que se han producido algunas grandes movilizaciones con participación conjunta de movimiento sindical y gran parte de jóvenes —estudiantes y trabajadores— que han generado una conciencia de "pertenencia" al mismo campo, aunque puntual y poco densa.

En consecuencia, el concepto de “experiencia sociolaboral” facilita una mejor comprensión de unas prácticas sociales y unos procesos de toma de conciencia que están conformándose y en transición, sin que todavía lleguen a constituir una identidad acabada y estable. Al mismo tiempo, el concepto de campo social, como participación más o menos puntual en conflictos colectivos, a veces con fuertes componentes expresivos de pertenencia a un bloque, red o movimiento social, es más adecuado para analizar la realidad social actual. En este momento existe gran variedad temática, relaciones transversales y diversos niveles de implicación de las clases trabajadoras y, particularmente, de la gente joven. Esa experiencia de participación es más diversificada e inestable y los vínculos establecidos encajan mal en el concepto tradicional de “lucha de clases” o “conciencia de clase”.

Por otra parte, existen claros límites e incógnitas en la actual configuración de la conciencia social. Según diferentes encuestas de opinión del CIS (2005), los problemas socioeconómicos —el trabajo, el paro, la precariedad, la protección social— son considerados importantes para sus vidas y, a veces, son considerados los más graves por parte de las personas. Pero las bases sociales del sindicalismo se movilizan poco, la gente joven no actúa colectivamente en estos campos y esos problemas parecen constitutivos de la realidad ordinaria. El interrogante es por qué los problemas socioeconómicos, laborales y del déficit del gasto social aparecen “naturalizados” (Bilbao, 1993). Por una parte, en la sociedad hay conciencia de su existencia, pero, por otra, hay cierta delegación en las respuestas. Sólo en algunas ocasiones —cuando hay expectativas de incidencia global como en las huelgas generales o a escala muy concreta— esa conciencia social de las clases trabajadoras se expresa a través de una actitud participativa y una acción colectiva transformadora.

Para analizar estas dinámicas hay que referirse al problema de la mediación entre condiciones materiales de existencia, conciencia subjetiva y acción colectiva. Esas esferas están condicionadas por la segmentación y la estratificación social y por las instituciones, la experiencia y la memoria históricas. Además, existen diversas complejidades en la interacción de los tres planos. El tema de la mediación es básico. La gravedad percibida de la precariedad a veces se afronta con la adaptación y la respuesta individualizada. Las instituciones mediadoras participan en la construcción de las expectativas. Ahí se encuentra el papel del entramado asociativo e institucional, la cultura, el “poder contractual” concreto, las posibilidades de condicionar o con-

seguir las reivindicaciones planteadas por parte de los sindicatos o la izquierda social.

Por otro lado, está la conformación de las identidades personales y colectivas, el sentido de la acción colectiva y su eficacia —o la falta de ella— en la sociedad. En el ámbito socioeconómico y laboral, ello ha favorecido una conciencia subjetiva, en particular en jóvenes socializados en los últimos años, de impotencia colectiva y de “activación individual”.

No se puede aventurar la consolidación de una tendencia positiva. En el ámbito global socioeconómico existen graves problemas —paro, precariedad—, pero hay grandes dificultades para generar nuevas fuerzas y energías sociales —fragmentación social, institucionalización del movimiento sindical y debilidad de los movimientos sociales— y permanece una subjetividad frágil —débil conciencia social y poca acción y agrupación colectivas—. Más bien el pronóstico es de una gran dificultad para consolidar una amplia corriente social, crítica y solidaria a la que se puedan vincular amplios sectores de la juventud trabajadora o integrar a los nuevos sectores de inmigrantes. No obstante, sigue siendo pertinente el interrogante de adónde va la izquierda (Río, 1999 y 2004).

La identidad de clase y la identidad social del sindicalismo (Hyman, 2004) están íntimamente asociadas. Se ha apuntado una interpretación histórica y concreta de su dimensión social y de cómo se transforman y reconstruyen los procesos de identificación de las clases trabajadoras, que será necesario desarrollar.

En definitiva, el análisis del problema inicial de la disociación entre clase social objetiva y subjetiva ha exigido una revisión crítica del concepto teórico de identidad colectiva y de clase estableciendo unas nuevas bases interpretativas que faciliten su conexión con los problemas del comportamiento y vinculación de las clases trabajadoras con el movimiento sindical. Se llega así a la última sección, donde se resumen las principales conclusiones.

#### 4. Conclusión: una nueva interpretación de la identidad de clase social

En la primera parte, empírica, se ha expuesto un hecho. Los afiliados sindicales, aun perteneciendo mayoritariamente a las clases sociales objetivas *baja* y *media-baja* —58,4%—, se autoidentifican con esas cla-

ses sólo en una minoría: el 14,6%. Y al revés, los individuos de clase social objetiva *media-media* o superior son una minoría amplia de afiliados a los sindicatos —41,6%—, y se autoidentifican con esas clases una gran mayoría: 85,4%. Entre la población ocupada, con algunas diferencias por edad y por sexo, se acentúa esa disociación, ya que su composición de clase social objetiva baja y media-baja es superior —70,1%— a la afiliación sindical, identificándose con esas clases también una minoría —13,9%—, porcentaje similar al de la afiliación.

Es evidente la conclusión de la falta de correspondencia entre la situación objetiva de la mayoría de las clases trabajadoras, con un estatus económico de clase baja o media-baja, y la situación subjetiva, con una gran mayoría que se autoidentifica con la clase *media-media* o superior. Ello se refuerza entre gente joven y mujeres. Esa tendencia también se produce entre la afiliación a los sindicatos. Todo ello denota la fragilidad de los vínculos de los sindicatos con sus bases sociales.

Para profundizar en ello, en la segunda parte, de carácter teórico, se han tratado los cambios en las identidades laborales y cómo enfocar el problema de la “pertenencia” social y los procesos de identificación colectiva. Su análisis es clave para explicar la vinculación del sindicalismo con las clases trabajadoras, especialmente los sectores precarios y jóvenes. Así, se ha clarificado en qué sentido hay un cambio de las identidades laborales tradicionales —comunitarias y societarias—. Igualmente, existen nuevas relaciones sociolaborales, que afectan más a los jóvenes y que están formando nuevas *experiencias* compartidas. Al mismo tiempo, se está produciendo un amplio proceso de individualización que pone el acento en la “identidad personal”. Se trata de tener un marco interpretativo de esos nuevos procesos de identificación, de analizar las dificultades de conexión con los valores simbólicos e identitarios del sindicalismo y explicar sus necesarios reajustes.

Así, se ha definido la complejidad de la identidad de clase. Se ha realizado una valoración crítica de algunos enfoques deterministas y esquemáticos acerca de la conformación de la clase obrera como sujeto social y de la generación de una conciencia de clase en las clases trabajadoras. Esos componentes de pertenencia se han debilitado en la cultura y la legitimación de los grandes sindicatos, y ha aumentado la relevancia de su papel instrumental y de influencia. En la práctica conservan elementos simbólicos tradicionales junto con motivaciones y funciones pragmáticas.

Igualmente, existe un enfoque individualista, de no considerar las nuevas experiencias sociolaborales de los jóvenes trabajadores, la conformación de sus nuevas relaciones sociales en el marco laboral. Este enfoque tiende a infravalorar las fuentes de malestar social en las capas jóvenes derivadas de su precariedad y sus trayectorias laborales inciertas y a considerar una ruptura definitiva y total entre sindicatos y jóvenes trabajadores “individualizados”. Así, los problemas socioeconómicos y laborales se *privatizarían* y la identificación y la ciudadanía se construirían sólo con los componentes sociales, culturales y políticos de otras esferas de la vida, o directamente del consumo. La ciudadanía laboral y social se diluiría y sólo quedaría la “activación individual” y la ciudadanía “cívica” (Alonso, 2007).

La identidad de “clase” del sindicalismo es fundamental, en el sentido de representar y defender los intereses del conjunto de las clases trabajadoras y de superar la segmentación laboral y de la acción sindical. Sin embargo, se han explicado algunos aspectos problemáticos y la necesidad de su clarificación y renovación. La conclusión es que para analizar las nuevas dinámicas y relaciones de los sindicatos con sus bases sociales, particularmente las nuevas, se debe replantear su significado tradicional, en dos planos: Primero, que esa expresión —*sindicalismo de clase*— refleja realidades contradictorias, ha sido utilizada para defender intereses muy diversos y no refleja toda la diversidad de las nuevas condiciones y experiencias de los nuevos sectores emergentes. Segundo, que existe una relativa ruptura generacional con esas tradiciones obreras y, al mismo tiempo, unas incipientes —desde el punto de vista histórico— experiencias sociolaborales de las generaciones jóvenes y nuevos vínculos y relaciones sociales en un contexto de una mayor individualización.

Ello supone analizar otra combinación entre esos componentes de pertenencia al sindicalismo o a las clases trabajadoras y los elementos de identidad y autoafirmación personal de las clases trabajadoras, tanto en el plano instrumental como en el expresivo. Y con una mayor interrelación entre el ámbito sociolaboral y el resto de ámbitos y experiencias. Así, toda esa complejidad no encaja bien en la interpretación esquemática de la identidad de clase de la población trabajadora.

Queda abierto el problema de la conformación en las bases sociales del sindicalismo de una identificación o pertenencia colectiva distinta a la vieja conciencia e identificación de clase obrera, y diferente a la típica subjetividad de clase media y al proceso de amplia individualización. Aquí se resalta que la conexión del sindicalismo con las

nuevas realidades —jóvenes, mujeres, inmigrantes— supone la necesidad de la renovación de componentes culturales y simbólicos que rellenen ese vacío, junto con la transformación de la identidad de clase de los sindicatos y sus bases sociales centrales (Antón, 2006b y 2007).

En definitiva, existen nuevas dinámicas sociales, con cambios profundos en la esfera subjetiva y en las identificaciones colectivas, que requieren unos nuevos conceptos teóricos. Una adecuada interpretación de los cambios producidos en las identidades laborales y la conciencia de clase social, tal como se ha avanzado en este texto, permitirá encarar mejor los procesos de acción colectiva y de renovación del sindicalismo, cuestiones pendientes para otras investigaciones.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, Esteban (1997), *Jóvenes, trabajo e identidad*, Oviedo, Universidad de Oviedo.
- y Ovejero, Antonio (coords.) (2000), *Trabajo, individuo y sociedad*, Madrid, Pirámide.
- Alonso, Luis Enrique (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid, Trotta.
- (2000), *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- (2006), *Employment relations in a changing society: assesing the post-Fordist paradigm*, New Cork, Palgrave MacMillan.
- (2007), *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- Antón, Antonio (coord.) (2000), *Trabajo, derechos sociales y globalización*, Madrid, Talasa.
- (2006a), *Precariedad laboral e identidades juveniles*, Madrid, GPS-Fundación Sindical de Estudios.
- (2006b), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Talasa.
- (2007), *Jóvenes y sindicatos*, Madrid, GPS-Fundación Sindical de Estudios.
- Bauman, Zygmunt (2003), *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.
- (2002), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa.
- Beck, Ulrich y Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003), *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona, Paidós.
- Bilbao, Andrés (1993), *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta.

#### Cambios de identidades laborales y de clase

- Boyer, Robert (1992), *La teoría de la regulación*, Valencia, Alfonso el Magnánimo.
- Cachón, Lorenzo (1989), *¿Movilidad social o trayectorias de clase?*, Madrid, CIS.
- Carabaña, Julio (ed.) (1995), *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Eric O. Wright*, Madrid, Visor.
- y Francisco, A. de (comps.) (1995), *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, Madrid, Pablo Iglesias.
- Castel, Robert (1995), *Les metamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, París, Fayard.
- Castillo, Juan José (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Ediciones Complotense.
- (dir.) (2005), *El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente*, Madrid, Miño y Dávila.
- CIS (2005), *Sondeo sobre la juventud española*, Madrid, CIS.
- Crouch, Colin (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon Press.
- (2004), *Posdemocracia*, Madrid, Taurus.
- y Pizzorno, Alessandro (1991), *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*, 2 vols., Madrid, MTSS.
- Díaz Salazar, Rafael (2003), *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*, Madrid, HOAC.
- Dubar, Claude (2002), *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- Gramsci, Antonio (1978), *Antología*, México, Siglo XXI.
- Hyman, Richard (2004), *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*, Londres, Sage Publications Ltd.
- y Prieto, Carlos (2001), *Globalización, relaciones laborales, empleo y cohesión en Europa*, Madrid, UCM.
- Laurin-Frenete, Nicole (1985), *Las teorías funcionalistas de las clases sociales. Sociología e ideología burguesa*, Madrid, Siglo XXI.
- Lukács, György (1984) [1919], *Historia y conciencia de clase*, Madrid, Sarpe.
- Marcuse, Herbert (1969), *El hombre unidimensional*, Barcelona, Seix Barral.
- Mintzberg, Henry (1992), *El poder en la organización*, Barcelona, Ariel.
- Morales, J. Francisco et al. (1996), *Identidad social. Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos*, Valencia, Promolibro.
- Navarro, Vicenç (2006), *El subdesarrollo social en España. Causas y consecuencias*, Barcelona, Anagrama.
- Pérez Díaz, Víctor (1979), *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid, Fundación del INI.
- (1980), *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid, Fundación del INI.
- Prieto, Carlos (ed.) (1999), *La crisis del empleo en Europa*, vols. 1 y 2, Valencia, Germania.
- Requena, Félix (1991), *Redes sociales y mercado de trabajo*, Madrid, CIS.

- (2005), *La estructura ocupacional española. Un análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, Madrid, MTAS.
- Río, Eugenio del (1986), *La clase obrera en Marx*, Madrid, Talasa.
- (1999), *La izquierda. Trayectoria en Europa Occidental*, Madrid, Talasa.
- (2004), *Izquierda y sociedad*, Madrid, Talasa.
- Sainsaulieu, Renaud (1996), «L'identité et les relations de travail», en *Éducation Permanente*, 128, 1996-3, Toulouse, Privat, pp. 194-206.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.
- Tezanos, J. Félix (1982), *¿Crisis de la conciencia obrera?*, Madrid, Mezquita.
- (2001), *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Thompson, Edward P. (1977) [1963], *La formación histórica de la clase obrera* (tres tomos), Barcelona, Laia.
- (1979), *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- (1981), *Miseria de la teoría*, Barcelona, Crítica.
- (1995), *Costumbres en común*, Barcelona, Crítica.
- Touraine, Alain (1966), *La conscience ouvrière*, París, Du Seuil.
- Villalón, Juan José (2006), *Identidades sociales y exclusión*, Madrid, Cáritas.
- Weber, Max (1993) [1921], *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva*, Madrid, Fondo de Cultura Económica.
- Wright, Erik Olin (1983), *Clase, crisis y Estado*, Madrid, Siglo XXI.
- (1994), *Clases*, Madrid, Siglo XXI.
- (1995), «Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases», en J. Carabaña y A. de Francisco (comps.), *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, Madrid, Pablo Iglesias.

### Resumen. «Cambios de identidades laborales y de clase»

Este texto analiza la clase social objetiva y subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada en España y explica los cambios y características de las identidades laborales y, particularmente, la identidad de clase social. Primero, se expresan algunos aspectos generales del concepto de identidad y se analiza el papel de la identificación de clase obrera. Segundo, se hace referencia a los problemas y características de la formación de la clase obrera como sujeto social. Se aludirá críticamente a las posiciones más deterministas que asociaban la condición salarial de las clases trabajadoras a una posición "revolucionaria". Se destaca que los procesos de mediación entre las condiciones «objetivas» y «subjetivas» son más complejos y que en ellos intervienen diversos mecanismos. Tercero, se explica el sentido de la identidad de clase y la definición del concepto de sujeto social que constituye el modelo de interpretación del papel de la clase obrera en la sociedad. Se trata de precisar ese enfoque que relaciona de forma más compleja las interacciones entre condiciones materiales, subjetividad, identificación y acción colectiva. Finalmente, se expone la conclusión sobre en qué sentido hay un cambio de las identidades laborales tradicionales —comunitarias y societarias— de la época fordista. En particular, existe una relativa ruptura generacional con las tradiciones "obreras" y, al mismo tiempo, unas incipientes experiencias sociolaborales de las generaciones jóvenes y nuevos vínculos y relaciones sociales junto con nuevos campos sociales, en un contexto de mayor individualización.

*Palabras clave:* identidades, clase social, trabajo, sindicato.

### Abstract. «Changes in labour identities and class»

This text analyses the objective and subjective social class of union affiliates and the population occupied in Spain and explains the changes and characteristics of labour identities and, particularly, the identity of social class. First, some general aspects of the identity concept are expressed and the role of the identification of working class is analysed. Second, a reference is made about the problems and characteristics of the formation of the working class as a social subject. In a critical way we will mention the most determinist positions that traditionally associated the wage condition of the working-class to a revolutionary position. We stress that the processes of mediation between «objective» and «subjective» conditions are more complex and diverse mechanisms take part. Third, the sense of class identity and the definition of the concept of social subject that constitutes the model of interpretation of the paper of the working class in the society are explained. The aim is upon establishing the approach that relates in a more complex way the interactions between material conditions, subjectivity, identification and collective action. Finally, the conclusion is exposed about the extent in which there is a change of the traditional labour identities —about community and society— of the fordian time. In particular, there is a relative generational rupture with «working» traditions and, at the same time, fore coming socio-labour experiences of young generations and new bonds and social relations along with new social fields, in a context of greater individualization.

*Key words:* identities; social class; labour; trade union.

## FORMATION EMPLOI

N° 102

Avril-Juin 2008

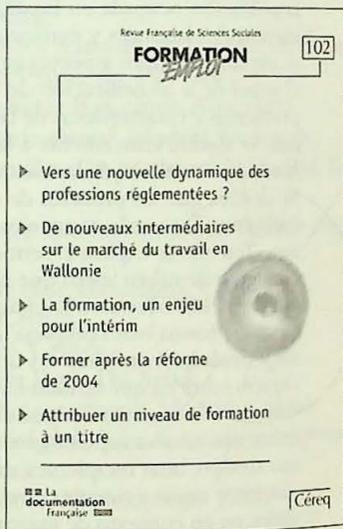
■ **UNE NOUVELLE DYNAMIQUE DES MARCHÉS DU TRAVAIL RÉGLEMENTÉS À L'AUNE DE TROIS PROFESSIONS**  
À l'heure du vieillissement démographique, comment les marchés du travail fermés, propres à certaines professions, s'adaptent-ils ?  
Anne Moysan-Louazel et Gérard Podevin

■ **ESQUISSE D'UNE PROFESSION CONSULTANTE : LES INTERMÉDIAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN WALLONIE**  
Les dispositifs d'insertion consistent principalement, et de plus en plus, à mettre l'individu au travail... sur lui-même.  
Jean-François Orienne et Christian Maroy

■ **SCÉNARIOS DES PRATIQUES DE FORMATION POST-RÉFORME DE MAI 2004**  
Les pratiques de formation des entreprises ont-elles évolué après la réforme de 2004 ?  
Nora Alleki et Catherine de Géry

■ **ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE : FORMER POUR RENFORCER L'INTERMÉDIATION SUR UN TERRITOIRE**  
La formation permet aux agences d'intérim de renforcer leur place d'intermédiaire sur le marché du travail.  
Christine Guégnard, Marie-Claude Rebeuh, Emmanuel Triby

■ **LES « NIVEAUX DE FORMATION » À L'HEURE EUROPÉENNE. UN EXAMEN À PARTIR DE L'HOMOLOGATION DES TITRES**  
Selon quelle logique la Commission technique d'homologation attribue-t-elle un niveau à un titre ?  
Patrick Veneau et Dominique Maillard



### NOTES DE LECTURE

- Présentation de l'ouvrage de W. Cavestro, C. Durieux et S. Monchatre, *Travail et reconnaissance des compétences*  
Par Bruno Lamotte
- Présentation de l'ouvrage de G. Brucy, P. Caillaud, E. Quenson, L. Tanguy, *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*  
Par Marcelle Stroobants

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 16 € • Le numéro spécial : 20 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 56,20 € (TTC) • Europe 59,80 € (TTC) • Dom/Tom 60,90 € (HT) • Autres pays 64,10 € (HT) • Supplément avion : 9,25 € • Commande adressée à : La Documentation française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

## NOTA DE LECTURA

Ruth Milkman

*L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U. S. Labor Movement*

Nueva York, Russell Sage Foundation Press, 2006. 244 pp.

DAN CLAWSON<sup>1</sup>

Los sindicatos en Estados Unidos han estado en casi continuo declive desde 1955, un declive que se aceleró en gran medida hacia 1980 con la elección de Ronald Reagan y el creciente predominio del neoliberalismo. El declive del sindicalismo se ha ralentizado pero no detenido tras la elección de John Sweeney como presidente de la AFL-CIO en 1995, por entonces única federación sindical del país. En los años cincuenta, el momento de mayor fuerza de los sindicatos, el 35% de los trabajadores americanos eran miembros de algún sindicato, casi todos ellos en el sector privado. Hoy en día, el 12% de la fuerza de trabajo americana está sindicada: un 36% de ella en el sector público y menos de un 8% en el privado.

En la mayor parte del país, la historia del sindicalismo es una historia de concesiones y derrotas; los sindicatos se consideran "victoriosos" cuando conservan la mayor parte o la totalidad de lo que ya tenían, logrando resistir los esfuerzos del empresario por despojarles de sus conquistas sindicales del pasado. En Los Ángeles, sin embargo, los sindicatos han obtenido algunas victorias destacadas, movilizando a miles de nuevos miembros, demostrando un empuje político impresionante y forjando fuertes coaliciones con distintos aliados. Los trabajadores inmigrantes, especialmente los latinos, han sido claves en

<sup>1</sup> Dan Clawson, autor de *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements* (Cornell University Press), es catedrático de Sociología en la Universidad Amherst de Massachusetts, donde preside el sindicato de su facultad. Correo electrónico: clawson@sadri.umass.edu. Department of Sociology and SADRI. W-34A Machmer Hall. University of Massachusetts. Amherst, MA 01003-4830 (Estados Unidos). Traducción: Trinidad Noguera.

estas victorias, y así han ayudado a transformar el movimiento sindical de Los Ángeles. El brillante libro de Ruth Milkman nos relata esta transformación, rastrea sus raíces en la historia, analiza los factores cruciales de su éxito y expone las lecciones más generales que todo ello pone a disposición de los sindicatos —en Estados Unidos, y potencialmente incluso en España.

Unos cuantos antecedentes sobre las particularidades de la situación laboral de Estados Unidos pueden ayudar a los lectores españoles a seguir el análisis de Milkman. Deben tenerse en cuenta especialmente tres puntos. En primer lugar, en la práctica en Estados Unidos todos los trabajadores de un mismo oficio y en una misma ubicación deben pertenecer al mismo sindicato, y la mayoría de los trabajadores deben ser miembros de ese sindicato. Cuando el sindicato no incluye a la mayoría de los trabajadores, carece de prerrogativas legales y no es reconocido por el empleador, no puede negociar en nombre de los trabajadores y rápidamente cae en la desafiliación y la desmovilización. Cuando el sindicato incluye de hecho a la mayoría de los trabajadores, el empleador debe negociar con ese sindicato y sólo con ese, ningún otro tiene representatividad legal alguna para esos trabajadores y ese lugar de trabajo. Tradicionalmente, el sindicato recibía esa legitimación a través de una votación secreta supervisada por el gobierno. En los últimos treinta años, sin embargo, ese proceso se ha pervertido tanto que sus reglas electorales son más injustas que las aplicadas en muchos comicios bajo dictaduras militares.

En segundo lugar, en Estados Unidos hemos tenido durante años tres federaciones sindicales. La AFL<sup>2</sup>, o Federación Americana del Trabajo, ha existido durante más de 120 años sin interrupción. Tiene la reputación de ser un sindicato conservador que representaba sólo a los trabajadores blancos, varones y cualificados; tradicionalmente, además, cada sección sindical representaba únicamente a los trabajadores de un oficio concreto (maquinistas, carpinteros) antes que al conjunto de los trabajadores del lugar de trabajo. En la década de 1930 el CIO<sup>3</sup>, o Congreso de Organizaciones Industriales, formado como escisión de la AFL, se decidió a reclutar a los trabajadores no cualificados, incluyendo a las mujeres y a las minorías raciales. Las secciones sindicales del CIO intentaban afiliarse a todos los trabajadores de cada centro de trabajo, desde los más hasta los menos cualificados, y eran consideradas mucho más militantes e izquierdistas —muchas secciones tenían líderes de

<sup>2</sup> Siglas en inglés de American Federation of Labor [N. del T.].

<sup>3</sup> Siglas en inglés de Congress of Industrial Organizations [N. del T.].

nivel medio (y alto) que eran comunistas o socialistas—. En 1955 las dos federaciones convergieron y se transformaron en la AFL-CIO. Más tarde, en 2005, un grupo de siete sindicatos se separó de la AFL-CIO para formar lo que sería CTW<sup>4</sup>, o Cambio para la Victoria. Los sindicatos de CTW, liderados por Andy Stern y el SEIU<sup>5</sup> (el Sindicato Internacional al Servicio de los Empleados), sostenían que los sindicatos de trabajadores tenían que poner un énfasis mucho mayor en la movilización de nuevos miembros, y que la AFL-CIO tal como estaba configurada —operando en buena medida a través del consenso y del enfoque del mínimo común denominador— no era capaz de liderar una campaña de movilización de nuevos afiliados. Hasta la fecha, esta escisión ha introducido una diferencia sorprendentemente escasa.

En tercer lugar, Estados Unidos se constituye sobre la base de la inmigración. Ha existido una tendencia en su historia a dar la bienvenida e incluso saludar gustosamente a la inmigración. Una segunda tendencia ha temido y maltratado a los inmigrantes. En los últimos treinta años o más, la inmigración se ha incrementado y procede cada vez más de Latinoamérica y Asia; alrededor de una tercera parte de los inmigrantes de Estados Unidos son “ilegales” o “indocumentados”, están en el país sin visado válido ni permisos de trabajo. Durante muchos años la AFL-CIO respaldó políticas que eran de hecho contrarias a la inmigración; en 2000 la AFL-CIO cambió de orientación, pasando a apoyar los derechos completos para *todos* los inmigrantes y la legalización de los indocumentados.

Ruth Milkman sostiene tres sorprendentes aseveraciones:

- La recuperación del sindicalismo en Los Ángeles es en parte *debida* a que se trata de una zona donde los convenios laborales neoliberales y no convencionales aparecieron antes y de una forma más feroz. (Dados los límites propios de una reseña breve, no discutiré aquí este punto, que recibe una atención menor).
- La recuperación del sindicalismo en Los Ángeles ha venido guiada fundamentalmente por la vieja guardia de los sindicatos de la AFL y es el enfoque estructural de la AFL el que conserva el mayor potencial de mejora laboral futura.
- Los trabajadores inmigrantes, que fueron vistos como “imposibles de movilizar” en el pasado, han sido la clave de esta recuperación del sindicalismo.

<sup>4</sup> Siglas en inglés de Change to Win [N. del T.].

<sup>5</sup> Siglas en inglés de Service Employees International Union [N. del T.].

Durante más de sesenta años fue un artículo de fe para el movimiento obrero, la academia y la izquierda que la federación sindical del CIO era más militante, más poderosa y más prometedora que las secciones de la AFL. El desafío que Milkman plantea a este convencimiento constituye un sorprendente desafío; obliga a la gente a reexaminar puntos de vista asumidos. Ella comienza llamando simplemente la atención sobre un hecho que está a la vista de todos, pero que no ha sido reconocido: muchas de las victorias sindicales más impresionantes de los últimos veinte años han procedido de secciones sindicales que históricamente formaron parte de la AFL, y las secciones que se separaron para formar la nueva coalición CTW habían sido también parte de la AFL.

Milkman demuestra que esto no es así por accidente, que hay buenas razones por las que la recuperación del sindicalismo ha partido de antiguas secciones de la AFL más que de antiguos miembros del CIO. En primer lugar, obviamente, el CIO tenía implantación en el sector de la producción industrial pesada, el sector más duramente golpeado por la globalización, mientras que la AFL se implantó en la construcción y los servicios, áreas en las cuales es difícil, si no imposible, exportar los puestos de trabajo.

En segundo lugar, las secciones de la AFL aparecieron antes que el Estado del Bienestar y la industria pesada. Estaban implantadas por ocupaciones y se enfrentaban a una hueste de empresarios pequeños e inestables —“las circunstancias históricas son notablemente similares a las que el sindicato afronta” (p. 4) en el neoliberalismo—. Los sindicatos que constituyeron el CIO surgieron y crecieron junto con el Estado regulador; confiaban en las elecciones supervisadas por el gobierno y en la existencia de un puñado de empleadores que controlaban cada sector industrial. Ahora que esas condiciones ya no se cumplen, las secciones del CIO carecen de una estrategia viable. Las de la AFL, por el contrario, cuentan con una larga historia movilizan-do a los empleadores tanto como a los trabajadores, persuadiendo a aquellos de que si el sindicato representa más o menos a todos los trabajadores del sector, proporciona un medio para mantener cierta estabilidad y orden dentro del mismo, reduciendo la ferocidad de la competencia que merma los beneficios de la compañía así como los salarios de los trabajadores.

En tercer lugar, las secciones de la AFL han conferido tradicionalmente más poder a sus cuadros y han mostrado más propensión a emplear a graduados superiores que las secciones del CIO (que confiaban más en los jefes de taller, y en donde la gran mayoría de los

cuadros ascendían desde las bases). Además, al contrario que el CIO, la AFL tiene experiencia colocando secciones locales en fideicomiso (en Estados Unidos los 60 sindicatos que son nacionales en algún sentido contienen más de 30.000 secciones locales; en muchos casos gran parte de su poder reside en el nivel local). El sindicato dejaba el asunto en manos del fideicomiso en un intento antidemocrático y manipulador de poner cortapisas a los oponentes políticos y mantener el control en manos de los líderes sindicales nacionales establecidos. Hay ocasiones en las que esto es claramente así, si bien Milkman enfatiza el caso contrario: las secciones sindicales a menudo necesitan un empujón para ser innovadoras, y muchas secciones locales se han convertido en ineficientes o directamente corruptas. El SEIU en particular ha puesto a numerosas secciones locales en fideicomiso; haciéndolo ha ayudado a rejuvenecer secciones que estaban derivando hacia el desastre.

Históricamente un problema clave de muchas secciones de la AFL era su aislamiento y racismo. Ha sido crucial para el reciente éxito de las secciones de la AFL su adopción de una adhesión, al estilo del CIO, a la inclusividad y, en particular, el abrazo a los inmigrantes latinos. Una rama importante del movimiento obrero, y Estados Unidos en general, ha venido culpando a los inmigrantes —especialmente a los inmigrantes ilegales— del deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores americanos. Además, los inmigrantes eran considerados imposibles de movilizar, ya fuera por sus propias limitaciones —el hecho de que planearan volver a su hogar y por eso no tuvieran un interés a largo plazo en Estados Unidos, el hecho de que incluso los bajos salarios estadounidenses constituyeran una gran mejora con respecto a los que percibían en México—, ya por la vulnerabilidad de los inmigrantes indocumentados.

Milkman aborda este argumento directamente. La sorprendente importancia de los supuestamente agotados, conservadores, racialmente insensibles y sobrepasados sindicatos de la AFL es una de sus dos consideraciones principales. La segunda de ellas aborda el papel fundamental de los inmigrantes, particularmente de los inmigrantes latinos, en el resurgimiento del sindicalismo en la zona de Los Angeles. Desarrolla su argumentación a través de cuatro estudios de caso. En cada uno de ellos, los sindicatos parecían fuertes como mínimo hasta la década de 1970 aproximadamente, y habían colapsado en buena medida hacia 1990. Mucha gente culpó a los inmigrantes del declive del sindicalismo y de que los puestos de trabajo que habían venido siendo ocupados por nativos americanos blancos habían pasa-

do a los inmigrantes latinos. Milkman muestra, sin embargo, que en cada uno de los casos estudiados el incremento de los trabajadores inmigrantes fue una *consecuencia* y no una *causa* del declive sindical. La emergencia de los acuerdos laborales neoliberales destruyó a los sindicatos; como consecuencia de ello, los salarios y las condiciones de trabajo se deterioraron dramáticamente. Los trabajadores blancos eran capaces de encontrar otros empleos con salarios y condiciones mejores, y por eso dejaron sus empleos en el sector industrial, y sólo entonces se contrató a inmigrantes para puestos de trabajo ahora mucho peor pagados. Una evidencia más de que esto es lo que sucedió es que, en algunas zonas del país sin poblaciones inmigrantes significativas, los sindicatos experimentaron el mismo declive.

*Sucedió en Los Angeles* (tal como parece mejor traducir *L. A. Story*) defiende su tesis centrándose en cuatro estudios de caso sobre campañas de movilización: dos de ellos exitosos, otros dos fracasados; dos impulsados por las bases obreras de abajo arriba; dos planeados y llevados a cabo desde la cúspide hacia abajo por los cuadros sindicales. Milkman sostiene que ni el enfoque de arriba abajo ni el de abajo hacia arriba pueden tener éxito por sí solos. Para tener éxito en una campaña es necesario estar fuertes tanto en participación de las bases como en preparación, planificación y análisis de las estructuras de poder, en la toma de decisiones inteligentes acerca de dónde presionar, en los procesos judiciales y en el empuje suficiente para hacer que las cosas sucedan, todo ello desde la cúspide hacia abajo.

Una de las dos campañas vencedoras —Justicia para los Bedeles— comenzó como una iniciativa de los líderes nacionales del SEIU y fue en gran medida impuesta a la sección local de Los Angeles. El SEIU desarrolló una estrategia brillante y descubrió docenas de maneras creativas de ejercer una presión económica sorprendente —pero la campaña desarrolló idéntica fuerza entre las bases, y hasta que esa fuerza no se puso en marcha el sindicato no se movió—. La otra campaña victoriosa —por parte de los obreros escayolistas del sector de la construcción, los que instalan láminas de estuco en las viviendas nuevas— comenzó como iniciativa de las bases, estando inicialmente focalizada en los obreros de un único pueblo de México, miles de ellos completamente al margen de cualquier sindicato oficial, y que ni siquiera se llamaban a sí mismos “sindicato”. Ellos impulsaron una huelga masiva que paralizó el sector de la construcción en todo el sur de California —pero esa huelga se hubiera perdido si los escayolistas no hubieran formado una alianza con el movimiento sindical y se hubieran afiliado con el sindicato de carpinteros—. El movimiento

sindical oficial no sólo proporcionó apoyo financiero y político, sino que además encontró el modo de impulsar cientos de procesos judiciales sobre un tema en buena medida inédito. Los procesos amenazarón con llevar a la quiebra a muchos de los empresarios, que concedieron a los trabajadores sus demandas con la condición de que aquellos renunciaran a los procesos judiciales. Cada una de las dos campañas perdedoras —la de los trabajadores textiles dirigida contra Guess Jeans, y la de los conductores de camiones que distribuían la carga desde el puerto de Los Ángeles al resto de la zona y del país— tenía uno de los dos elementos, pero no el otro. La campaña de los trabajadores del textil contó con una cuidadosa preparación previa y encontró distintas vías de hacer presión sobre la empresa, pero en ningún momento implicó a los trabajadores de base. La campaña de los camioneros, como la de los escayolistas del sector de la construcción, implicó a miles de trabajadores que demostraron un increíble nivel de militancia —pero no contó con la preparación y el apoyo necesario para hacer de la huelga de conductores un éxito.

Milkman insiste en que los sindicatos pueden ganar y que de hecho están ganando y en que los trabajadores inmigrantes latinos en particular están a menudo ansiosos por crear sindicatos y son militantes, se unen y comprimen cuando se les ofrece una oportunidad creíble de sindicarse. Pero yo haría además hincapié, y Milkman estaría de acuerdo, en que bajo las actuales circunstancias de Estados Unidos —acuerdos económicos de corte neoliberal y un gobierno hostil—, para ganar, los trabajadores y los sindicatos necesitan hacerlo casi todo bien. Los inmigrantes están entre los afiliados más fuertes precisamente porque están estigmatizados y son dados de lado hoy en día en Estados Unidos. Consecuentemente, tienen más conciencia de grupo, tienden a vivir en los mismos barrios y pertenecen en gran medida a las mismas organizaciones sociales. Estas densas redes hacen posible tanto crear organizaciones como mantenerlas a lo largo de procesos huelguísticos duros y costosos.

Milkman destaca que la militancia obrera no basta, que las campañas sindicales exitosas requieren planificación, investigación, comprensión del sector y enfoques creativos. SEIU destaca en este aspecto. Considérese el caso Justicia para los Bedeles, que se ha convertido en un icono para el movimiento sindical americano. En la década de 1970 los bedeles eran contratados directamente por los propietarios de los edificios, y el sindicalismo era fuerte. En la década de los años ochenta, como consecuencia del ascenso del neoliberalismo y del trabajo temporal, en lugar de contratar a los bedeles ellos mismos, los

propietarios de los inmuebles empleaban a empresas del sector de la limpieza. Había una gran cantidad de compañías de limpieza que competían entre sí; cada una de las cuales era contratada mediante un contrato renovable por treinta días. Si los bedeles creaban un sindicato dentro de una compañía de limpieza, los propietarios de los inmuebles simplemente evitarían renovar el contrato con esa compañía, y aquella tendría entonces que reconstituirse bajo un nombre diferente con dueños ligeramente distintos. Sin embargo, de acuerdo con la ley federal, si el sindicato se organizaba mediante unas elecciones supervisadas por el gobierno, los trabajadores y el sindicato sólo podrían dirigir sus reivindicaciones hacia sus empleadores directos, las compañías de limpieza, y no hacia los propietarios de los inmuebles.

El sindicato decidió, por lo tanto, organizar a todo el sector a la vez, haciéndolo de ese modo para evitar simultáneamente las elecciones bajo control gubernamental y a las compañías de limpieza, y presionando en su lugar sobre los dueños de edificios directamente —puesto que los edificios no podían escaparse—. En ese momento la campaña sindical se hizo visible para el público; el SEIU probablemente sabía más del sector inmobiliario que los propios dueños de los edificios. El SEIU incidió sobre todas y cada una de las violaciones de la legislación cometidas en los inmuebles, hizo uso de gran variedad de personal y lugares y presionó económicamente o a través de las relaciones públicas sobre los propietarios de los inmuebles. Los trabajadores se manifestaron en los clubes de campo de los propietarios e inundaron de folletos a los inquilinos de los edificios (los cuales se enfadaron y exigieron a los propietarios que hicieran algo). El sindicato convenció a los fondos de pensiones simpatizantes (sindicales y de otro tipo) para que adquirieran acciones en el sector inmobiliario a fin de ejercer presión sobre las compañías inmobiliarias, y puso demandas basadas en regulaciones ambientales o pago de impuestos. Muchas de las tácticas sindicales bordearon los límites de la legalidad —y fueron altamente efectivas—. El sindicato también dominó la batalla de las relaciones públicas, empleando las historias personales y las estadísticas. Para ganar, cientos de trabajadores tuvieron que ser arrestados, no en una huelga convencional, sino atascando el tráfico en el centro de Los Ángeles —pero la magnitud de la huelga se multiplicó gracias a la preparación llevada a cabo por el sindicato y a la campaña exhaustiva—. Estas campañas son necesarias porque las reglas de las elecciones supervisadas por el gobierno son ahora totalmente injustas; como consecuencia, hoy en día el 80% de los trabaja-

dores americanos que se afilian a un sindicato lo hacen al margen del proceso electoral oficial del gobierno federal.

*Sucedió en Los Ángeles* es increíblemente rica, una breve reseña es incapaz posiblemente de transmitir todos sus puntos fuertes. Milkman reúne una impresionante suma de ellos en cada párrafo, siempre presentando los hechos con exactitud, o los ejemplos necesarios para apoyar su argumentación, conservando al mismo tiempo la amenidad del libro. El enfoque comparado de casos de estudio le aporta capacidad analítica. El análisis se fundamenta en una perspectiva histórica, examinando Los Ángeles en general y a estos sindicatos en particular, desde su fundación en la década de 1930 hasta el presente.

Como destaca Milkman, los rasgos que ella identifica en Los Ángeles —acuerdos económicos neoliberales, empleo temporal, inmigrantes latinos, preparación poderosa por parte de los sindicatos y campañas exhaustivas, trabajadores airados deseosos de sindicarse— son cada vez más frecuentes en todo Estados Unidos (y en buena parte del resto del mundo). Las victorias sindicales de Los Ángeles son impresionantes comparadas con el resto de movimientos sindicales estadounidenses, pero cada una de ellas ha movilizó sólo a unos pocos miles de trabajadores. Restituir a los sindicatos su poder a escala nacional exigiría muchos millones de trabajadores. En un contexto político cambiante, sin embargo, lo que ha venido siendo una *Historia de Los Ángeles* podría convertirse pronto en la historia de Estados Unidos.



## VI CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

### Convocatoria

La Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, la Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad Nacional Autónoma de México, El Colegio de México, El Colegio de la Frontera, El Colegio de Sonora, La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, el CIESAS, la Universidad Autónoma de Yucatán, el Colegio de Tlaxcala, la Universidad Autónoma de Querétaro, la Universidad Autónoma de Puebla, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y La Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo convocan al VI Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo a realizarse en la ciudad de México de la noche del 19 a la noche del 22 de mayo de 2009.

**Estructura del congreso:** el congreso constará de mesas redondas magistrales, mesas temáticas, presentaciones de libros, posters y revistas, y mesas especiales.

### Reglas de presentación de ponencias en las mesas temáticas

**Podrán presentar ponencia (sólo una por persona) los investigadores, profesores o estudiantes de postgrado, de cualquier nacionalidad o Institución, que estudien cualquier tema laboral sobre América Latina.**

Los interesados en presentar ponencia deberán enviar un abstract de 500 caracteres y un currículum de 300 en forma simultánea al correo del comité organizador (alst@xanum.uam.mx) y a los coordinadores de su mesa temática a más tardar el primero de septiembre del 2008.

Los coordinadores de cada mesa temática comunicarán a más tardar el primero de octubre de 2008 la aceptación de las propuestas. Los textos definitivos de las ponencias deberán enviarse a las direcciones de internet mencionadas a más tardar el 28 de febrero de 2009. Sólo se incluirán en el programa del congreso las ponencias aceptadas y que hayan enviado oportunamente el texto completo.

Los ponentes aceptados deberán registrarse como miembros de ALAST y al congreso pagando las cuotas respectivas (posteriormente se darán las instrucciones de cómo registrarse y el envío de las cuotas respectivas).

La extensión máxima de las ponencias deberá ser de 40 000 caracteres, presentadas a espacio de 1.5, tamaño de letra 12, con cuadros, gráficas y figuras integrados en el texto en Word, todo en blanco y negro.

## NOTA DE LECTURA

**Annie Thébaud-Mony**  
*Travailler peut nuire gravement à votre santé*  
París, La Découverte, 2007, 300 pp.

JOSÉ ÁNGEL CALDERÓN \*

Hace diez años leíamos en *Souffrance en France*: “Lo que es nuevo es que un sistema que produce y agrava constantemente el sufrimiento, la injusticia y las desigualdades produce al tiempo una naturalización de estas, haciéndolas pasar por buenas y justas”<sup>1</sup>. Hoy en día el neoliberalismo busca banalizar el sufrimiento en el trabajo, haciendo desaparecer al trabajador detrás de su misión, su actividad detrás de la mercancía, su sufrimiento detrás de las cifras macroeconómicas.

El último libro de Annie Thébaud-Mony desgarrar los envoltorios engañosos de la mercancía y nos hunde en el infierno cotidiano de los que la producen. Infierno planetario, ya que “en todas las regiones del mundo, en nombre de la competitividad, el trabajo mata, hiere y enferma a millares de hombres y de mujeres que no tienen otra posibilidad para ganar sus vidas que este empleo que puede dañar seriamente su salud”.

El estilo directo y provocador de la autora se combina con una descripción documentada por decenas de casos concretos, decenas de trayectorias vitales y profesionales de trabajadores truncadas por la enfermedad, lo que vuelve su argumentación irrefutable. La realidad descrita es una realidad que nos es cotidianamente confiscada, inaccesible al entendimiento del ciudadano de a pie, para quien el acceso a las obras, fábricas, hospitales, grandes almacenes, apartamentos privados de obreros y obreras enfermos o muertos permanece vetado. Estas puertas del “mundo del trabajo” se cierran y demasiados erudi-

\* Investigador en el GTM, grupo de investigación Genre, Travail, Mobilités, Universidad de París X, Nanterre.

<sup>1</sup> Christophe Dejours, *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, París, Seuil, 1998, p. 174.

tos, militantes, periodistas que pretenden comprender el mundo tampoco hacen demasiado por abrirlas. Annie Thébaud-Mony, al contrario, funda su investigación en los hechos observados directamente en el terreno, con los trabajadores del sector nuclear, en la siderurgia, en la industria química y agroalimentaria, en el sector servicios, en el marco de inmersiones de larga duración y en las sesiones de los tribunales a las que asiste y de las que da cuenta en su obra.

### *Suicidios sintomáticos*

El rigor de su investigación sobre las causas de los accidentes, enfermedades profesionales, desaliento en el trabajo que conduce al estrés, a la depresión e incluso al suicidio, se confirma día a día con los hechos del mundo del trabajo. Dos meses después de la aparición de su libro aparece a la luz pública el cuarto suicidio en la central nuclear de Chinon (en el valle del Loira). La división del trabajo entre asalariados permanentes, formalmente responsables de la seguridad, y asalariados de las subcontratas, encargados del mantenimiento, priva a estos trabajadores de todo control del aparato de producción y de los medios para prevenir los riesgos, lo que los pone en una situación de vulnerabilidad total y los conduce a la depresión y, como en el caso relatado, al suicidio. Y esto sucede porque los trabajadores “comienzan a dudar de la seguridad de las centrales”, según nos alerta la autora.

Bien pudiéramos haber encontrado otro título para su libro, por ejemplo, *Desesperanza en Francia*, para dar mejor cuenta de la manera como la integridad física y psíquica de los trabajadores se ha visto degradada en los últimos diez años so pretexto de asegurar el “crecimiento económico” y la “competitividad de las empresas”. Sin embargo, la grafía del título adoptado por la autora, encuadrado como un anuncio necrológico para parodiar los anuncios de las cajetillas de tabaco, tampoco es baladí: con ella la autora nos advierte sobre la hipocresía de una prevención que no alude más que a la responsabilidad de las víctimas. Así vemos reproducirse en las empresas francesas “células de crisis”, números gratuitos, “observatorios de estrés”, “*checkings* de autocontrol” que deberían ser interrogados en complicidad con la nueva organización del trabajo. Psicologizando el fenómeno, se acaba por culpabilizar a quienes son las verdaderas víctimas.

¿Quién ha matado?, ¿quién ha herido?, ¿quién ha empujado al suicidio? Tales son las cuestiones sobre las que se abre el libro, “puesto

que hay que tener el coraje de remontar no solamente al sistema sino a los que toman decisiones en su seno [...] para que respondan ante los consejos de administración y sobre todo ante la justicia en nombre de los principios fundamentales de respeto de la integridad del prójimo”.

La referencia al Código de Procedimiento Penal es obligada y aparece de modo transversal en cada uno de los siete capítulos del libro. No se trata, sin embargo, de una encuesta de tipo judicial, sino sociológica, que busca resituar la salud de los trabajadores en la óptica del código penal, es decir, en la óptica de la limitación del derecho a la violencia legítima que prohíbe atentar contra la integridad de las personas. A contracorriente de este esfuerzo, el gobierno francés habrá aprobado en 2004 la Ley Fauchon, que exime de sanción penal todos los delitos “no intencionales”, lo que limita sobremanera las posibilidades de actuación de los jueces en un contexto, como se decía, de repunte bestial de los accidentes provocados por el trabajo. El aporte de Annie Thébaud-Mony es en este sentido un trabajo a todas luces implicado en los problemas sociales de que da cuenta y que apunta con el dedo a los responsables de esta sangría humana: los industriales, llevados por el afán de lucro; el Estado, que debe garantizar la salud pública aunque, dentro de los límites que marca “la razón económica”; y, por último, los expertos y médicos del trabajo, que buscan insertar el accidente en la matemática aseguradora dentro de unos protocolos que no se interesan por la causa del “daño” y menos aún por el que lo padece.

### *¿Qué sentido en el trabajo?*

La obra de Thébaud-Mony cuestiona más allá de la tradicional prevención laboral y de la tradicional definición de los accidentes de trabajo. Tras su lectura, no nos queda más que constatar que el modo de producción en vigor vuelve obsoletos los medios habituales de prevención. Este “*impasse* cruel del productivismo” evocado por la autora sugiere que no será posible salir sin poner en cuestión, por medios políticos, la finalidad de la producción, el sentido del trabajo y las condiciones en que se ejerce.

Los trabajadores son despojados de las capacidades de apropiarse de su propio trabajo. La fijación de objetivos, transmitida a cada asalariado bajo forma de contrato individual, se erige en modo de presión omnipresente. Las nuevas prácticas gerenciales, evacuando las anti-

guas relaciones jerárquicas (obrero/ingeniero), evacuan del mismo modo la sustancia técnica del trabajo que fundaba la negociación y permitía delimitar unas reglas y unos objetivos realizables. La arbitrariedad se instala en las fábricas, en las oficinas, y de golpe es la concepción misma del trabajo la que cambia: los objetivos de la producción se sustituyen por los objetivos financieros. Ya no vale con hacer algo, sino que hay que contribuir a los dividendos de los accionarios: "se ha invertido el sentido de la producción industrial".

Este dispositivo contiene la contradicción que revienta literalmente al trabajador: "se le exige la realización de verdaderas proezas, la transformación de lo excepcional en cotidiano, y se evalúa su capacidad de cumplir con objetivos irrealizables".

Las historias colectivas, los valores del trabajo, se diluyen en el trabajador individualizado, atomizado, que debe instrumentalizar sus capacidades al servicio de valores puramente mercantiles y, como tales, extranjeros. La finalidad del trabajo, el sentimiento de utilidad social, se disuelve en el gesto técnico.

Innombrables son los productos del trabajo que ya no tienen ninguna utilidad social, tanto para quien los ejecuta como para quien los consume: no sirven más que para producir beneficios. Esta superproducción de bienes efímeros, irreparables, contaminantes, ofende a los seres humanos que deben producirlos. Desprecia su deseo de hacer bien, de crear, su ética de trabajo, de ser socialmente útiles para disfrutar de la sociedad. Pensemos en esa trabajadora de telemarketing que debe sonreír y engañar constantemente al cliente para producir beneficios, anteponer en cada acto de trabajo la lógica mercantil a sus propios valores, "¡... y podría ser mi madre!".

Más angustiante, cuando esta producción no sólo es superflua, sino que es vista por la sociedad como contaminante, peligrosa, amenazadora para el ser humano. ¿Cómo aguantar, pensar en su salud, amar su trabajo, cuando los trabajadores se agotan en una central nuclear, en cultivos OGM, conduciendo camiones, pilotando petroleros, mezclando bióxidos o fabricando armas..., sabiendo que la sociedad cada vez quiere saber menos de su nuclear, de sus alimentos transgénicos, de sus emisiones de gas y de las catástrofes industriales, climáticas o militares?

Los trabajadores no son responsables de las elecciones aberrantes impuestas por sus empleadores; empiezan, sin embargo, a tomar conciencia de que se están convirtiendo en víctimas: si el trabajo elegido y apropiado humaniza al hombre, el trabajo impuesto puede matarlo. Todas estas cuestiones propuestas con vigor por Annie Thébaud-Mony merecen sin duda ser tomadas en cuenta.

## Libros recibidos en la Redacción

**Álvarez Fernández, M<sup>a</sup> Violeta** (2006), *La escuela del paternalismo industrial asturiano, 1880-1936*, Oviedo, Ediciones Trea.

**Babiano, José** (ed.) (2007), *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Madrid, La Catarata.

**Camarero, Luis** (coord.) (2006), *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.

**Borderías, Cristina** (ed.) (2007), *Género y políticas del trabajo en la España contemporánea, 1836-1936*, Barcelona, Universitat de Barcelona-Icaria Editorial.

**Castillo, Santiago** (2008), *Historia de la UGT, tomo I: Un sindicalismo consciente, 1873-1914*, Madrid, Siglo XXI de España.

**Castillo, Santiago; Pigenet, Michel y Soubiran-Paillet, Francine** (coords.) (2007), *Estados y relaciones de trabajo en la Europa del siglo xx*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, Ediciones Cinca.

**Consejo Económico y Social** (2008), *Los efectos económicos y sociales de la ampliación de la Unión Europea*, Madrid, Consejo Económico y Social, Informes.

**Córdoba, Santiago de** (2007), *Andadura hacia la libertad. Documentos para la historia de la UGT de Jaén*, UGT-Provincial.

**Cuesta, Josefina** (dir.) (2008), *Memorias históricas de España (siglo xx)*, Madrid, Fundación F. Largo Caballero.

**Donate Manzanares, Mario** (2007), *Estrategias de conocimiento e innovación. Relaciones y análisis de sus efectos en los resultados empresariales*, Madrid, Consejo Económico y Social.

**Drolas, A.; Lenguita, P.; Montes, J.** (comp.) (2007), *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Buenos Aires, Poder y Trabajo Editores.

**Fernández Engueta, Mariano; Terrén, Eduardo** (2008), *Repensando la organización escolar. Crisis de legitimidad y nuevos desarrollos*, Madrid, Akal y Universidad Internacional de Andalucía.

**Fernández Rodríguez, Carlos Jesús** (2007), *El discurso del Management: tiempo y narración*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

**Formation Emploi. Revue Française de Sciences Sociales** (2008), núm. 101, enero-marzo, «Número anniversaire: Regards croisés sur les relations formation-emploi».

**Fundación Sindical de Estudios** (2008), *Los salarios en Madrid y en España. Contexto socioeconómico*, Madrid, Fundación Sindical de Estudios.

**Gago González, José María** (2007), *El pequeño comercio en la posguerra castellana. De la cartilla de racionamiento a los supermercados*, Valladolid, Junta de Castilla y León.

**García, Brígida; Orlandina de Oliveira** (2006), *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*, México, El Colegio de México.

**García González, Guillermo** (2008), *Orígenes y fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, Barcelona, Bomarzo.

**Lo que hacen los sociólogos. Libro homenaje a Carlos Moya Valgañón** (2007), Madrid, Centro de Estudios Sociológicos.

**López Calle, Pablo** (2007), *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid, La Catarata.

**Marín Ramos, José Luis** (2008), *Historia de la UGT*, tomo II: *Entre la revolución y el reformismo, 1914-1931*, Madrid, Siglo XXI de España, Editores.

**Mora, Laura** (2008), *La participación institucional del sindicato*, Madrid, Consejo Económico y Social.

**Moreno Pestaña, José Luis** (2008), *Filosofía y sociología en Jesús Ibáñez. Genealogía de un pensador crítico*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.

**Moreno, Almudena** (2007), *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

**Pérez Landa, Elena** (2008), *Dr. Jaime Vera. Médico, socialista, ser humano. Un referente de nuestra convicción*, Galapagar, Fundación Jaime Vera.

**Pieltáin, Alberto** (2007), *Arquitectura para la sanidad pública en España 1942-1977. Construcción de la red nacional de hospitales*, Madrid, Ministerio de Sanidad y Consumo.

**Quintín Quílez, Pedro** (comp.) (2007), *La sociología en Colombia: balance y perspectivas*, Cali (Colombia), Programa Editorial Universidad del Valle.

**Revista Europea de Formación Profesional** (2007-2008), núm. 42-43, 3/2007-1/2008, monográfico «El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente».

**Sáez Soro, Emilio** (2008), *El trabajador distante. Profesionales, telerabajo y comunicación*, Valencia, Centro Francisco Tomás y Valiente-UNED.

**Sociología del Lavoro** (2008), núm. 109, monográfico «Le istituzioni dello sviluppo. Questioni e prospettive a confronto».

**Torres, Francisco** (dir.) (2007), *Los nuevos vecinos de la Mancomunidad del Sureste. Los inmigrantes y su inserción en Torre Pacheco, Fuente Álamo y La Unión (Murcia)*, Murcia, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

**Tortuero, José Luis** (coord.) (2007), *Cien años de protección social en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**Valdés Dal-Ré, Fernando** (dir.) (2007), *30 años de libertad sindical*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero.

**Villota, Paloma de** (2008), *Conciliación de la vida profesional y familiar. Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid, Editorial Síntesis.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y reseñas deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

## BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

Desco suscribirme a *Sociología del Trabajo*

SUSCRIPCIÓN ANUAL: ESPAÑA 31 €  
(3 números) Europa 49 €  
Resto del mundo 62 €

MUNDI-PRENSA LIBROS, S. A.  
Castelló, 37. 28001 Madrid  
Teléf.: 91 436 37 01  
Fax: 91 575 39 98  
E-mail: suscripciones@mundiprensa.es

Nombre y apellidos

Profesión

Calle

Cód. Postal

Población

Provincia

CHEQUE ADJUNTO A NOMBRE DE MUNDI-PRENSA

GIRO POSTAL

VISA n.º

AMEX n.º

Fecha caducidad

Fecha

Firma obligatoria

## A los colaboradores

**Extensión:** Las propuestas de artículos, o notas, no podrán exceder de **8.000 palabras**, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos deberán ir acompañados de un **resumen** de unas diez líneas y de, al menos, seis palabras clave, no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse tanto un **abstract**, en inglés, como seis **key words**, además de la traducción inglesa del título.

**Presentación de originales:** Los artículos y documentación mencionados se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista. Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como la dirección postal precisa a la que deban enviarse las copias, eventualmente, de la revista y separatas, en el momento de publicación (veinte separatas y dos ejemplares completos).

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas

*Sociología del Trabajo* acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 4.000 palabras.

**Formas de cita y referencias:** Para las formas de cita y referencias bibliográficas, las o los autores deben remitirse a las utilizadas en este o en cualquier número anterior de *Sociología del Trabajo*.

**Lugar de envío:** Los artículos y documentos electrónicos deberán dirigirse a la Redacción de la revista *Sociología del Trabajo*: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

**Proceso de evaluación, plazos y publicación:** Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen, tanto los requisitos formales indicados, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como 'doble ciego'. La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando, con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.