

Santiago de Compostela, 17-
18 de mayo de 1996

NUEVOS CAMBIOS Y VIEJAS DIVISIONES. GLOBALIZACIÓN DEL CAPITAL Y SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO

Ramón Alòs* y Pere Jódar**. Marzo 1996

Desde los años setenta en la práctica totalidad de los estudios que analizan el trabajo es habitual hacer referencia a una situación de cambio; así, se mencionan el cambio de las formas, de los contenidos, de los significados individuales y sociales y de las relaciones que se generan en torno al trabajo. Desde algunas perspectivas teóricas, este estado de cosas se analiza como una evolución gradual desde situaciones precedentes, mientras desde otras ópticas, más radicales, se supone un rompimiento en formas y contenidos. Expresiones como “nuevas formas del trabajo” o “nuevas formas de organización del trabajo”, “nuevas tecnologías”, “nueva gestión de los recursos humanos”, así como la frecuente utilización del prefijo “post” (post-industrial, post-taylorismo, post-fordismo, post-moderno, etc.), o la más simple utilización del término “cambio” (cambio de paradigma, de estilos de vida, de formas de regulación salarial, etc.), son empleadas con frecuencia en la literatura social de nuestros días.

*Centre d'Estudis i Recerca Sindicals.

**Universitat Pompeu Fabra.

Se trata, en su conjunto, de expresiones diversas con las que se intenta poner el acento en la existencia de un modelo social que presenta, en su globalidad o en aspectos concretos, diferencias respecto al desarrollado en la posguerra. Sin ir más lejos, las organizaciones sindicales se hacen eco en sus debates de estas inquietudes; ya desde hace unos años un volumen sustancial de documentos programáticos y de trabajo de los más diversos sindicatos recogen la preocupación por adaptar tanto su estructura organizativa como su programa de acción a las “nuevas” circunstancias en las que se desenvuelve el entorno laboral. En otro extremo, la OCDE en sus recomendaciones insiste, de forma reiterada en los últimos años¹, en la necesidad de adaptar el mercado de trabajo (y la legislación al respecto) al “nuevo” contexto empresarial y de competencia internacional². En definitiva, se trata de una diversidad de discursos y de perspectivas teóricas que, si bien coinciden en que el contexto del trabajo ha experimentado cambios, muestran en una lectura atenta, diferencias y grandes desacuerdos en relación con las características, la magnitud y las implicaciones con las que se calibra este cambio. Ello se deriva de la divergencia en la valoración de las causas que originan la situación de cambio, como también de la particularidad del objetivo de análisis del investigador, así como de su perspectiva ideológica³.

1. Discursos sobre el cambio. Causas que justifican los distintos enfoques

¹ Se nos plantea la duda de hasta qué punto no se encubre con un velo teórico lo que quizás no son más que simples recomendaciones interesadas.

² Por ejemplo, OCDE (1994) L'étude de l'OCDE sur l'emploi: faits, analyse, stratégies, o bien OCDE (1995) L'étude de l'OCDE sur l'emploi: la mise en oeuvre de la stratégie, o bien las publicaciones anuales de la OCDE, editadas en España por el Ministerio de Trabajo, Las perspectivas del empleo.

³ Ver, por ejemplo, R. Hyman (1994) Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría, en A. Pollert (comp.) Adiós a la flexibilidad?. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Las principales explicaciones que suelen ser aportadas sobre las motivaciones que dan pie a hablar del cambio en el entorno del trabajo y que afectan a éste, son las siguientes (sin que el orden de presentación se corresponda con el de prioridades):

1.- La *internacionalización del comportamiento económico*: los mercados traspasan los límites nacionales para actuar en el ámbito internacional. Aunque la globalización de la economía arranca de lejos, adquiere un carácter novedoso y radical, en especial debido a la libertad de circulación de capitales y a las facilidades del transporte de mercancías. La libre circulación de capitales se manifiesta en el hecho de que, mediante simples operaciones, se pueden adquirir o vender desde cualquier rincón del planeta propiedades, bienes o servicios situados en otro extremo; es más, el dinero en efectivo deja de circular para ser sustituido por anotaciones en cuenta. Las facilidades del transporte, junto con la creación de grandes zonas comerciales (Unión Europea, la Zona de Libre Comercio del Norte de América -NAFTA-, etc.), así como los últimos acuerdos del GATT (con la perspectiva de reducción de aranceles y de creación de la Organización Mundial del Comercio) suponen un avance considerable en la apertura de mercados y en la libertad de circulación de las mercancías.

Las implicaciones de estos cambios son diversas, desde minar los cimientos de las políticas keynesianas “nacionales”, hasta el aumento de la competencia entre empresas y en los mercados. Para las empresas, este entorno abre la posibilidad de obtener suministros en cualquier parte del planeta, sin que la distancia o el traslado de mercancías les comporte, en la mayoría de los casos, excesivas dificultades o costes. Esto implica una lógica que es difícil de obviar, puesto que así actúan las empresas con la que se compite; competencia que, además, se ve incrementada, puesto que a las empresas instaladas en el mismo territorio “nacional” se añaden muchas otras de puntos geográficos muy distantes. En otras palabras, la internacionalización, aunque liderada por las empresas multinacionales, no puede asociarse exclusivamente a ese tipo de empresas; cualquier empresa, salvo las que intervienen en mercados muy acotados, está sometida a una tensión competitiva internacional, que agudiza aspectos como los precios (y, por tanto, costes), la adecuación y calidad de los suministros, de los productos o servicios, las prestaciones que les acompañan y, en menor medida posiblemente, el entorno del producto (brevedad de los tiempos de fabricación y plazos de entrega, garantías, servicios posventa, etc.); sin olvidar el papel fundamental de la publicidad por su influencia en la conducta del consumidor o usuario.

La competitividad internacional adquiere, así, el rango de objetivo fundamental para la supervivencia de las empresas, lo que se traslada hacia estrategias y políticas laborales que persiguen la reducción de costes laborales y la obtención de plantillas flexibles y polivalentes.

2.- Las *empresas multinacionales* (o transnacionales) adquieren un papel muy relevante en las decisiones económicas, dentro del panorama descrito de globalización de la economía. Las dimensiones y el poder adquirido por dichas empresas⁴ pone al descubierto las debilidades de los gobiernos nacionales, en algunos casos de forma brutal y cruenta, como ocurrió con ITT en el golpe militar de Chile de 1973; y, en otros, de forma casi esperpéntica, como las carreras de los gobiernos por brindarles favores que atraigan sus inversiones. Las empresas multinacionales disponen hoy de abundante información económica y social sobre cualquier rincón del planeta, concentran buena parte del comercio externo de los países (del que dependen las respectivas balanzas comerciales) y conocen y participan de forma importante en las transacciones monetarias internacionales (mediante las que inciden también en la estabilidad de las monedas); todo ello les da una gran capacidad para abrir y cerrar instalaciones y, en consecuencia, para influir en las decisiones de los gobiernos nacionales en materia de política económica, presupuestaria y fiscal, financiera, de infraestructuras, laboral, etc. La desregulación laboral y la reducción de costes indirectos del trabajo son aspectos que se asocian al entorno descrito, sin olvidar la extrema vulnerabilidad del empleo hacia decisiones tomadas en los despachos de las grandes corporaciones multinacionales.

⁴ La OIT (1995:8) El empleo en el mundo 1995, recoge una estimación para 1992 en la que el empleo directo en empresas multinacionales -que muestra una tendencia creciente- alcanzaba los 73 millones, aunque con una distribución muy irregular entre países. En España se estima que concentran más del 20% del empleo en el sector industrial. Según Duncan Campbell (1994: 216-7) “Inversión extranjera, inmovilidad de la fuerza de trabajo y calidad de los empleos”, en Revista Internacional del Trabajo nº2, en el año 1992 un 32% del comercio internacional correspondía a comercio interempresarial, entre empresas multinacionales y sus filiales.

3.- La *crisis fiscal* mereció la atención de O'Connor⁵, quien resalta su dimensión estructural ante unas necesidades (gasto público) crecientes, frente a unos recursos (ingresos públicos) limitados. Para O'Connor, el gasto público muestra una tendencia a la expansión, al asumir los gastos sociales de producción del sector empresarial monopolista y el aumento de los salarios de los trabajadores del sector público; mientras que, por su parte, los ingresos públicos se nutren fundamentalmente de impuestos que recaen sobre los trabajadores. La crisis fiscal del estado, publicado en su versión original en el año 1973, resultó premonitoria, aunque hoy suelen añadirse otras explicaciones a la misma, como son la inversión de la pirámide de edad y la reducción del empleo pareja a la ampliación del desempleo y de la población necesitada de protección. Con todo, la discusión centrada en el déficit fiscal o en la crisis fiscal *cristaliza*, las más de las veces, de forma más ideológica⁶ que verificable estadísticamente. Esto es así porque, se trata más de una crisis del consenso construido alrededor de la necesidad del estado del bienestar y del papel redistribuidor y de agente económico del sector público, que de una crisis fiscal propiamente. De ahí, las políticas de reducción del abanico de tarifas en los impuestos directos, de privatización de empresas y servicios públicos o la creciente incursión del capital privado en servicios de “bienestar”, hasta fechas recientes reservadas en exclusiva o en gran medida al Estado; como es el caso de los fondos de pensiones, la sanidad, los servicios asistenciales, la educación, los servicios de empleo, etc.

Indudablemente, la crisis fiscal y la crisis del estado del bienestar tienen importantes impactos en el trabajo, en particular en un momento histórico en que se debilitan las redes de solidaridad o los sentimientos de colectividad, y se refuerza el individualismo darwiniano, esto es, la supervivencia mediante el propio esfuerzo ante un entorno hostil, no cooperativo. Sin olvidar la repercusión directa que supone la reducción del empleo en el sector público.

4.- Los *cambios en la tecnología* han sido destacados por numerosos autores, por su gran incidencia en el ámbito económico y social. Hoy, es lugar común hablar de si estamos o no en la

⁵ James O'Connor (1981) La crisis fiscal del Estado, Ediciones Península, Barcelona. También tiene interés la obra de C. Offe (1990) Contradicciones en el Estado del Bienestar, Alianza Universidad, Madrid; y la de G. Esping-Andersen (1993) Los tres mundos del Estado del Bienestar, Alfons el Magnànim, Valencia.

⁶ No es usual preguntarse qué parte de responsabilidad en el déficit fiscal tienen el fraude o los elevados tipos de interés.

era de la tercera revolución tecnológica, dado el despliegue de tecnologías de la información basadas en la microelectrónica y en los avances informáticos. Se ha resaltado el carácter universal y la fácil aplicación de muchas de esas nuevas tecnologías⁷. Su incidencia, desde luego, es enorme en los procesos de fabricación, en la organización empresarial, en la planificación y control de las tareas, en el diseño y concepción de productos y servicios, en los transportes y comunicaciones. Las denominadas “nuevas tecnologías” han permitido, asimismo, la rápida articulación de procedimientos de descentralización productiva, de deslocalización industrial (empresarial) y de control remoto del trabajo y de la información, en tiempo real, que favorecen la puesta en práctica de fórmulas como las denominadas redes y alianzas de empresas. También son conocidas las amplias discusiones suscitadas, en la literatura económica y sociológica, sobre su impacto en el empleo (creación o destrucción, transformación de la estructura ocupacional) y en las características del mismo (cualificación o descualificación, autonomía, control)⁸.

La desconcentración productiva, los procesos de atomización empresarial, impulsados en muchos casos desde grandes empresas, han encontrado un campo abonado en los elevados niveles de paro, que agudizan las necesidades personales y familiares de encontrar salidas a las situaciones de falta de trabajo e ingresos.

⁷ Ver, por ejemplo, B. Coriat (1993: 50-62) El taller y el robot, Editorial Siglo XXI, Madrid; o M. J. Piore y Ch. F. Sabel (1990) La segunda ruptura industrial, Alianza Editorial, Madrid. Sobre el problema de la toma de decisiones tecnológicas en las grandes empresas ver R.J. Thomas (1994) What Machines Can't Do. Politics and Technology in the Industrial Enterprise, University of California Press, Berkeley and Los Angeles.

⁸ X. Vence (1995) Economía de la innovación y del cambio tecnológico, Siglo XXI, Madrid; o C. Castaño (1994) Tecnología, empleo y trabajo en España, Alianza Editorial, Madrid.

5.- El aumento, a partir de los años cincuenta, de los *niveles de bienestar y culturales/educativos* de la población son también un hecho destacado⁹. Junto con ello, nuestras sociedades han experimentado un rápido proceso de urbanización, paralelo a la importante reducción de la población rural dedicada al sector primario. De ahí que durante un largo período el empleo industrial haya sido, para muchos jóvenes, una perspectiva asociada a la posibilidad de abandonar el campo y adquirir unos mejores niveles de vida y de mayor estatus social¹⁰. Ahora bien, en la actualidad, el empleo en la industria deja en nuestras sociedades de desempeñar esta función; es más, el sistema educativo contribuye a generar unas expectativas laborales que motivan un creciente rechazo entre los trabajadores jóvenes hacia el trabajo en fábrica y, en particular, hacia ciertas formas de trabajo, como la cadena de fabricación o los trabajos manuales y más rutinarios, mientras otorgan más valor a tareas integradas y con mayores márgenes de autonomía¹¹.

⁹ E. Hobsbawm (1995: 298) Historia del siglo XX, Crítica, Barcelona, relata como antes de la segunda guerra mundial Alemania, Francia y Gran Bretaña, conjuntamente, no tenían más de 150.000 estudiantes universitarios; asimismo, destaca como el aumento de la escolarización ha sido un fenómeno muy generalizado en todos los países. Ver también E. Sanchís (1990) De la escuela al paro, Siglo XXI, Madrid.

¹⁰ Ver C. Köhler (1993: 26) “Cambios tecnológicos y cambios organizativos en las cualificaciones profesionales. Un debate entre el aburrimiento y el desafío total”, en Revista de Economía y Sociología del Trabajo nº 19.

¹¹ El hecho de que entre los jóvenes deje de contemplarse el trabajo obrero (manual de industria) como una perspectiva de vida, ayuda a explicar actitudes de indiferencia o distanciamiento hacia el sindicalismo tradicional, al que se suele identificar con esas formas de empleo. Ver al respecto, C. Offe (1992) La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro, Alianza editorial, Madrid.

Al mismo tiempo, se argumenta que los niveles de bienestar y los cambios culturales comportan una demanda creciente de productos y servicios no estandarizados, personalizados y de mayor calidad. Lo que repercute en una mayor fragmentación de los mercados y, en el plano laboral, en una mayor diversidad de formas de contratación y empleo; es decir, en una mayor segmentación de intereses entre los distintos colectivos de trabajadores¹². Por otra parte, existe una muy numerosa literatura que resalta la dimensión adquirida por el aspecto calidad en las empresas, que implicaría cambios en la gestión y en la concepción organizativa del trabajo, con mayores requerimientos profesionales y de motivación hacia los trabajadores.

Ante este panorama optimista la realidad, sin embargo, muestra situaciones más complejas, puesto que una parte muy importante de los empleos que hoy se crean se caracterizan por su elevada descualificación, falta de autonomía y rutinización de tareas¹³. Además, si bien en los mercados, la calidad¹⁴ tiene sus espacios, los precios ganan otros nuevos; muestra de ello es la inflación de

¹². Ver E. Mingione (1993) Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

¹³ Según R. Muñoz del Bustillo (1993) "Salarios, desempleo y calidad del empleo" en AA.VV. La larga noche neoliberal, Instituto Sindical de Estudios, Madrid, los empleos que más han crecido en España en los últimos años de expansión económica son los de baja cualificación y bajos salarios.

¹⁴ La irrupción de la "calidad" en la literatura empresarial se nos antoja una cuestión relacionada fundamentalmente con la gestión empresarial. Las políticas que la reclaman perseguirían, ciertamente, la mejora de la calidad de productos o servicios, pero articulando dos grandes finalidades o áreas de actuación. En primer lugar, como se define por diversos autores, la política de calidad persigue no tanto la mejora por la mejora de la calidad de los outputs empresariales, sino la adecuación de éstos a lo que se supone que los clientes esperan de los mismos; es decir, mediante la política de calidad se intenta adaptar el output a lo que el cliente espera con su compra. Y, por otro lado, las políticas de calidad -políticas de calidad total (TQM), etc.- significan también técnicas de gestión y de implicación de los trabajadores en los resultados de la

tiendas "Todo a 100" o "Dia" y sus marcas blancas, el mantenimiento de los mercadillos o, en otro aspecto, el éxito de la cadena hotelera francesa "Formule 1".

empresa.

6.- Piore y Sabel¹⁵ posiblemente sean los autores que mayor relevancia han dado al factor *incertidumbre de los mercados*; para ellos la globalización económica aumenta las dudas sobre el comportamiento de los mercados, lo que obliga a las empresas a adoptar formas organizativas que les permita adaptarse con la mayor facilidad posible a los cambios para no reducir su competitividad; para los autores, la dualización de los mercados descansa¹⁶ en el hecho que las empresas que controlan partes estables de los mismos se diferencian de aquellas que participan de sus partes inciertas o de los segmentos más personalizables y variables. Estas últimas deben abandonar, para sobrevivir, los esquemas tradicionales de producción a gran escala de amplias series de productos estandarizados y adoptar estructuras móviles, flexibles a las oscilaciones de la demanda. Para ambos autores, la especialización flexible, de la que aportan como ejemplo los conocidos distritos industriales marshallianos de la Terza Italia, parecía ser el nuevo paradigma productivo. Coincidén, por tanto, con la abundante teorización sobre la flexibilidad (la empresa flexible¹⁷) inscrita en un marco en el que la empresa debe dotarse de estructuras que se adapten con rapidez a las variaciones que experimenta el mercado. A este respecto se nos plantean los siguientes interrogantes: ¿hasta qué punto son los mercados hoy más inciertos que ayer?, o bien

¹⁵ Ver Piore y Sabel (1990), escrito en su versión original en 1984.

¹⁶ Piore ha variado o modificado sus análisis al respecto; en sus primeras formulaciones hacía recaer la dualización de los mercados, y del mercado de trabajo, principalmente en el factor tecnológico; posteriormente matiza sus planteamientos, incorporando los factores incertidumbre e inestabilidad de los mercados.

¹⁷ J. Atkinson (1986) Changing Work Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, NEDO, London.

¿existe un nexo real entre empresa flexible y mercados erráticos? Piense en el importante papel predictible que la publicidad puede tener hoy respecto al comportamiento de los mercados¹⁸.

¹⁸ Como es conocido, hasta una industria tan sujeta a la moda como es la textil prepara sus colecciones con aproximadamente un año de anticipación.

7- *La rigidez del sistema fordista.* Sobre la organización del trabajo fordista que, hasta fechas bastante recientes era presentada como modelo para la empresa puntera, moderna y competitiva, cae el estigma de ser un sistema rígido, portador de ineficiencia empresarial. Así, la estandarización de productos que implica las cadenas de montaje, la tecnología pesada utilizada para la automatización de dichos procesos¹⁹, la producción cuyo destino es el almacenamiento, la superespecialización de los trabajadores, etc., son elementos que tienen en común el hecho de ser cuestionados por los nuevos modelos de empresa flexible, en cuanto unos y otros comportan sobrecarga de costes y rigideces; citándose, como ejemplo, la frecuencia de tiempos muertos entre operaciones, las dificultades de cambio de producto en la cadena o los costes derivados del almacenamiento. Es un sistema que, asimismo, obliga a disponer tanto de plantillas amplias con sustitutos para unos puestos de trabajo muy delimitados, como de complejas estructuras de control. De ahí que de forma genérica se haga referencia a la necesidad de sustituir dicho sistema por unas nuevas formas de organización del trabajo²⁰; idea paraguas bajo la que se refugian concepciones que van desde las estrategias empresariales de recursos humanos (de motivación, cualificación y polivalencia-movilidad), hasta las que se basan en la precarización de las plantillas²¹.

Sin duda, la producción en la cadena fordista tiene el lastre de los estocs, que comportan costes financieros y de mantenimiento, además del riesgo de su depreciación. Ello, indudablemente, incide en las opciones empresariales al respecto. No debe infravalorarse, sin embargo, que mientras las estrategias fordistas descansan en la rutinización de tareas y cometidos, la empresa flexible (de la que son modelos el 'just-in-time', la 'lean production', el toyotismo, etc.) responde a una estructura tensionada al límite, sobre la que se hace recaer una constante adaptación a las

¹⁹ Los sistemas 'transfer' -tipo Detroit- son, posiblemente, los que en mayor medida muestran la pesadez de este tipo de automatización, en tanto suele tratarse de maquinaria de notables dimensiones, con la que se integra y automatiza un proceso tradicional de cadena.

²⁰ Ver al respecto F. Butera (1992) Il castello e la rete. Impresa, organizzazioni e professioni nell'europa degli anni 90, Franco Angeli ed., Milán. También F. Stankiewicz (1991) Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos, Humanitas, Buenos Aires.

²¹ No obstante, las prácticas empresariales revelan precisamente cuan diferente puede ser el modelo fordista, pongamos por caso, de una unidad productiva a otra. En sentido contrario, algunas investigaciones sobre sistemas flexibles muestran que de flexibilidad también se muere, o se mata. Como ejemplo de esto último, un sector o incluso una economía nacional que ponga el énfasis en la flexibilidad cuantitativa, precarizadora, puede perder a largo plazo capacidad competitiva debido a la descualificación de la mano de obra que, previamente, ha condenado al paro.

variaciones del mercado²², lo cual tiene indudables implicaciones a efectos de control social del trabajo y de los resultados empresariales.

²² Existen diversos estudios que analizan como los modelos de empresa que se sustentan en una importante reducción de los estocos, deben compensarla mediante una organización de la producción flexible y con capacidad de respuesta a las variaciones productivas; ello afecta principalmente a las políticas de mano de obra y a las relaciones con los proveedores. En definitiva, la función amortiguadora que ejerce el almacenamiento en el esquema fordista se transfiere a empresas suministradoras (precios, plazos de entrega, calidad, etc.) y a los trabajadores (horas extras, cambios frecuentes de puesto de trabajo y de ritmos de trabajo, etc.). Ver, por ejemplo, G. Bonazzi (1993) "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas", en Sociología del Trabajo n 18 y, también, S. Lehndorff (1996) "Time constraints and autonomous time management".

8.- La *terciarización de las economías* es presentada, por algunos teóricos, como la etapa histórica que sucede en el tiempo a la era de la industrialización²³. Como argumento se aportan diverso tipo de estadísticas²⁴ sobre la creciente terciarización de la economía y del empleo en países como los Estados Unidos, el Reino Unido y otros, que marcan los caminos por los que deben discurrir los países con niveles inferiores de desarrollo²⁵.

Seguramente, resulta más interesante cuestionarse el significado de lo que tradicionalmente se ha entendido por ‘sector secundario’ y ‘sector terciario’; puesto que tanto los dos sectores en sí como las relaciones que se establecen entre ambos cambian de forma extraordinaria, hasta el extremo de poder hablar en la actualidad de la transformación de una buena parte de las actividades tradicionalmente consideradas industriales en actividades de servicios. Ello es debido a que, hoy, alrededor de determinados servicios -debe remarcarse que se trata sólo de los destinados al control de los mercados- se estructuran actividades empresariales manufactureras; de tal forma que, en esos casos, dichas actividades industriales, dejan de ser el eje vertebrador para convertirse en auxiliares de las iniciativas empresariales que se erigen en torno al servicio. Este es el caso de empresas propietarias de marcas o prototipos que explotan comercialmente determinados productos (como es frecuente en la industria textil) o, bien, de empresas comerciales (como las grandes superficies) que, por el control que ejercen sobre el mercado o segmentos de

²³ Ver A. Touraine (1971) La sociedad post-industrial, editorial Ariel, Barcelona; o D. Bell (1994) El advenimiento de la sociedad post-industrial, Alianza Editorial, Madrid.

²⁴ Aunque estas estadísticas sean irrefutables, no excluyen la necesidad de realizar algunas precisiones. En primer lugar, una parte del crecimiento cuantitativo del sector servicios es ficticio, ya que responde al efecto de la desconcentración por parte de empresas industriales de actividades que, hasta la fecha, eran consideradas internas; por ejemplo, de limpieza, transporte, vigilancia, gestiones administrativas y comerciales, servicios profesionales, etc; el empleo y el valor añadido de estas actividades pasa, estadísticamente, del sector secundario al terciario, en la medida en que se externalizan estas actividades. Y en segundo lugar, también es reconocible un crecimiento real del sector servicios, que abarca diferentes campos como la enseñanza y la formación, la sanidad, la asistencia social, las actividades relacionadas con el turismo y el ocio, los servicios personales, etc. Es decir que, en conjunto, se trata de un amplio y variado espectro de servicios, algunos relacionados con la sociedad del bienestar, como la generalización de la educación y del sistema sanitario y asistencial; mientras que, otros, están más vinculados a los cambios en las pautas culturales y en las formas de vida como el turismo y el ocio; y, finalmente, otros son resultado de las pautas de estructuración y organización social, como guarderías, servicios de vigilancia y seguridad, jardinería, mensajería, restauración, etc.

²⁵ Este tipo de análisis no deja de recordar la formulación sobre las etapas del crecimiento de Rostow; sobre el mecanismo de dichos análisis y su eurocentrismo, puesto que la fase final se identifica con el modelo europeo occidental, ver L. Finkel (1994: 47-48) La organización social del Trabajo, Ediciones Pirámide, Madrid.

éste, en la práctica, hacen depender de su iniciativa las actividades industriales. Conviene distinguir, al respecto, las formas de fuerte integración entre actividades de fabricación y de servicios, de aquellas que suponen una fuerte dependencia de las primeras en relación con las segundas; sobre todo porque, en estos últimos casos, pueden producirse aumentos de la inestabilidad de las actividades empresariales y contractuales, que conducen hacia la precarización y hasta la sumersión o informalización, de la estructura industrial y de las condiciones laborales. Así, la expansión del sector servicios se destaca como una realidad en nuestras sociedades²⁶; aunque, a los efectos del análisis del trabajo, quizá resulte mucho más interesante remarcar como, en los últimos años, determinados servicios han pasado a ocupar posiciones clave en el control de las iniciativas empresariales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente dicho papel estaba reservado a la industria.

9.- *La competencia de los nuevos países desarrollados.* Los años setenta suponen también la irrupción en la estructura productiva internacional de diversos países, como Japón y otros del tercer mundo (los así llamados “nuevos países industriales” -NPI-²⁷). La implantación de importantes núcleos empresariales en dichos países (en su mayor parte a partir de las decisiones de inversión de empresas multinacionales, en otros casos predominando las iniciativas autóctonas) ha dado lugar a flujos comerciales, posiblemente aún incipientes, que suponen una fuerte competencia en particular para determinadas industrias del “primer” mundo, como la electrónica, la textil, la construcción naval, etc²⁸. Es conocido que, esta competencia, es esgrimida como factor integrante de la explicación de la crisis y de las fuertes pérdidas de empleo en dichos sectores, en los países centrales. La deslocalización industrial, de la que países como España se

²⁶ Ver J.I. Gershuny y J.D. Miles (1988) La nueva economía de servicios, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

²⁷ Aunque en 1994 para España, excluyendo los productos no energéticos, las importaciones procedentes de países fuera de la OCDE representaron sólo el 15,4% del global, según el Banco de España (1995) Balanza de pagos de España 1995, dichas estadísticas no cuantifican qué parte de las registradas como importaciones de países de la OCDE contienen componentes originarios de terceros países.

²⁸ Ver A. Wood (1995) “How Trade Hurt Unskilled Workers”, en The Journal of Economic Perspectives, vol. 9 nº 3.

han beneficiado durante años, aparece ahora como un término nuevo para designar el traslado de centros fabriles a países del tercer mundo, en busca de costes salariales menores²⁹.

²⁹ Bajo este tipo de competencia han desaparecido en Catalunya casi dos de cada tres puestos de trabajo en las industrias textiles del algodón y la lana, de 1977 a 1990 (de 62.700 a 23.700 empleos); en particular, en tejeduría de algodón hoy apenas quedan los restos arquitectónicos de numerosas colonias industriales esparcidas a lo largo del río Llobregat y otros.

Todo ello supone que, en determinados mercados, se introduce una competencia entre empresas con estructura de costes, en especial los laborales, muy diferentes³⁰; aunque en las decisiones empresariales estas importantes diferencias de costes laborales, en función de la actividad desarrollada por la empresa y el tipo de producto, pueden ser compensadas por aspectos como la profesionalidad de la mano de obra, las pautas laborales o su entorno económico y social inmediato.

El impacto de todo ello sobre el empleo es indudable; no sólo por la desocupación que genera la reestructuración de sectores industriales, sino también por la importancia que confiere a los costes laborales en la competencia empresarial.

2. Una ordenación de los factores de cambio. La resituación del capital y del trabajo

Sin duda, sea cual sea la dimensión y la prioridad que se otorgue a este conjunto de circunstancias hasta aquí relacionadas, caben pocas dudas sobre sus amplias incidencias sobre el trabajo. La modificación de los límites territoriales de los mercados, sus características y pautas de funcionamiento, el uso de la tecnología, la propia concepción de la empresa y de las relaciones interempresariales, en definitiva, las estrategias empresariales en dicho entorno, son aspectos que repercuten en los niveles de empleo, formas de contratación, tipo de tareas a realizar, diseño de

³⁰ La diferencia de costes salariales por hora en 1994 entre Portugal y España para un trabajador metalúrgico cualificado es de 1 a 1,6; mucho mayores son las diferencias que España mantiene con países como Brasil (1 a 3,7), Filipinas o República Checa (1 a 5,5) o India (1 a 14), según Union Bank of Switzerland (1994: 40) Prices and Earnings Around the Globe. Estas diferencias salariales se agudizan más para trabajadores semi o no cualificados; en 1993, la relación de costes correspondientes al salario hora en la industria textil sería de 1 a 2, entre Portugal y España, de 1 a 6 entre Marruecos y España y de 1 a 23,7 o 25,6 en relación con India o China, respectivamente, según OIT (1995) Situación reciente en la industria del vestido, Ginebra.

los puestos de trabajo, condiciones de trabajo, relaciones laborales y, evidentemente, en las actuaciones sindicales.

No obstante lo anterior, a nuestro entender, un hecho novedoso debe ser destacado de forma especial por su particular incidencia en el trabajo; nos referimos a la globalización de los mercados, de bienes y de capitales. Se trata de un proceso que históricamente no es nuevo, pero que experimenta un empuje insólito en los últimos años, a raíz de la aparición o modificación conjunta de diversas circunstancias. Entre éstas podemos mencionar la tecnología de las telecomunicaciones que permite, en un contexto de mayores conocimientos de los mercados y del entorno económico, político y social de los diversos países, realizar con facilidad operaciones financieras a escala planetaria; también, el enorme poder alcanzado por determinadas empresas, en especial las empresas multinacionales, o por grupos inversores en relación a los poderes políticos y sociales; y, en el mismo orden de cosas, las crecientes facilidades políticas otorgadas bien al comercio internacional, bien a la movilidad del capital³¹, que hacen que las empresas extiendan más allá de las fronteras nacionales sus decisiones de compras (de materias primas, de productos semielaborados, de componentes o de servicios) y de ventas. En este contexto, se amplían enormemente los márgenes de libertad para el capital³², sobre todo a partir de ciertas dimensiones; esto es así en la medida en que se diluyen en el terreno comercial las fronteras nacionales y, al mismo tiempo -y esto es importante-, en este plano internacional en el que actúa el capital, no existen contrapoderes de tipo político o sindical. Bajo estos supuestos, las restricciones fundamentales que condicionan el comportamiento empresarial se reducen prácticamente a los cálculos de rentabilización de inversiones y de disponibilidad de mano de obra adecuada³³. La

³¹ Las inversiones directas recibidas por los países de la OCDE en el año 1990 alcanzaron los 160.000 millones de dólares, según recogen C. Jiménez y M. Madrid (1994) “Principales tendencias de la inversión extranjera directa: especial referencia a España” en Boletín ICE nº 2415.

³² Obviamos referencias al capital especulativo que, como es sabido, por sus dimensiones (los mercados internacionales de divisas diariamente mueven más de 1,2 billones de dólares, cantidad que sobradamente duplica el PIB anual español -El País 24/10/95: 52) y por las propias facilidades de movilidad, presiona y adquiere capacidad desestabilizadora para cualquier economía nacional y su respectivo gobierno. La cifra comentada sobre movimientos de capital en los mercados internacionales no guarda ninguna relación con el comercio internacional de bienes y servicios o con las inversiones directas de capital. Se trata de una situación que no era conocida hasta mediados de los 70 y que, como es fácil deducir, puede impactar fuertemente en cualquier economía, tanto por lo que se refiere a los “equilibrios” financieros de los países (en los tipos de interés, cotización de las monedas, balanzas de pagos,...), como en lo que respecta a las empresas industriales y de servicios.

³³ En este último aspecto, la disponibilidad de mano de obra adecuada, hay que destacar los

principal consecuencia de esta situación es la creación de un fuerte desequilibrio en la relación de fuerzas entre capital y trabajo, acrecentada por la debilidad social que propician las situaciones de paro muy elevadas y persistentes. Así, la frontera establecida en la relación de poder entre empresarios y trabajadores sufre un importante desplazamiento debido a que los primeros aumentan su capacidad de control sobre los segundos, por lo que, en el transcurso de los cambios, pueden mejorar su situación inicial.

De entrada, en este contexto, deja de tener plena validez el supuesto de que la empresa interviene en un mercado acotado en el ámbito local o nacional, lo cual ha permitido construir aquellos fundamentos teóricos -constitutivos de las políticas socialdemócratas- en los que el salario y el empleo, es decir la masa salarial, adquieren una doble función dentro de las economías nacionales, como parte del coste de las empresas y, en consecuencia, del precio de los productos o servicios, y como principal componente del consumo interior.

importantes cambios en los niveles educativos y capacidades profesionales en la población de los países del tercer mundo (ver Hobsbawm, op. cit.).

La empresa, pues, actúa en un marco internacional, sin fronteras. Bajo ciertos requisitos, puede instalarse allí donde sus estrategias de costes aconsejen una localización conveniente, al tiempo que cuenta con la ventaja añadida de adquirir inputs y vender su producción o servicios en cualquier mercado del planeta. De aquí, que la empresa de ciertas dimensiones adquiera un papel relevante, como agente estructurador del mercado³⁴, hasta erigirse en la mano visible de dicho mercado, de la que depende el nivel de empleo y sus características. De aquí, también, que los gobiernos compitan entre ellos, mediante subvenciones y adaptaciones (“rebajas”) de la legislación -impuesto de sociedades y sobre el capital, legislación laboral, normativas específicas-, para atraerlas³⁵. La liberalización internacional de los mercados supone dejar en manos del capital las decisiones tanto de inversión como, indirectamente, de buena parte de las correspondientes a otras esferas económicas y sociales (tipos de interés, localización industrial, empleo, etc.), sin que existan contrapesos suficientes desde los organismos políticos y sindicales³⁶. Para el capital dejan, pues, de existir los ámbitos nacionales de actuación³⁷. Su campo de juego es todo el planeta, puesto que la ausencia de condicionamientos derivados de regulaciones políticas o sociales, excepto en aspectos extremadamente puntuales, le permite invertir y desinvertir siguiendo sólo sus propias reglas. Esto supone una diferencia respecto de la situación existente hasta fechas recientes, en la que el capital ha tenido que someterse a unas reglas de juego, representadas por

³⁴ Andrés Bilbao, en su interesante artículo “Trabajadores, gestión económica y crisis sindical”, en F. Miguélez y C. Prieto (1991) Las relaciones laborales en España Siglo XXI Madrid, analiza como se implanta una concepción que convierte al empresario en garante del crecimiento económico y de la estabilidad; es decir, se transforma en una especie de bien público que asume, de esta manera, un papel tradicionalmente asignado al Estado. Las dos consecuencias más importantes, de este estado de cosas, son el reforzamiento del control gerencial sobre el proceso productivo y el nuevo papel que se asigna a los sindicatos, que deben introducir en su estrategia la consecución de objetivos macroeconómicos.

³⁵ En algunos casos, como es el del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, la política de atracción de inversiones extranjeras se complementa con programas para favorecer la deslocalización industrial de empresas, particularmente hacia países del Magreb.

³⁶ R. Locke, T. Kochan, M. Piore (1995: 166) “Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional” en Revista Internacional del Trabajo nº 2, destacan como “en todos los países (por ellos) investigados decae la acción sindical y resurge la influencia de los empleadores”.

³⁷ En realidad, las barreras nacionales están presentes en las estrategias empresariales, que las utilizan para obtener tratos de favor por parte de los gobiernos respectivos, inmersos muchos de ellos en una espiral competitiva con tal de situarse al frente en la carrera de concesión de beneficios, subvenciones, desgravaciones, créditos privilegiados, concesiones diversas, etc.

las normas legales y las pautas sociales nacionales, de manera que sólo podía aprovechar de forma limitada los resquicios y vacíos de las normas internacionales. En cambio, hoy, resulta claro que a dichos niveles el capital adopta sus propias reglas de juego, que llegan a convertirse de facto en las únicas existentes³⁸; las legislaciones nacionales o supranacionales, allí donde existen, tienen muy escasa capacidad reguladora en dichos aspectos; asimismo, la capacidad sindical de intervención es prácticamente nula.

La situación descrita propicia que la actividad productiva en los ámbitos locales se halle fuertemente sometida a las decisiones de inversión de las empresas que, en su caso extremo, pueden optar por la deslocalización; es decir, por la desinversión en un territorio e inversión en otro que reúna características más acordes con su estrategia, por ejemplo, que los costes salariales

³⁸ Permitiéndonos un excuso, se trata en cierta manera de una situación que puede recordar la época mercantilista y colonialista; con aquellas grandes compañías de Indias o de Oriente que imponían sus intereses a los Estados colonizadores y a los territorios colonizados. En la actualidad no se trata tanto que los NPI compitan con el centro, devolviendo los “favores” que en otros tiempos les otorgó este último, sino que son las mismas empresas nacidas en los países más desarrollados las que emprenden la búsqueda de nuevos horizontes. Donde antes se ponía el énfasis en materias primas, ahora quizá se pone el acento en semi-elaborados o componentes e, incluso, en productos finales; donde antes se ponía el énfasis en el aprovisionamiento, ahora se prima la fabricación e, incluso, nuevos mercados para el producto. Esas mismas empresas introducen una división interna del trabajo y una dinámica de competitividad que no sólo afecta a las dinámicas económicas y ocupacionales de los diferentes países, sino también a sus propios establecimientos que, de esta manera, compiten en precios de aprovisionamiento, de producto, de capital y de trabajo. Aunque, por regla general, en el centro las grandes empresas mantienen los mecanismos de control, de investigación, de desarrollo tecnológico, es decir, las fases estratégicas de sus procesos de trabajo, y relegan a la periferia (también a la periferia del propio país central) las actividades de fabricación o de apertura de nuevos mercados, esta situación puede ser por ahora provisional; es decir la distribución de las fases del proceso de trabajo y la importancia concedida a las funciones organizativas, pueden transformarse atendiendo a los cambios en el entorno y a la sucesión de objetivos.

sean más bajos, que la población -y los trabajadores en particular- tengan menos instrumentos de defensa y que, si es posible, la legislación (laboral, fiscal, medioambiental, etc.) sea más permisiva. Pero -y este quizá es el aspecto más novedoso- el conjunto de las empresas puede optar también, una vez decidida su localización, sobre qué partes del proceso de fabricación realizan ellas mismas o simplemente adquieren de terceros, elección para la que disponen de una oferta internacionalizada; sus decisiones al respecto, si optan por las adquisiciones del exterior, tienen efectos similares a la deslocalización, aunque resulten menos vistosos.

Esta situación convierte a las empresas individuales, a partir de ciertas dimensiones o poder de mercado, en agentes negociadores activos, que no necesitan delegar sus decisiones en estructuras asociativas o representativas más allá de determinados aspectos puntuales. Se refuerza, así, en el aspecto laboral, la negociación o la consulta a nivel de empresa. En ello inciden dos importantes razones; la primera, que en este ámbito la empresa dispone de un arma de notable eficacia frente al sindicato, la capacidad de decisión sobre la localización de sus inversiones. La segunda, tiene que ver con los costes, entre ellos los laborales, pero también con la productividad, que la empresa utiliza como referencia en sus objetivos; y, en este sentido, la empresa se orienta no tanto por el mercado nacional o local, como por el segmento de mercado internacional en el que opera. Precisamente, en ese terreno, los intereses empresariales se encuentran con un escollo notable, a modo de molesto corsé, que no es otro que la legislación laboral. De aquí las políticas desreguladoras en dicho ámbito³⁹, cuyo objetivo, encubierto algunas veces tras una cortina de modernización frente a supuestas rigideces o anacronismos (cierto en algunos casos, como el de las Ordenanzas laborales en España) es, fundamentalmente, eliminar los obstáculos que supone la existencia de unas relaciones laborales articuladas a sus estrategias individuales y a sus políticas de mano de obra.

³⁹ En este sentido se orienta la reforma de la legislación laboral española de 1994, que reduce la tutela pública en condiciones de trabajo y relaciones laborales para trasladar su responsabilidad al ámbito de la empresa.

En este contexto, pues, se sitúa la expansión y reconducción de las relaciones laborales a nivel de empresa⁴⁰, ámbito en el que el capital adquiere un papel hegemónico. Remarquemos que, en este tipo de negociaciones, se ha convertido en lugar común plantear, bajo la amenaza de condicionar las inversiones e incluso de traslado a otra región, reducciones de plantilla y cambios importantes en las condiciones de trabajo o, algo más novedoso -en el siglo XX, que no en el XIX-, como son las reducciones de los salarios. Es usual, en estos casos, alegar por parte de la empresa que se trata de decisiones obligadas por la competencia internacional, sobre todo la que proviene de países con bajos salarios. Así, en la actualidad, existe una enorme presión para reducir los costes salariales, en especial los de los trabajos menos cualificados, con el argumento de estar más expuestos a la competencia de países del tercer mundo. La propia Comisión Europea se hace eco de estas propuestas en su libro blanco sobre el empleo⁴¹. Se trata de planteamientos de reducción salarial que, inicialmente, se conciben para trabajadores poco cualificados pero que, más adelante, se esgrimen para el conjunto de los asalariados.

En Catalunya son diversos los casos de empresas que plantean modificaciones sustanciales de las condiciones laborales, en el momento de anunciar a los representantes de los trabajadores cuál es su política de inversiones. Se trata de formas de actuación empresarial novedosas en su amplitud y que aumentan de forma vertiginosa. El cuadro anexo, situado en la última página del texto, reproduce los casos más significativos verificados recientemente en el territorio catalán, acompañados de los planteamientos empresariales que, en general, se muestran acordes con lo expuesto unas líneas más arriba.

En un marco competitivo internacionalizado, este tipo de intervenciones adquiere una dinámica cuya representación gráfica es la de una bola de nieve, que puede alcanzar un volumen final desconocido. La reducción de costes en unas empresas comporta (y fuerza) a otras a adoptar medidas similares, incluso aunque estas últimas no puedan incorporar entre sus decisiones de inversión aquellas que supongan su traslado a otros países (por su carácter familiar, por su pequeño tamaño u otras circunstancias). Se trata de un efecto que se expande como mancha de

⁴⁰ Veáse al respecto, Revista Internacional del Trabajo (1995:291) nº 2, de la OIT. En el documento se destaca como, desde 1992, se han multiplicado en Francia los acuerdos de empresa, que se apropian de dos elementos clave de la negociación colectiva, como son el empleo y el tiempo de trabajo. Estos mismos elementos aparecen con fuerza también en España a partir de la reforma de la legislación laboral de 1994.

⁴¹ Comisión de las Comunidades Europeas (1993: 143) “Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, Boletín de las Comunidades Europeas suplemento nº 6.

aceite y que llega a alcanzar hasta la misma administración pública que, para hacer frente a este contexto, recurre a estrategias de privatización y de fomento de la competitividad entre sus propios servicios⁴², cuando no a la congelación salarial de los funcionarios y del personal dependiente.

⁴² Significativo a este respecto es el caso británico, en el que la administración se reorganiza en “Agencias Ejecutivas” como forma para descentralizar decisiones e introducir elementos de competencia y en algunos casos como paso previo a su privatización; ver Rosario Morillo “Sindicato y reforma de la administración pública: el caso británico”, en Gaceta Sindical nº 141, 1995.

Llegados a este punto y dado el carácter generalista de estas líneas, es conveniente resumir los escenarios que engloban los fenómenos enunciados. En este sentido, es cada vez más habitual encontrar referencias, en los estudios y análisis de la empresa y de las relaciones laborales, a dos grandes opciones esquemáticas, que se plantean como proyectos de modelo social, alternativos y excluyentes aunque sin cuestionar la sociedad de libre empresa o mercado. El primero, en cierto modo optimista, es el modelo de la flexibilidad ofensiva; que hace referencia a las estrategias empresariales basadas en el valor añadido (calidad, prestaciones), la modernización de los sistemas productivos y las políticas de recursos humanos (GHR) cimentadas en la formación y la motivación de los trabajadores (con integración de tareas y movilidad funcional), el reciclaje y la movilidad continuadas y en la transmisión ágil de la información . El segundo, en cierto modo pesimista, es el modelo de la flexibilidad defensiva asentado en la reducción de costes y de precios⁴³, con ajustes a la baja que conllevan paro y reducción de salarios⁴⁴; ésta opción incluye políticas de personal relacionadas con el abaratamiento del coste del trabajo y el recurso a la precariedad laboral (flexibilidad numérica). Abundando en estas distinciones, son varios los autores que muestran que el primer modelo es más propio de los países más desarrollados, mientras el segundo se ajusta al tercer mundo; olvidando que hay países del centro-centro y países periféricos del centro o que, también, en la periferia hay países más centrales que otros y, lo que es más, entre los diferentes tipos de áreas de desarrollo existen centros y periferias de ámbito territorial interno a las fronteras nacionales. En la mayoría de las ocasiones, asimismo, se realizan descripciones de modelos de empresa que responden bien a la opción ofensiva, bien a la opción defensiva, como si en la realidad fueran dos alternativas dicotómicas. Entre ambas las empresas se situarían dependiendo de su libre elección, sólo condicionada por la influencia ejercida por los sindicatos y el contexto institucional (legislación, política gubernamental, sistema educativo, etc.). En estas descripciones y análisis no se aprecian suficientemente las consecuencias que se derivan

⁴³ Ver R. Locke, T. Kochan, M. Piore (1995: 174).

⁴⁴ Ver R. Boyer (1986: 326-357) La flexibilidad del trabajo en Europa, Ministerio de Trabajo y S.S.

de la posible convivencia e interrelación de los dos modelos y opciones. Un enfoque crítico de la realidad empresarial actual debe interrogarse sobre hasta qué punto la opción de empresa basada en la reducción de costes puede lograr atraer hacia sí, e incluso anular, la opción restante⁴⁵.

Ciertamente, los mercados son diversos y, esta diversidad, comporta un amplio abanico de exigencias hacia las empresas en los órdenes tecnológico, organizativo y de las capacitaciones profesionales. Pero, en la lógica competitiva empresarial, el factor coste adquiere un papel dominante; es el eje estructurador de su sistema productivo. Subrayar este factor no significa negar la existencia de los planteamientos de la opción ofensiva, sobre todo por su énfasis en una sociedad que prima la visión cualitativa de los productos y de los servicios, o que incluye en su discurso la calidad de trabajo, de vida, de medio ambiente. Además, esta opción, al enfatizar la importancia de los recursos humanos, de hecho resucita aquella vieja distinción de Marx entre trabajo y fuerza de trabajo. Tener en cuenta esta distinción significa dos cosas muy diferentes. Reconocer el carácter social del trabajo y el carácter personal y humano de la fuerza de trabajo, e instrumentar medidas de participación y de democratización en las ocupaciones; o bien, tratarla simplemente como factor incierto al que se aplican medidas de control y vigilancia (pensamiento clásico en organización del trabajo), o medios más sofisticados de implicación y obtención del consentimiento de los trabajadores. La opción calidad, hasta el momento, no pasa de este intento de sofisticación; tampoco cuestiona el núcleo duro de la empresa capitalista, como es el hecho que en sociedades de democracia formal la empresa sea una organización autoritaria, jerárquica e incluso dictatorial. Todo este conjunto de problemas otorga, a esta opción ofensiva, un carácter extremadamente frágil; la lógica de mercado deja poco espacio para la sofisticación.

⁴⁵ Quizá el ejemplo sindicalmente más amargo sea el de la fábrica de Volvo en Uddevalla (Suecia), que entró en funcionamiento en 1988, tras un proyecto en cuyo diseño participaron las organizaciones sindicales, y que cerró pocos años después.

Asimismo, en estas cuestiones interviene el factor tiempo. Si miramos de modo optimista la primera opción, no tenemos porque denominarla flexibilidad ofensiva sino, de una manera más constructiva, opción calidad; y, abusando de la retórica, proponer que una sociedad que prima la calidad de los productos y servicios, potencia la calidad de trabajo, de vida, de medio ambiente, etc. Nos hallamos ante una opción de largo plazo, cuando no utópica⁴⁶. Siguiendo el razonamiento, de manera pesimista, la segunda opción se materializa principalmente en reducción de costes; por eso, en la línea argumental de Galtung⁴⁷, se puede concluir que, en una sociedad que produce chatarra, la vida y el trabajo no valen más que la chatarra. Es una opción de corto plazo, de reproducción social en el límite de un sistema que necesita transformarse para expandirse. Si tenemos en cuenta que la segunda opción es efectiva en el corto plazo, tan querido por la racionalidad imperante y si, además, valoramos la legitimidad y efectividad alcanzada por las medidas flexibilizadoras unidas al mismo, en un momento en el que el mundo del trabajo y sus organizaciones reflejan poca cosa más allá de la perplejidad, la puesta en práctica real de la opción calidad (de vida y de trabajo) tiene muy poco espacio de maniobra. Los objetivos estratégicos amparados en la calidad corren el peligro de convertirse, pues, en chatarra propagandística. La internacionalización del capital cambia, así, de forma radical el panorama de las relaciones laborales y, por tanto, del sindicalismo. Una de las grandes virtudes del enfoque segmentacionista del mercado de trabajo es explicar éste a partir del contexto (económico, tecnológico, institucional y social) en el que se desarrollan las estrategias empresariales⁴⁸. Esta es una perspectiva útil para comprender el actual comportamiento del mercado laboral, también para observar como las empresas adaptan sus estrategias en un contexto de libertad de circulación de capitales, de inexistencia de regulaciones en dichos ámbitos y de debilidad sindical, como

⁴⁶ S. Kamata (1992) Toyota i Nissan, l'altra cara de la productivitat japonesa, Columna-CONC, nos ofrece una instantánea de unas empresas japonesas que, en el discurso, adoptan la opción calidad y, en los hechos, la opción costes. Ese es uno de los problemas principales de la primera opción, ofrecer razonamientos floridos sobre las excelencias de la participación de los trabajadores con fines a la mejora de la calidad y de la productividad, pero que en la práctica es una forma de obtención del consentimiento de los mismos en el interior de la opción costes.

⁴⁷ J. Galtung (1995:303) Investigaciones teóricas. Sociedad y cultura contemporáneas, Técnicos, Madrid: "La cuestión es, esencialmente, cómo se trata a los trabajadores, dado que ellos son los más próximos a la propia tarea de acabado de los productos. Trata a los trabajadores como a la chatarra y ellos harán trabajo de chatarra, lo cual dará como resultado productos de chatarra".

⁴⁸ J. Rubery, F. Wilkinson (1994: 3 y ss.) Employer Strategy and the Labour Market, Oxford University Press.

consecuencia de los déficits organizativos y de los elevados niveles de paro y precarización. Llevamos dos siglos de capitalismo y vuelve aquella vieja disyuntiva amortiguada por el Estado del Bienestar: mantener los privilegios de unos cuestiona la vida y el trabajo de los más⁴⁹.

3. Nuevas perspectivas sobre el conflicto de intereses entre capital y trabajo. Una propuesta de análisis

De todo el conjunto de factores de cambio enumerados, nuestro interés se centra principalmente en la internacionalización del comportamiento económico y el papel director que juega en este contexto la libre empresa y la liberalización de los mercados; de este modo, las empresas, en sus estrategias para ejercer su derecho a la competencia en mercados libres e internacionalizados, pueden hacer uso prácticamente de todos los factores. Así, la movilidad de capitales y la internacionalización de transacciones económicas -proceso que se acompaña con la globalización de los sistemas de información y comunicación- ponen en evidencia un nuevo reto en el conflicto de intereses entre capital y trabajo, en el que no hay que obviar el papel del Estado y los gobiernos.

Una adaptación del esquema de Galtung (1995:391) -dedicado a las diferentes fases de generación de una empresa transnacional- permite mostrar gráficamente, en la tabla adjunta, la interacción

⁴⁹ Como expone J. Derrida (1995:99) Espectros de Marx. El estado de la deuda, el trabajo del duelo y la nueva internacional, Editorial Trotta, Madrid: "Pues, hay que decirlo a gritos, en el momento en que algunos se atreven a neoevangelizar en nombre del ideal de una democracia liberal que, por fin, ha culminado en sí misma como en el ideal de historia humana: jamás la violencia, la desigualdad, la exclusión, la hambruna y, por tanto, la opresión económica han afectado a tantos seres humanos, en la historia de la tierra y de la humanidad. En lugar de ensalzar el advenimiento del ideal de la democracia liberal y del mercado capitalista en la euforia del fin de la historia, en lugar de celebrar el "fin de las ideologías" y el fin de los grandes discursos emancipatorios, no desprecemos nunca esta evidencia macroscópica, hecha de innumerables sufrimientos singulares: ningún progreso permite ignorar que nunca, en términos absolutos, nunca en la tierra tantos hombres, mujeres y niños han sido sojuzgados, conducidos al hambre o exterminados".

entre empresas, gobiernos y sindicatos. Dicho ejemplo permite hablar de la transnacionalización efectiva del mercado y de la empresa, puesto que han alcanzado las fases más avanzadas del proceso, al mismo tiempo que muestra, en el terreno de la política y del sindicalismo, la existencia de asimetrías (por ejemplo, centro-periferia) o plantear la limitación de los organismos plurinacionales para actuar conjuntamente. No sólo por la existencia de las mencionadas asimetrías, sino porque entre los propios países centrales, o áreas de los mismos, el rodaje de estructuras y políticas comunes -supranacionales- de intervención no es suficiente. Las identidades nacionales continúan siendo para gobiernos y sindicatos en el marco principal de referencia.

La tabla muestra, coincidiendo con Galtung, que la mayor parte de organizaciones internacionales se halla en la tercera fase de internacionalización, excepto la empresa que compite en mercados internacionalizados, que avanza rápidamente por la quinta fase hacia futuros por ahora inciertos. Resaltamos, en particular, dos indicadores: la capacidad de control sobre los movimientos de capital y el control de la información; la elección de los mismos se basa en la disolución de barreras que los convierte en fenómenos o mecanismos transnacionales o globales. La internacionalización efectiva del mercado, hace que consideremos que, como mínimo, los grandes capitales han adquirido una importante ventaja en el uso de ambos mecanismos, generando una capacidad efectiva de intervención que, además, pensamos puede aumentar en el futuro; aunque ello incremente la incertidumbre entre los pequeños capitales. Esta proposición contrasta con los resultados de gobiernos y sindicatos en la implementación de medidas de control y actuación sobre las decisiones de inversión y la información. Los primeros, que duda cabe, tienen cierta

| | 1. Empresas-Mercado | 2. Gobierno | 3. Sindicatos |
|--|---|---|---|
| Fase 1 Sólo nacional | En un país sólo | En un país sólo | En un país sólo |
| Fase 2 Lo nacional va hacia el extranjero | Las empresas del centro abren mercados de aprovisionamiento en otros países: creación de empresas subsidiarias (sucursal, inversiones) | Colonialismo, imperialismo | Internacionales del movimiento obrero |
| Fase 3 Multinacional asimétrica | Las empresas del centro controlan a las empresas, o sus decisiones de inversión, de la periferia; se establecen centros productivos para los mercados locales | Pactos y creación de organismos internacionales de intermediación: FMI, Banco Mundial, OCDE, etc. | Expansión de modelos sindicales específicos y soporte a sindicatos afines (CMT, CIOLS, FSM) |
| Fase 4 | La red de empresas del centro y de | Intentos de creación de estruc- | Intentos de creación de estruc- |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Multinacional simétrica | la periferia se hace simétrica; redistribución a nivel internacional de las empresas y de los mercados | turas supranacionales | turas supranacionales: Confederación Europea de Sindicatos, etc. |
| Fase 5 Organización transnacional global | Globalización de los mercados y de la información; incluso las pequeñas empresas pueden, o se ven impelidas a ello, invertir o competir en el plano internacional. Las identidades nacionales se disuelven | ----- | ----- |
| Resultados: Control de los movimientos de capitales (decisiones de inversión) Control y generación de información | Internacionalizado. En él los grandes centros de poder de decisión y de inversión se dan la mano con una creciente incertidumbre de los pequeños capitales que compiten en dicho escenario. Internacionalización, con grandes centros de control y generación de información, junto a una mayor descentralización de la misma. | Existente a nivel nacional, pero en disminución; muy bajo a nivel internacional. Importante a nivel nacional; importante a nivel internacional en el terreno político-militar y bajo en el terreno económico-laboral. | Desigual a nivel nacional, pero en disminución; muy débil a nivel internacional. Relativo a nivel nacional, relativo a nivel internacional. |

capacidad de acción nacional⁵⁰, pero ésta es mucho más discutible a nivel internacional, sobre todo en lo referido a movimientos de capitales; ahora bien, naturalmente, aún controlan parcelas importantes de información estratégica -militar, sin ir más lejos⁵¹. Los sindicatos, sin embargo, se hallan en una posición aún más débil. Puede suponerse, además, que sin correcciones de índole política, económica, social o laboral, el modelo hegemónizado por el libre mercado internacionalizado, en el corto-medio plazo puede debilitar o decrementar la acción de los gobiernos y de los sindicatos destinada al control de los movimientos de capital y de información (no sólo

⁵⁰ Disponen de márgenes de maniobra, de mayor o menor amplitud, en materias de política internacional, política económica, comunicación, transporte y aspectos culturales.

⁵¹ Como expone Galtung (1995:390), en lo militar, algunas estructuras como la OTAN pueden actuar de forma más transnacional de lo que suponemos. Yugoslavia no es un ejemplo de ello, pero sí la guerra del Golfo; habría que analizar con más detenimiento hasta qué punto la intervención de una potencia hegemónica invalida o confirma el hecho transnacional; es decir, ¿asistimos al refuerzo de estructuras supranacionales de decisión y de actuación, o a la relegación de las decisiones nacionales en estas materias?.

económica⁵²). Las acciones de las empresas, sobre todo las de mayor capacidad de actuación transnacional, dado el margen de acción de los otros dos actores, obtienen respuestas nacionales que, en ocasiones, facilitan en mayor medida la estrategia de actuar como pastilla de jabón mojada de las primeras.

⁵² Aquí, para ejemplificar, podemos plantearnos la capacidad de los grandes imperios comunicacionales, que se están concentrando en mayor medida, en generar ideología o construcciones sociales que legitimen opiniones para llevar a cabo ciertas acciones de gobierno, desde guerras a la aceptación de la flexibilidad, en su sentido de precarización, de amplias capas de trabajadores. Y, en este sentido, interrogarnos sobre el punto exacto a partir del cual sirven a intereses y estrategias gubernamentales, o bien a intereses propios o de otras grandes compañías.

El conjunto de cuestiones apuntadas da lugar a extrañas paradojas que intentaremos exemplificar. Se legitima socialmente -y en buena parte los medios de comunicación actúan como portavoces de este sentir general-, que un cúmulo importante de los problemas de competitividad o de los problemas laborales que sufre el centro (tanto en su núcleo como en su periferia más inmediata) es la irrupción de los países en vías de desarrollo, desgajados recientemente del tercer mundo, en el mercado. Las empresas salvan con ello, momentáneamente, estar en el punto de mira de la opinión social, puesto que son las nuevas circunstancias de mercado las que imponen las reglas, no sus decisiones corporativas. Esta alusión al enemigo exterior, facilita enormemente las reconversiones y las flexibilizaciones, en el centro; donde se consolidan las periferias existentes o se generan nuevas. Se encuentran a faltar, sin embargo, estudios en profundidad sobre la participación de las mismas empresas, vía deslocalización, tráfico para el perfeccionamiento, etc., en la generación de esta competencia de los NPI hacia el centro⁵³. Las ventajas para las empresas y los capitales existen, siempre teniendo en cuenta que su punto de partida es el de una flexibilidad inusitada para el movimiento de sus capitales y un elevado nivel de control de información sensible; podemos citar a modo de ejemplo, facilidades para la implantación, mano de obra más barata, posibilidades de acuerdo con empresas o redes de empresas, apertura de nuevos mercados para productos o servicios finales, ampliación de los proveedores y subcontrataciones de materias semi-manufacturadas o de componentes.

Una segunda paradoja tiene que ver más con la información que con el movimiento de capitales, fundamental en la primera. Si el acceso, incluso informativo, a los movimientos de capitales es difícil para los gobiernos, podemos suponer que los sindicatos, y mucho más sus bases afiliadas y no afiliadas, más bien están desinformados sobre la materia. Pero no sucede lo mismo en el terreno de la información en general; los gobiernos y las estructuras internacionales, de diverso ámbito, detentan el control de parcelas importantes de información⁵⁴. En el terreno sindical el

⁵³ Es decir, excepto en el caso de Japón -país, por otra parte, más central que periférico-, ¿son las decisiones de los empresarios nacionales y de los gobiernos, las que generan nuevas áreas de desarrollo o de competencia económica), o bien ¿son las decisiones de determinados centros de poder económico, en busca de la expansión de sus beneficios, los que se imponen?

⁵⁴ Con limitaciones como la expuesta por N. Chomsky (1996:238), El nuevo orden mundial (y el viejo), Crítica, Barcelona: "En el nuevo orden mundial, el mundo está gobernado por los ricos y para los ricos. El sistema mundial no es como un mercado clásico; para describirlo resulta más adecuado el término "mercantilismo empresarial". El gobierno está, cada vez más, en manos de enormes instituciones privadas y de sus representantes. Las instituciones tienen un carácter totalitario: en una gran empresa, el poder fluye de arriba abajo, y se excluye al público externo. En el sistema dictatorial conocido como "la libre empresa", el poder sobre las decisiones de inversiones, la producción y el

acceso a la información empresarial o gubernamental, entendida aquí como fuente de poder, puede estar limitada; pero, subrayemos, que aún no está vedada la generación de fuentes alternativas de información. El pensamiento crítico, presente en las universidades o en otras instancias sociales, también puede utilizar los resquicios que abren las nuevas tecnologías para abrir brechas en las ideas autocomplacientes que tanto predominan en la actualidad.

comercio es un poder centralizado y sacrosanto, y está exento de la influencia y el control de los trabajadores y de la comunidad, como cuestión de principio y legal. Con el rápido crecimiento de los tratados de libre comercio hasta un nivel en el que sus ventas externas superan ya las de todo el comercio mundial, estos sistemas de gobierno privado adquieren un poder apenas imaginable. Naturalmente, han utilizado este poder para crear el "gobierno mundial *de facto*" que describe la prensa financiera, con sus instituciones propias, que también están exentas de la influencia o el escrutinio públicos". (....) "Los procesos se ven reforzados por la enorme expansión del capital internacional desregulado, y por el cambio radical del capital, que de las inversiones productivas y el comercio pasó a la especulación. Estos factores han contribuido también a la ralentización del crecimiento económico y han debilitado la planificación económica nacional. Los gobiernos nacionales, que en diversas formas conllevan algunas medidas de participación pública, se ven obligados por estos factores externos a servir a los intereses de los ricos y los poderosos aún más que en el pasado".

En este apartado hemos delimitado el campo de estudio y algunas de las dimensiones de variables básicas del mismo. Nuestra idea es aproximarnos al conflicto de intereses en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales, contraponiendo aspectos nacionales a los internacionales. El objetivo podría limitarse, sin embargo, a una observación del comportamiento de determinadas empresas significativas, que prosiga lo expuesto en la tabla que se acompaña al final del texto. Ello nos conduciría a una descripción de determinadas prácticas competitivas que afiancen o no las impresiones recogidas en este trabajo. No obstante, dada la aparición de estudios tan significativos como el de Mingione, los de Zukin y Di Maggio, Granovetter⁵⁵, etc., en los que se plantea al modo de sociólogos como Durkheim o Weber, o al modo de autores más difícilmente disciplinables como Marx, Veblen o Polanyi, la relación entre economía y sociedad y, al hilo de los cambios y transformaciones de las sociedades de libre mercado o libre empresa, nos parece adecuado no dejar de lado una perspectiva global de aproximación. En este aspecto nos parece acertado recuperar la idea de conflicto de intereses por la calidad de vida y del trabajo de Galtung (1995:356 y ss.). Este autor propone, para descender el nivel de análisis, un indicador materialista como es el nivel de ingreso (lo cual no sólo no contradice, sino que reafirma la relación entre condiciones de vida y condiciones de trabajo), junto a otros indicadores como la calidad de vida, al que nuevamente podemos incorporar el de calidad de trabajo, y el no menos importante de autonomía que, para nuestra interpretación contemplaría tanto aspectos sociales generales vinculados a la vida cotidiana y la diferente posición de control de los individuos y colectivos en la misma, como y en el mismo sentido aspectos sociales de autonomía y control en el trabajo. Los actores en este escenario del conflicto son las organizaciones gubernamentales (gobiernos nacionales, organismos o estructuras políticas de carácter supranacional, con capacidad para adoptar decisiones que impliquen actuaciones coordinadas en materias económicas, de trabajo y de relaciones laborales), las organizaciones del capital (empresas nacionales, multinacionales o

⁵⁵ M. Granovetter (1985), "Economic action and social structure: the problem of embeddedness", en AJS, vol. 91, n. 3; E. Mingione (1994), Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid; S. Zukin y P. Di Maggio (1990), Structures of capital. The social organization of economy, Cambridge University Press, Nueva York.

transnacionales y organizaciones empresariales nacionales e internacionales) y las organizaciones de los trabajadores (sindicatos nacionales y organizaciones sindicales internacionales). De este modo, para finalizar este apartado, nos parece conveniente introducir algunas hipótesis guía que permitan avanzar en la ordenación y explicación de los fenómenos apuntados.

Desarrollando la idea arriba apuntada por Galtung, la primera hipótesis la podemos descomponer en dos partes. En una primera, se trata de observar la relación, ya apuntada, entre el mayor protagonismo que la situación actual concede al empresario y como, a consecuencia de ello, éste trata de reconducir las relaciones laborales y decisiones al respecto hacia el marco de la empresa. En otras palabras, bajo este prisma, las modalidades de contratación laboral, horarios de trabajo, condiciones salariales y de trabajo, procedimientos de despido, etc., deben dejar de tener características generalistas -esto es, de recaer en instancias legales o en acuerdos o convenios colectivos supraempresariales- para ser materia de decisión en el marco de cada empresa. Precisamente, en este marco, el empresario dispone hoy de una mayor capacidad y de una legitimación más favorable para plasmar sus propuestas. En este contexto, y esta sería la segunda parte de la hipótesis, se destacaría un retroceso en las condiciones de trabajo y condiciones de vida, lo cual se podría observar a partir de indicadores como son, la pérdida de capacidad adquisitiva (por la reducción, bien de los salarios reales o bien de la participación de éstos en la renta nacional), la inestabilidad contractual (contratación temporal, rotación elevada, flexibilidad horaria “no deseada”, etc.; y, también, en sustitución de relaciones laborales por las mercantiles), empeoramiento de las condiciones de trabajo (pérdida de autonomía y mayor división del trabajo, menor participación en las decisiones en la empresa, mayor accidentabilidad laboral,...) y sustitución de las relaciones laborales colectivas por las individuales (con pérdida de afiliación y de la representación sindical). Para la contrastación de esta hipótesis es necesaria la combinación de estudios de casos (empresas, sectores, actividades en territorios concretos) con investigaciones de carácter más globalizador que tengan en cuenta tanto las transformaciones en los procesos productivos y su incidencia en las relaciones laborales y sus protagonistas, como la evolución y comportamiento de las variables calidad de vida y de trabajo y de sus respectivas dimensiones. La segunda de estas hipótesis que queremos plantear tiene que ver con la diacronía, el paso del tiempo y su ordenación en fases sucesivas. Así, de una manera intuitiva, podemos distinguir entre fase protoindustrial, fase industrial, fase mesoindustrial y fase post o meta industrial. En la fase proto, vida y trabajo, economía y sociedad, no se han separado radicalmente, mecanismos de

reciprocidad o de redistribución, en el sentido de Polanyi, están al alcance de la comunidad trabajadora. En la fase industrial, se establece una ruptura radical ya que mediante la asalarización se mercantiliza la fuerza de trabajo, la comunidad trabajadora sufre no sólo la separación brusca entre sus condiciones de vida y de trabajo, sino también una degradación de las mismas; la propia noción establecida, en la época, de salario de subsistencia es significativa. En la fase mesoindustrial, la asalarización se profundiza y amplía, pero el movimiento de los trabajadores y sus organizaciones políticas y sindicales, consigue legitimar socialmente sus demandas; la representación colectiva de sus intereses logra, mediante la acción de los sindicatos, conquistas en las condiciones de trabajo y, mediante el papel regulador del estado, protección, salario social y mejores condiciones de vida. En la fase actual, asistimos a un doble movimiento, por un lado el aumento de la asalarización precaria, fuera de los marcos protectores, asistenciales o reguladores construidos, por otro la substitución de la relación laboral colectiva por relaciones individualizadas o mercantilizadas: los trabajadores, sea por su cualificación o por establecerse por su cuenta, vuelven a enfrentarse "libremente", fuera de las regulaciones con fines tuitivos, al mercado de trabajo. Con ello se ataca al estado del bienestar, a los sindicatos, a las leyes y a la justicia social; la internacionalización del mercado (esa puesta al día de la mano invisible) así lo exige. La relación entre vida y trabajo, economía y sociedad, se reestructura; no es que la vida y la sociedad invadan el trabajo y la economía, sino que el estrechamiento de lazos entre estos ámbitos se produce justo al revés; las loas de determinados pensadores hacia el trabajo autónomo, informal o al teletrabajo, van en el sentido de invadir los espacios de la vida cotidiana por el trabajo⁵⁶.

⁵⁶ N. Chomsky (1996:239) abunda sobre esta paradoja del "progreso": "La era actual evoca recuerdos de importantes épocas pasadas. El entusiasta recurso a la doctrina económica clásica (ahora "neoliberal") como arma para la guerra de clases es un llamativo ejemplo de ello.

4. Conclusiones. Cambios del capital y transformaciones desde el trabajo

Dado el carácter de lo escrito hasta aquí, es evidente que nuestras intenciones de objetividad no nos plantean ningún dilema ético con el hecho de no aplicar la neutralidad, de la que intentan hacer gala algunos científicos sociales neoliberales; por ello, precisamente, nos parece necesario plantear decididamente una serie de consideraciones operativas, en las que guiar futuras actuaciones:

1.- Debe plantearse de forma clara y contundente la imperiosa necesidad de transnacionalizar las estructuras políticas. Ante un mercado internacionalizado de capitales, de inversiones, de decisiones empresariales y, en menor medida, de bienes y servicios⁵⁷, la inexistencia de organismos políticos de control, a dicho nivel, supone que las únicas normas existentes son las que se impone el propio capital. Recientemente se ha puesto de moda en la prensa utilizar la expresión “comunidad internacional”, a menudo como un eufemismo para aludir a las grandes potencias; con ello, quizás, se resalta la necesidad de “establecer reglas” ante comportamientos que repercuten claramente más allá de los límites nacionales en los que se generan. A este respecto consideramos que es indispensable que se configuren a escala internacional las reglas del juego⁵⁸ en las que deben circunscribirse las decisiones de inversión de las empresas. Ciertamente debe tratarse de ámbitos políticos transnacionales con planteamientos basados en formas democráticas (elecciones políticas, parlamentos que legislen y verdaderas estructuras transnacionales de gobierno) y participativas, a los efectos de que no suponga un mayor alejamiento de la política respecto de los ciudadanos. Todo el poder al mercado, a la libre empresa, nos condujo a la negra perspectiva de miseria y explotación del siglo XIX, o a la penosa crisis de los años treinta y sus terribles secuelas; las barreras protectoras trabajosamente levantadas para que aquellas situaciones no se reprodujeran, parecen desvanecerse en la actualidad ante los embates del mercado y la competencia mundiales. Utilizando conceptos añejos remozados, los adalides de la larga noche

⁵⁷ Decimos en menor medida por la existencia de numerosos aranceles y, sobre todo, por las llamadas barreras no arancelarias.

⁵⁸ Como expone J. Derrida (1995:98): "...el derecho internacional debería extender y diversificar su campo hasta incluir en él, si al menos ha de ser consecuente con la idea de democracia y de los derechos humanos que proclama, el campo económico y social *mundial*, más allá de la soberanía de los Estados y de los Estados-fantasma de que hablábamos hace un momento".

neoliberal vuelven a imponer una abstracción a la realidad de nuestras sociedades. Estas deben reaccionar y poner las cosas en su sitio. Es una cuestión de derecho imponer normas y es una cuestión de justicia dotarse de los instrumentos organizativos para que estas se cumplan. El mercado y la competencia continuarán existiendo, de la misma manera que han existido con las políticas keynesianas y con los estados del bienestar, pero la sociedad debe imponer sus razones a aquellos que sólo entienden la economía como crematística.

2.- El sindicalismo debe dotarse de estructuras confederales también transnacionales, con capacidad de gobierno, más allá de las actividades propias de las comisiones de encuentro o de coordinación. No es una cuestión sencilla, por muchas razones; desde la multiplicación de los costes organizativos de dichas estructuras hasta las barreras que suponen los idiomas, pasando por la existencia de tradiciones muy diferenciadas tanto de actuación como de estrategia sindical, hasta la diversidad de situaciones laborales en los niveles locales, etc. Si, durante el período mesoindustrial, el movimiento obrero y el sindicalismo construyeron mecanismos eficaces en las relaciones laborales para hacer frente a unos mercados con fronteras, la internacionalización del capital no puede tener otra respuesta que no sea la de la internacionalización de las fuerzas del trabajo. Sin el movimiento obrero y la lucha de los trabajadores, hoy no se hablaría de relaciones laborales, de leyes protectoras, de estado del bienestar e, incluso, de democracia formal; la relativa eficacia alcanzada, país a país, debe trasladarse hoy en mayor medida que en la época del Manifiesto Comunista al terreno internacional. En referencia a la segunda paradoja, apuntada en el apartado número tres y, aunque lo que se plantea aquí tenga componentes de ficción, ¿no sería posible crear estructuras flexibles de información sindical sobre el trabajo y las relaciones laborales a nivel internacional? La creación de un organismo centralizado-descentralizado, vía Internet por ejemplo, permitiría recoger con cierta agilidad información sobre ocupación, aprovisionamiento, mercado, situación física, etc., referida a empresas transnacionales y reconstruir sus redes y formas de actuación. Ello no supone generar nuevas vías de acción, pero si caminos para legitimar o deslegitimar, determinadas políticas empresariales.

3.- Deben establecerse limitaciones a la movilidad del capital. Dado que la transnacionalización de las estructuras políticas y sindicales (punto 1 y 2 precedentes) son procesos que, aunque urgentes, son de largo alcance y no exentos de dificultades, se hace imprescindible interponer limitaciones a

la movilidad del capital en los ámbitos nacionales, o de la Unión Europea y similares, con el objetivo de equilibrar el actual desfase existente en la relación de fuerzas entre capital y trabajo, entre economía y sociedad.

4.- Frente a la creciente tendencia individualizadora que introduce la lógica mercantil, alimentada en parte por un cierto rechazo social a políticas desmesuradamente homogeneizadoras de determinadas prácticas sociales del estado, debe plantearse la recuperación de lo social, de las prácticas redistribuidoras encaminadas a la disminución de la desigualdad; las políticas individualizadoras conducen a las personas a olvidar su pertenencia a una sociedad, a considerar al otro como un extraño, cuando no un competidor en un juego de suma cero. Por ello es importante recuperar la conciencia de colectividad, de pertenencia a una sociedad, de solidaridad.

Empresas de Catalunya en las que se han acordado reducciones de salarios

| Empresa | Propuestas de la empresa | Política de inversiones |
|---|--|--|
| UNIDAD HERMÉTICA SA (filial de Electrolux) | Nuevas categorías laborales para nuevos contratados y cambio ordenación jornada | Nuevas inversiones |
| COMESA (filial de Iveco y ZF) | Nuevas categorías con salarios inferiores (sobre un 15%) para nuevos contratados | Compromiso de inversiones |
| AMASA | Nuevas categorías con salarios inferiores para nuevos contratados | Mantenimiento de la plantilla |
| Grupo VALEO | Nuevas categorías con salarios inferiores para nuevos contratados | Nuevas contrataciones e inversiones |
| ROBERT BOSCH SA | Nuevas categorías con salarios inferiores para nuevos contratados | Compromiso de nuevas inversiones |
| CIA. ESPAÑOLA DE LAMINADOS SA (CELSA) | Reducción salarial para nuevos contratados: se modifican tablas salariales y parte del sueldo convenio pasa a complemento individual | Contratación fija para análogos eventuales y expectativas de inversión |
| COMERCIAL DEL BESÓS SA | Nuevas categorías con salarios inferiores para nuevos contratados | Compromiso de inversiones |

| Empresa | Propuestas de la empresa | Política de inversiones |
|------------------------------|--|---------------------------------------|
| SANGRES | Reducción de salarios entre 10-20% para nuevos contratados | Inversiones |
| PIRELLI (Esmar) | Reducción (25%) de salarios para nuevos contratados | Inversiones |
| CABLES PIRELLI SA | Reducción salarios para nuevos contratados | Inversiones |
| COSMÉTICOS | 30% menos de salario para nuevos contratados | Compromiso de inversiones |
| COTTYASTOR (filial Benkiser) | | |
| DAYCO PTI SA | Reducción de salario | Inversiones |
| S.A. DAMM | Reducción de salarios para nuevos contratos | Mantenimiento empleo y contrataciones |

Nota: en esta tabla se recogen datos de empresas significativas que, en Catalunya, han acordado en negociaciones laborales, entre 1995 y 1996, una reducción de salarios reales no justificada en base a crisis económica o pérdidas empresariales. Se han descartado aquellos acuerdos en los cuales la reducción de salarios de una parte de la plantilla tiene carácter temporal (de dos a seis años en la mayoría de los casos), hasta que se procede a su equiparación con el resto (Pirelli Manresa, Indo, Gates Vulca entre otros); el motivo de esta exclusión es para realzar los casos recogidos, en los que se instaura, de forma definitiva, una fractura entre los trabajadores de la empresa.