

El sindicalismo tras la reestructuración productiva

Miguel Ángel García Calavia

Universitat de València. Departament de Sociologia i Antropologia Social
Edifici Departamental Oriental
Av. Tarongers, s/n. 46022 València

Find similar papers at core.ac.uk

provided by Dip

Data de recepció: gener 2001

Data d'acceptació: març 2001

Resumen

En el presente artículo se estudia el impacto de los cambios en el centro de trabajo sobre las relaciones laborales. En concreto, el de las innovaciones tecnológicas y el de algunos aspectos de la gestión flexible de mano de obra. El examen de las escasas investigaciones existentes a este respecto, apunta a que la reorganización productiva habida en las dos últimas décadas ha conllevado cambios en las condiciones de empleo y de trabajo en la empresa que han implicado modificaciones en la composición no sólo técnica, sino también política de la mano de obra, ya que se han alterado las bases objetivas sobre las que se venían construyendo las identidades colectivas que daban paso a determinadas formas de acción sindical. Sin embargo, esto no quiere decir que los cambios para recortar o eliminar derechos ya conseguidos se produzcan sin oposición ni respuesta, por lo menos entre una parte de los asalariados que defienden y negocian colectivamente su mantenimiento, total o parcial.

Palabras clave: sindicalismo, reestructuración, multinacionales, innovación tecnológica, gestión de mano de obra.

Resum

Al present article s'estudia l'impacte dels canvis al centre de treball sobre les relacions laborals. En concret, el de les innovacions tecnològiques i el d'alguns aspectes de la gestió flexible de mà d'obra. L'examen de les escasses investigacions existents referents a això, apunta al fet que la reorganització productiva que ha tingut lloc a les dues darreres dècades ha comportat canvis en les condicions d'ocupació i de feina a l'empresa, els quals han implicat modificacions a la composició no sols tècnica, sinó també política de la mà d'obra, ja que s'han alterat les bases objectives sobre les quals es construeixen les identitats col·lectives que donaven pas a determinats tipus d'acció sindical. Tanmateix, això no vol dir que els canvis per retallar o eliminar drets ja aconseguits es produïsquen sense oposició ni resposta, almenys entre una part dels asalariats que defensen i negocien col·lectivament el seu manteniment, total o parcial.

Paraules clau: sindicalisme, reestructuració, multinacionals, innovació tecnològica, gestió de mà d'obra.

Abstract. *Trade unionism after the productive restructuring*

We study in this article the social consequences of the changes at workplace. We center one study on the effects of technological change and flexible management on the work-

force. The research material at hand suggests that recent changes in working conditions and employment have had an effect on the political configuration of the labour force. This has changed the collective identities upon which labour unions were operating. This doesn't mean that there is no opposition among employees to give up some of the labour rights conquered in the past.

Key words: trade unionism, restructuring, multinationals, new technology, flexible management.

Sumario

Una primera aproximación a la situación actual del sindicalismo	El impacto de la flexibilidad
El contexto académico del sindicalismo	Consideraciones finales sobre los efectos de la reorganización productiva en la acción sindical
Algunas consecuencias de la multinacionalización reciente de la industria	Bibliografía
El impacto de las tecnologías de la información	

El objeto del presente artículo es investigar el carácter del sindicalismo en los centros de trabajo que resultan de la reestructuración económica habida en las pasadas dos décadas en el Estado español. Más concretamente, se pretende estudiar cómo ha afectado esa reestructuración a la organización colectiva de los trabajadores y a su acción. Cabe hacer una precisión preliminar: ese proceso de reestructuración se funde con el de normalización democrática de las relaciones laborales y, por tanto, de los sindicatos y de su acción, que tiene lugar a finales de los setenta. Esto va a suponer un fuerte condicionamiento del desarrollo del derecho del trabajo por el discurso económico de la eficiencia y de la rentabilidad. Así, el ordenamiento laboral en el Estado español se aparta, en su génesis, de los presupuestos distributivos que habían caracterizado la organización social y económica de otros lugares en las décadas precedentes, y se aloja en los de la subordinación a la recuperación económica. Estas circunstancias contrastan con las vividas por los sindicatos durante las décadas centrales del siglo XX, en la mayor parte de los países del centro y del norte de Europa. En este entorno, los sindicalistas buscan influir en la configuración del nuevo modelo de Estado y no sólo asegurar su presencia en todas las instancias de la vida económica.

Por tanto, los orígenes de buena parte del actual sindicalismo español están muy politizados, aunque mirados retrospectivamente no son más que el canto del cisne, porque, a partir de su reconocimiento legal, su principal objetivo es conseguir durante la mayor parte de estos casi veinticinco años, su normalización democrática en todos los niveles. En 1977 se produce ese reconocimiento, al igual que la firma de los Pactos de la Moncloa, que suponen una inflexión

en su estrategia, porque se vincula la defensa de los derechos de los trabajadores con la defensa de la reactivación económica. Más aún, el mantenimiento del pleno empleo se relaciona con la salida de la crisis. Esto implica el inicio de un proceso de subordinación de lo social a lo económico, o dicho en otros términos, la admisión de la lógica económica como principio constituyente de lo social y, por tanto, la admisión de que dicha lógica determina las condiciones laborales y los derechos sociales.

Esa institucionalización sindical, materializada en su presencia en el plano macro del ordenamiento no sólo económico sino también político, es probablemente el principal legado de su acción en estas dos décadas, que, por lo demás, se ha visto frecuentemente impotente «para frenar el paro y la precariedad, así como para impedir el deterioro de las condiciones de trabajo de buena parte de los sectores estables» (Morán, 1996: 44), al menos de determinados aspectos de las mismas.

En buena parte de este tiempo, la negociación se ha centrado básicamente en los incrementos salariales, establecidos sobre todo a nivel de sector, con escasa atención a otros aspectos técnicos y organizativos (García Lasso, 1996: 72-74; Morán, 1996: 39-41). También, en el tiempo de trabajo que experimenta reducciones significativas. En lo que se refiere a su articulación, no se aprecian diferencias substantivas con respecto a la mayor parte de los países europeos: su ámbito preferente de negociación es el sectorial, aunque existen otros dos, su cobertura es amplia, si bien su capacidad de aplicación es limitada. Ahora bien, se advierte una tendencia a la descentralización de la negociación al igual que en la mayoría de los países industrializados, que en el caso español se ve favorecida por la excesiva atomización de los convenios, sobre todo a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994.

Precisamente, en esta fisura abierta en el marco de la negociación con la correspondiente controversia que suele conllevar entre la vertiente más colectivista de la negociación europea y la más individualista americana, reside una de las cuestiones cruciales del futuro del sindicalismo europeo.

Una primera aproximación a la situación actual del sindicalismo

No han sido pocos los autores que después de los setenta han abordado la crisis actual del movimiento obrero. Una manifestación evidente de la misma bien pudiera ser la derrota de gobiernos progresistas, en muchos puntos del planeta a partir de esos años y el consiguiente triunfo de los gobiernos conservadores. Ahora bien, independientemente de lo que sucede en el ámbito estricto de la representación política, la cuestión central de la crisis del movimiento obrero probablemente haya sido el estado en que han quedado los sindicatos después de que en la década precedente hubieran alcanzado su zenit en lo que se refiere al número de afiliados en casi toda Europa.

Desde el punto de vista de ciertos autores (Hobsbawm, 1981; Williams, 1984), importantes cambios sociales y económicos han tenido lugar desde finales de los sesenta. En el caso español, desde la primera mitad de los ochenta

ta (Bilbao, 1993: 67-76; Recio, 1991: 97-115): aparición del desempleo, rápidos cambios en la legislación laboral, integración de los trabajadores en la empresa bajo modalidades de contratación temporal, «desindustrialización» y terciarización de la economía, descentralización productiva... Esto ha supuesto, entre otros hechos, disminución del número de trabajadores manuales y aumento del número de trabajadores de servicios y, sobre todo, una fuerte precarización de la mano de obra, con su correspondiente diferenciación a partir de entonces, entre quienes conservan capacidad de presión y negociación y quienes carecen de ella. Paralelamente, se ha producido una feminización y un rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo. El resultado es que el movimiento obrero de principios de los setenta, constituido por trabajadores varones, manuales, estables y relativamente homogéneo, entra en una cierta crisis a principios de los ochenta. De este modo, la fuerza de las circunstancias económicas y legales se dejará sentir en la organización y en la acción sindical y se prolongará hasta nuestros días, a pesar de la adopción de algunas tibias medidas orientadas a la estabilización del empleo en diciembre de 1997 y a cambio de un abaratamiento del despido. Paradójicamente, dichas medidas han sido acordadas tras la llegada de un gobierno conservador en 1995.

Al mismo tiempo, la cultura de la empresa americana se ha importado a Europa. Con ello se abre las puertas a una serie de neologismos como «dirección de recursos humanos», «gestión de calidad total», «implicación del empleado». El resultado, la emergencia de un lenguaje empresarial que inunda los discursos entretreídos en distintos ámbitos sociales y en el que se redefine a los trabajadores como empleados, ya sean tratados como individuos o equipos, pero no como colectivos organizados con intereses distintos a los de la empresa, al menos en parte. En el mejor de los casos, la nueva forma de pensar empresarial omite la función del sindicato de conseguir el consentimiento del trabajador por otros medios; en el peor, se plantea debilitarlos o destruirlos.

En este contexto, la respuesta predominante del movimiento sindical a las nuevas condiciones ha sido promover un orden del día «realista», presentando una imagen más suave y amistosa de empresarios y trabajadores (Ackers, Smith y Smith, 1996: 5). La versión más extrapolada de esta actitud dio lugar a que un humorista como El Roto hiciera una lectura corrosiva de la misma en el diario *El País*: «Anda, si hasta los sindicalistas son de empresariales». Y, ciertamente, puede resultar discutible el sindicalismo actual cuyas propuestas en el ámbito de los macroacuerdos son más conocidas que sus prácticas en el centro de trabajo. La fuerte pérdida de afiliados y la disminución de su influencia son una prueba de ese carácter controvertido del sindicalismo reciente. Pues bien, el presente artículo intenta explorar la compleja maraña de factores que encierra el «nuevo centro de trabajo» y que ha conducido al sindicalismo a una situación difícil. Para ello, se van a revisar las tendencias actuales en el centro de trabajo de la forma más amplia posible, dejando para otro lugar las del ámbito legal y político, así como las del propio sindicalismo.

El contexto académico del sindicalismo

Las aproximaciones sociológicas a la interacción entre centro de trabajo, empleo y sindicalismo cuentan con una larga tradición en el ámbito anglosajón de las «relaciones industriales». A este respecto, los estadios superiores del desarrollo del sindicalismo han solido coincidir en muy diversas sociedades con una serie de circunstancias: concentración de industrias, empleo a gran escala, una situación laboral predominantemente común y el simultaneamiento del vínculo laboral con otros vínculos sociales importantes, quienes habitan tales comunidades son simultáneamente compañeros de trabajo, vecinos o miembros de grandes familias vinculadas entre sí (Lockwood, 1958: 178-181; Williams, 1984: 195). En este entorno, los sindicatos fuertes han contribuido a crear la seguridad en el empleo, con mayor número de afiliados entre los trabajadores a tiempo completo que entre los trabajadores a tiempo parcial. Asimismo, han coadyuvado al mantenimiento y a la mejora de las condiciones salariales. Los sindicatos se han desarrollado también donde la gestión empresarial considera beneficiosa su presencia y la han reconocido; donde el grado de burocratización del trabajo es elevado (Bain, 1970: 187) o donde la cobertura de la negociación colectiva es fácticamente mayor (Bain y Price, 1972: 374). A este respecto, Price señalaba en un libro colectivo que los trabajadores se mantienen fieles al sindicato mientras que su política garantice sus condiciones laborales, aunque tengan desacuerdos importantes con la ideología de sus líderes (1983: 180).

Teniendo en cuenta estas circunstancias que se han considerado favorables, son fácilmente identificables aquellos cambios estructurales que han minado cuantitativamente a los sindicatos en el Estado español desde los ochenta. Crisis de las zonas de antigua industrialización, es decir, desindustrialización de un sector ya de por sí de baja productividad con el consiguiente cierre y/o deslocalización de fábricas, lo que se traduce en una reducción del empleo industrial. Según la Encuesta de Población Activa (E.P.A.), el número de ocupados en el cuarto trimestre de 1984 era de 10.359.000, lo que suponía 2.098.360 personas menos que en el mismo trimestre de 1975; de ellas, casi un millón corresponden a la industria. Este proceso se vio reforzado con la progresiva privatización de las industrias públicas; proceso que todavía no ha finalizado. Diez años después, el total de personas ocupadas en la industria era de 2.397.300.

La expansión del sector servicios a partir de mediados de los ochenta ha duplicado sobradamente el número de ocupados: en 1975 eran 3.189.960; en 1994, 7.080.200. En esta reestructuración de los sectores productivos, el empleo público tiene un papel importante. Entre 1975 y 1994 hay 802.647 personas más ocupadas. De ellas, casi seiscientos mil son mujeres. La razón es que existen menos desigualdades en el acceso al empleo. Por otro lado, facilita más la compatibilidad del trabajo asalariado con el trabajo doméstico. Éste es precisamente uno de los hechos principales que explica la feminización de la mano de obra a la que se ha aludido.

Otras formas de ocupación, como el autoempleo o el trabajo a tiempo parcial, se promocionan aunque no acaban de despegar. Así, el primero ha decrecido incluso un poco: en 1994 había 153.595 personas menos que en 1975; mientras que el trabajo a tiempo parcial no representa más que un 7 % entre los ocupados.

Ahora bien, esta argumentación de carácter estructural sobre la pérdida de afiliación sindical no está exenta de controversia, ¿Indica una correlación causal cerrada entre tipos de trabajadores, centros de trabajo y sindicalismo? Porque, después de todo, una característica básica del trabajo bajo el capitalismo es su transformación permanente con todos los efectos que ello comporta —«Todo lo sólido se desvanece en el aire», escribía Marx—, y cambios tan radicales y de tanta envergadura tienen y han tenido lugar constantemente habiéndose producido formas muy variadas de sindicalismo que coexisten actualmente en la economía global. Más aún, ritmos y formas desiguales de sindicalismo en sociedades capitalistas que comparten muchos rasgos estructurales, conducen al carácter coyuntural, histórico y cultural de esa correlación.

A pesar de esta compleja problemática, muchos autores prefieren caracterizar, sin embargo, los cambios recientes en el proceso de trabajo en términos de cambios de modelo: del paradigma burocrático-taylorista al de gestión flexible de fuerza de trabajo o al de gestión de recursos humanos; o, sencillamente, del fordismo al posfordismo. También, se ha invocado alternativamente a la fuerza de modelos territoriales distintos al «europeo»: americanos y, sobre todo, japoneses. Para a continuación inferir, en primer lugar, que estos cambios exigen una nueva actitud sindical y, en segundo lugar, que los sindicatos que se han circunscrito a los parámetros del paradigma fordista se han quedado desfasados de los requerimientos actuales de la producción en la que «la capacidad de innovar es prioritaria con respecto a la capacidad de racionalizar [...] Lo que proporciona el éxito [a los empresarios] es la capacidad de innovar a la vez en el producto, en la técnica y en la relación con el cliente» (Crozier, 1989: 29).

En esta misma línea, autores como Regini y Sabel van más allá en su razonamiento. Se han referido al desplazamiento del centro de gravedad que se habría producido en las posiciones y en las estrategias del movimiento sindical italiano, de una actitud rígida y conflictiva a otra flexible y cooperadora, y de una política basada en el antagonismo a otra sustentada en la colaboración (1989: 12), y destacan esta experiencia de reorientación de las «relaciones industriales» como «un ejemplo muy interesante para [los sindicatos de otros países europeos] y no sólo para los empresarios» (1989: 4). En nuestras latitudes, O. Homs ha resaltado el interés de las prácticas empresariales alemanas de gestión de mano de obra y la respuesta sindical a las mismas, para la configuración de las relaciones de trabajo en el Estado español en «un momento en que la empresa pide una mayor integración del trabajador y una mayor productividad, y los trabajadores y los sindicatos piden unas mejores condiciones de trabajo y una negociación sobre las formas de modernización» (1988: XX).

Este contexto apunta, pues, hacia la existencia de dos estrategias sindicales: una «cooperadora», emergente y éticamente superior y otra «comba-

tiva», conservadora. La línea argumentativa se ha visto reforzada en los últimos años tras la aparición de paradigmas que han venido siendo acogidos bajo la expresión de «gestión de recursos humanos»; especialmente el de la producción ligera. Sus defensores han planteado que de igual modo que «el fordismo creó un sindicalismo de contrarios, el nuevo sistema de producción ligera favorece una organización más cooperadora» (Wickens, 1993: 76)¹. Es decir, es la misma producción la que demanda la cooperación. Asimismo, se suele aducir que estas nuevas formas de gestión empresarial de mano de obra o de recursos humanos, se ajustan mejor con la cultura consensual de las relaciones laborales de ciertos países del centro y norte de Europa que con las tradiciones de algunos países del sur de Europa o del Reino Unido. Su conclusión suele ser la reclamación de una nueva «razón de ser» de los sindicatos que implique una corresponsabilidad mayor en la supervivencia de la empresa, un consenso con el capital y un abandono de la dicotomía «ellos y nosotros» y del conflicto laboral. En definitiva, que los trabajadores y los sindicatos «en lugar de luchar por una racionalización alternativa, [lo hagan] por una participación proporcionada en la racionalización empresarial (Kern y Schumann, 1988: 10).

Este tipo de exposiciones se suelen justificar recurriendo empíricamente a algunas plantas de empresas de gran densidad sindical, que, por otro lado, son siempre las mismas y en las que el alto rendimiento de su producción se relaciona con el abandono sindical de la confrontación y su sustitución por la colaboración. Uno de los ejemplos más recientes de esta actitud lo constituye el libro de Barry e Irving Bluestone, *Negotiating the Future: A Labor Perspective on American Business* (1992), en el que estudian la planta de General Motors que fabrica el modelo Saturn y la describen como una planta basada en el trabajo en equipo que utiliza procesos de producción ligera y cuyo rasgo más singular es la amplia red de colaboración establecida entre la gerencia y el sindicato. Tanto es así, que ha sido calificada como el experimento más audaz de cogestión llevado a cabo en Estados Unidos hasta ahora. En el libro, rechazan el sindicalismo de confrontación y apuestan por la colaboración. Consideran que los centros sindicados tienen una productividad y una calidad más elevada que los no sindicados. Su conclusión es optimista: la propia racionalidad económica lleva a los empresarios a reconocer que los sindicatos son una parte fundamental en la recuperación de la competitividad económica americana. Se trata de una línea que ya había sido explorada unos años atrás por Heckscher y en la que abogaba por una reorientación sindical de la negociación colectiva hacia una mayor colaboración con la gerencia, basada en una participación más profunda de los trabajadores en la adopción de decisiones y en la mejora de las cualificaciones.

Otro ejemplo es NUMMI (New United Motor Manufacturing Inc.), una planta propiedad de General Motors y Toyota y regida por los principios de

1. Citado en Ackers, P. y otros (1996), p. 8.

Toyota. Ruth Milkman la compara (1997: cap. 5) con plantas de las tres grandes empresas automovilísticas americanas, General Motors, Ford y Chrysler, y destaca sus productos atribuyendo su alta calidad y su eficiencia en la fabricación a la armonía en el taller y al ambiente participativo en la misma, si bien reconoce que la participación por sí misma no contribuye a recuperar el poder perdido en los últimos años.

Independientemente de las críticas que se han realizado a estos casos y enfoques concretos (Rinehart, 1999), autores como David Gordon han señalado que se trata de una evidencia selectiva, ya que el grado de adopción de los denominados «centros de trabajo de alto rendimiento» ha sido mucho menor y más superficial de lo que se ha dejado entender. Ahora bien, suele suceder que los árboles (mejor, el árbol) no dejen ver el bosque: tanto énfasis en los mismos supone que se conoce mucho más de ellos que de los que siguen funcionando como siempre o peor; es decir, de aquéllos en los que los salarios se han rebajado, recurren sistemáticamente a mano de obra temporal, etc. (1996: 94). Su conclusión es desoladora aunque no tenga una gran proyección pública: a pesar de la apología de la «reingeniería», de las distintas técnicas de participación, etc., la mayoría de las empresas americanas son mezquinas, ya que siguen dedicándose a intensificar el control, reducir los salarios y la seguridad en el empleo y a luchar contra los sindicatos.

Ahora bien, por razones principalmente políticas, la postura de relacionar tipos de régimen de producción y tipos de régimen sindical se ha impuesto socialmente². A pesar de su predominio, los problemas no han desaparecido para estas propuestas teóricas. Surgen cuando se efectúa una comparación interterritorial e histórica, ya que suelen aparecer numerosas excepciones, y por tanto mayor variedad de combinaciones en esas relaciones. Esto ha llevado a ciertos autores (Ackers y otros, 1996: 9) a sugerir que se debe ser lo más preciso posible en la evidencia, cauto en lo relativo a las generalizaciones, especialmente sobre las consideraciones que se efectúan a propósito de la configuración y la tradición de las relaciones laborales a nivel internacional.

Teniéndolas presentes, el análisis se va a centrar en los cambios en el centro de trabajo, en su impacto sobre las relaciones laborales. En primer lugar, en los relacionados con las nuevas tecnologías y, en segundo lugar, con los aspectos más significativos de lo que se ha venido denominando «gestión flexible de la fuerza de trabajo». De manera resumida debido a la escasa información disponible, se abordará previamente la importancia que la llegada de inversores extranjeros a las empresas del Estado español puede tener en el desarrollo de las relaciones laborales.

2. A este respecto, resulta elocuente, por un lado, y sorprendente, por otro, la traducción de algunas de estas obras al castellano a principios de los noventa: la de Kochan, Katz y McKersie, y la de Heckscher.

Algunas consecuencias de la multinacionalización reciente de la industria

Se ha hecho ya referencia a un hecho muy divulgado: la reducción del empleo en la industria en el periodo de 1975 a 1994. En la industria manufacturera y extractiva, el número de personas ocupadas pasa de 3.456.308 a 2.397.000. Sin embargo, han sido escasamente investigadas las consecuencias de los cambios en la propiedad de las grandes compañías en las relaciones laborales. Tampoco lo ha sido la apertura de algunas plantas de empresas extranjeras durante estos años. Estas modificaciones en la composición de los propietarios de las industrias son importantes, porque la llegada de nuevos inversores, sobre todo si son extranjeros, puede suponer una transferencia de ciertas prácticas de gestión de mano de obra³. Precisamente, la presencia de capital extranjero no es un fenómeno nuevo en el Estado español: las empresas multinacionales poseían ya en los años setenta un importante grado de control de muchas de las ramas productivas de la economía española. Pues bien, a finales de esa década se inicia un intenso proceso de reestructuración productiva que se acelera en los años siguientes en el entorno de la reestructuración mundial de los mercados. Algunas multinacionales, principalmente americanas y del sudeste asiático, extienden sus redes productivas por distintos lugares del planeta para colocar mejor sus productos, adquiriendo plantas preexistentes o instalándolas nuevas. En ese mismo tiempo y en el horizonte de la integración europea, las empresas continentales han buscado beneficiarse de las economías de escala. Esto ha llevado a un proceso de concentración empresarial, de reducción de su capacidad productiva con el cierre de plantas en ocasiones, y de modificación de las relaciones laborales en aquéllas que se han mantenido. Ahora bien, ¿qué aspectos se han modificado?, ¿de qué manera se han articulado?, ¿cuál es la actitud gerencial hacia los sindicatos?, ¿los han tratado por igual?, ¿qué tipo de sindicalismo prefieren? son interrogantes con no demasiadas respuestas en el ámbito de la sociología⁴. Por otro lado, estas políticas empresariales se han llevado a cabo en unos territorios en los que preexiste una misma «cuenca de empleo» y en los que se han configurado específicamente las relaciones colectivas de trabajo, lo que puede determinar su desarrollo. Esto implica que la composición técnica de la mano de obra varía de unos lugares a otros, pero también su composición política, de modo que condiciona, por ejemplo, las nuevas inversiones empresariales.

3. En tiempos todavía recientes, la presencia de empresas multinacionales en algunas latitudes del planeta ha implicado no sólo el ejercicio de una actividad económica y una determinada forma de llevarla a cabo, sino también su apoyo a ciertas prácticas políticas. Por ello, en la actual coyuntura que tanto se ha escrito sobre la extradición de Pinochet, no está de más recordar las implicaciones de determinadas empresas de comunicación estadounidenses en el golpe de estado que protagonizó el general y el ejército chilenos.
4. Las investigaciones sociológicas publicadas, centradas en empresas, son escasas; que además tengan como objeto de estudio las relaciones laborales, todavía lo son más. De las que se tiene constancia (Coller, 1997; Lope, 1990; Martín Artiles, 1992) se han extraído algunas de las observaciones que se hacen en este apartado. Otras, de sector y con otros objetos de estudio, de las que también se han derivado algunas observaciones, son las de Alonso, Blanco, Estrada y Soto (1994), Alós, Miguélez y Recio (1988 y 1990) y QUIT (1997).

Pues bien, veamos. En primer lugar, los aspectos más complejos de la influencia de las transferencias extranjeras sobre las relaciones laborales son los relacionados con el proceso de trabajo, es decir, con las respuestas a las dos primeras preguntas. Alonso, Blanco, Estrada y Soto, en su investigación sobre el desarrollo del toyotismo en la industria automovilística española, han puesto de manifiesto que en tanto que sistema no se aplica íntegramente en ninguno de los casos analizados⁵. Ahora bien, sí que destacan que algunos de sus elementos característicos están presentes en la misma; sobre todo, los de carácter técnico. Así, el sistema Justo a Tiempo (JAT) se aplica en el conjunto de las empresas estudiadas, especialmente en General Motors y Nissan; el mecanismo básico de información, el KANBAN, está implantado, además de en las dos plantas mencionadas, en Suzuki y en la planta de Martorell de Seat, si bien se ha ido extendiendo al resto de empresas, y el dispositivo básico para el mejoramiento continuo (KAIZEN), los Círculos de Calidad, sólo estaban en funcionamiento en General Motors y en Citroen; una versión más moderada del mismo, los buzones de sugerencias, emergen con cierta fuerza en la mayoría de las empresas (1994: 55). Es decir, están presentes, sobre todo, en plantas de multinacionales de reciente llegada. Además, en el caso de General Motors es completamente nueva, con un alto grado de desarrollo tecnológico y sin experiencia sindical. Se entiende, pues, que no sólo se encuentren mayores niveles de utilización de las concepciones «toyotistas», sino también que su desarrollo haya sido más fácil que en aquellas plantas de implantación más antigua, donde distintos aspectos de la organización laboral son negociados desde hace años. Por ello mismo, uno de los aspectos de los Círculos de Calidad que mayor rechazo han ocasionado es que sus líderes no se hayan limitado al ejercicio de sus funciones específicas, sino que también hayan asumido papeles de canalización de conflictos colectivos de las relaciones laborales (1994: 142).

Observaciones muy similares realizan el colectivo QUIT y A. Lope en los capítulos dedicados a gestión de mano de obra y relaciones laborales en la empresa de sus publicaciones (1997: 235-274 y 1996: 165-204, respectivamente). En los mismos, ofrecen sendos balances de estudios de casos de grandes y medianas empresas industriales y de servicios. Aproximadamente, la mitad de las estudiadas pertenecen a multinacionales. Dos de ellas, dedicadas a la fabricación de televisores y a la hilatura de algodón, se han instalado recientemente. En otra, dedicada a la construcción de máquinas herramienta, la presencia de la multinacional también es de hace poco tiempo (1990). Se trata de una empresa pública que ha sido privatizada. Pues bien, una de las novedades destacadas en ambos estudios es el desarrollo de una «cultura corporativa o espíritu de empresa», orientada a buscar la integración del «individuo», lo que es especialmente manifiesto en las multinacionales. Esto implica una tendencia, muy frecuente en ellas, de intentar relegar los mecanismos de regula-

5. La investigación se desarrolló en SEAT-VW, FASA-RENAULT, FORD-ESPAÑA, GENERAL MOTORS ESPAÑA, PEUGEOT ESPAÑA, CITROËN HISPANIA, NISSAN MOTOR IBERICA, IVECO PEGASO, MERCEDES BENZ y SUZUKI SANTANA.

ción colectiva, lo que no siempre consiguen, porque la presencia del comité de empresa y de los sindicatos puede contrarrestar esa voluntad empresarial de integración.

Otras innovaciones son: la producción Justo a Tiempo, localizada en una empresa de televisores y en la industria metalúrgica, particularmente en una empresa de fabricación de grifos y en otra de automoción. Los «grupos de mejora continua» o los «círculos de calidad» están poco desarrollados, al igual que los grupos de trabajo; los perciben en determinadas secciones y no en todas las empresas⁶. El autocontrol de calidad está siendo impulsado en buena parte de estas empresas con los correspondientes cambios en el trabajo, tanto en su contenido como en la carga. Lo mismo está sucediendo con la producción asistida por ordenador, aunque su implantación sea algo menor.

Es decir, observan un cierto eclecticismo entre la tradición y lo nuevo, ya que las nuevas experiencias no suponen modificaciones radicales en la organización de la producción ni en el contenido del trabajo. Consideran que su finalidad es «movilizar las capacidades intelectuales y motivar en el trabajo con el fin de lograr un mejor flujo en la comunicación interna, así como un mayor control de las incidencias en el proceso productivo» (1997: 254).

Con respecto al tratamiento que las multinacionales han dispensado a los sindicatos y su acción a partir del momento que se han instalado, la disposición de información sistematizada y publicada es todavía menor. Por tanto, resulta difícil establecer si hay diferencias entre las compañías que proceden de una u otra parte del planeta. A pesar de este déficit de información, de la accesible se infieren dos actitudes empresariales en un entorno de fuerte individualización de las relaciones laborales. Por un lado, la de aquellas empresas jóvenes sin apenas experiencia sindical en las que la gerencia reconoce la interlocución colectiva pero no la práctica. La jefa de personal de la multinacional japonesa de hilados justificaba así su desconfianza: «[La constitución de un comité de empresa, CE], depende. Si hay un buen CE no tengo inconveniente. [...] Si hay un CE que nada más ponga problemas a la dirección, que en lugar de favorecer a los trabajadores adopte posturas de sindicato, ¡pues no!...» (Lope, 1996: 195). Por otro, la de aquellas empresas con experiencia sindical, sobre todo si es larga y radical. En ellas, la gerencia suele partir del reconocimiento de la representación colectiva y de la existencia de intereses distintos. La razón la han verbalizado los directivos de una multinacional dedicada a la producción de bienes de equipo electrónicos que tiene una planta en las proximidades de Barcelona: «és millor negociar amb sindicats seriosos, i els que hi ha a l'empresa ho són, que no pas tenir interlocutors amb qui negociar [...] els problemes, aleshores, podrien disparar-se» (Lope, 1990: 67). Palabras que el autor de estas líneas también ha escuchado al jefe de personal de uno de los astilleros valencianos. Ahora bien, que no rechacen la representación colectiva, que no sean antisindicatos no quiere

6. En la encuesta realizada a 649 empresas de la Región Metropolitana de Barcelona, los grupos de trabajo estaban presentes en una cuarta parte de las mismas, principalmente en la industria química y del metal.

decir que traten a todos por igual, como bien se puede derivar de los comentarios anteriores. Sólo los considerados «serios» son reconocidos, lo que da pie a que dicho reconocimiento sea muy elástico. A este respecto, la planta de Ford de Almussafes es muy indicativa. La dirección ha preferido un sindicato y, con ello, ha prescrito el tipo de acción sindical que quiere.

A través de este reducido número de casos, se percibe que los principales efectos de la llegada de nuevas multinacionales a la economía española han sido determinadas innovaciones en el proceso de trabajo, sobre todo de carácter técnico. Se sabe menos, sin embargo, de las consecuencias que han tenido sobre la acción sindical. Por ello mismo, se hace necesaria una investigación longitudinal amplia, preferentemente estudios de casos, para poder evaluar no sólo el alcance y el sentido de los cambios en la organización laboral o en la estructura de las plantillas, sino también el impacto que ciertas prácticas pueden ejercer sobre los sindicatos y su acción durante un periodo de tiempo prolongado.

El impacto de las tecnologías de la información

Veinticinco años después de comenzar a utilizar las denominadas «tecnologías de la información», es visible su impacto en todos los sectores y ámbitos laborales. Primero, posibilitando la fractura de aquellas ramas productivas de alta densidad sindical; segundo, socavando determinadas identidades profesionales caracterizadas por su conflictividad, como las de los «maquinistas» en las industrias del metal, linotipistas y cajistas en las de artes gráficas o caldereros, en la construcción naval, etc., y tercero, contribuyendo a crear el «ejército de reserva» de mano de obra.

Indudablemente, no es la tecnología en sí misma la que produce dichos hechos, sino la gestión empresarial con respecto a los diferentes factores que constituyen el proceso productivo, entre otros, la fuerza de trabajo. Ahora bien, las tecnologías de la información han facilitado la descentralización productiva, la fragmentación de los trabajadores, en el actual proceso de reestructuración de la producción.

Pues bien, el impacto de las tecnologías de la información en las relaciones laborales ha sido abordado analíticamente desde dos puntos de vista, por lo menos. El primero, analiza el desarrollo del potencial que encierran para aumentar la interrelación entre la gerencia y los representantes de los trabajadores, en tanto que su materialización puede suponer una mayor intercomunicación y, con ella, la ampliación del ámbito de negociación, desde las mismas tecnologías que se introducen, cosa no frecuente, hasta sus efectos diferidos: consecuencias en las categorías profesionales, sus requerimientos de formación, etc. (Cornfield, 1995). El segundo, las estudia en tanto que mecanismos que aumentan el control y la supervisión de los trabajadores.

Más aún, las tecnologías de la información han producido un tipo particular de trabajo, fragmentado y geográficamente disperso, el «teletrabajo». Ahora bien, los trabajadores a domicilio son siempre difíciles de organizar sin-

dicalmente y fáciles de controlar empresarialmente, aunque cabe reconocer que muchos de los «teletrabajadores» son cuadros medios o superiores de las empresas y, por tanto, difíciles de organizar de por sí.

Las investigaciones a las que se ha accedido (Miguélez y otros, 1991; QUIT, 1997: 172-173) evidencian, sin embargo, poca interrelación entre la empresa y los sindicatos en materia de innovación tecnológica que además, si se produce, tiene lugar una vez ya se ha realizado. El procedimiento habitual de introducción de las nuevas tecnologías en las empresas del Área Metropolitana de Barcelona y en las de las ramas de la alimentación, metal, químicas y textil de Cataluña es una decisión unilateral de la gerencia o de los propietarios, sin negociación o consulta al contrapoder sindical y a los propios trabajadores. Por tanto, bien se puede afirmar que dicha actitud excluyente refleja la consideración empresarial del papel de las partes en las relaciones laborales.

Esta afirmación ha sido matizada, en cierto sentido, en el apartado que A. Lope dedica al examen de las correspondencias entre innovaciones tecnológicas y relaciones laborales en empresas de químicas (3), farmacéuticas (2), textiles (3) y de acabados (3) (1996: 188-198). Plantea que puede haber negociación en algunas ocasiones pero a posteriori; es decir, la negociación no se establece en estos casos sobre la aplicación de la innovación tecnológica, sino sobre alguno de sus efectos: los turnos, el empleo afectado, los complementos salariales, etc. La razón la encuentra no solamente en el hecho que los empresarios son muy reacios a la consulta y a la negociación con los representantes de los trabajadores de temas que consideran que son únicamente incumbencia suya, como las innovaciones técnicas u organizativas, sino también en el propio posicionamiento defensivo con que la acción colectiva aborda las mismas.

De este breve repaso, restringido al ámbito catalán, no se puede derivar que los sindicatos se oponen a las nuevas tecnologías, sino que en ocasiones promueven acciones orientadas a mitigar alguno de sus efectos. Por tanto, las tecnologías de la información pueden cambiar el proceso de trabajo en las empresas, su contenido. En este sentido, de nuevo hay que examinar más sistemáticamente las consecuencias de su introducción sobre la acción sindical. Ahora bien, resulta indiscutible que no cambian la naturaleza del empleo capitalista. Por ello, pueden suponer un tipo diferente de sindicalismo, más que ausencia de sindicalismo.

El impacto de la flexibilidad

En el último cuarto de siglo, la flexibilidad ha sido el pretexto fundamental para la reforma, tanto de la estructura empresarial como de la organización laboral. Como es bien sabido, los significados de dicho término son diversos: desregulación de los mercados laborales, subcontratación, externalización de servicios, reagrupación de destrezas y operaciones, segmentación del empleo, etc. Entre los distintos modelos interpretativos que han construido sus discursos alrededor de éstos y otros significados, el que probablemente ha correlacionado más intensamente aspectos de la composición técnica y política de la fuerza de trabajo, ha

sido el de la «empresa flexible». En este modelo que ha tenido una notoria influencia en España, Atkinson (1986/87: 14-16) plantea una organización de la producción en un «núcleo» y una «periferia». En el primero, se localizarían trabajadores recualificados, cooperadores y organizados sindicalmente. En la segunda, trabajadores poco cualificados y sin organizar. Este panorama ha sido caricaturizado por Ackers y otros (1996: 13) como una división victoriana entre una elite de artesanos sindicalizados y una tropa desorganizada de trabajadores desqualificados. Éstos y otros muchos aspectos han sido analizados críticamente (Pollert, 1988; Williams, 1987). En España, algunos de estos aspectos han sido abordados por Miguélez (1995) y Prieto (1992).

De todas maneras, la controversia abarca tantos aspectos que desborda los objetivos del presente artículo. Por ello, se considerarán brevemente dos aspectos de la flexibilidad que pueden tener implicaciones para la acción sindical en el centro de trabajo. La proliferación de formas vulnerables de trabajo —la emergencia de una mano de obra periférica, en términos de Atkinson— y el desarrollo de determinadas prácticas organizativas, especialmente el trabajo en grupo, dentro de la mano de obra básica —del «núcleo»—.

Los datos sobre el crecimiento de las formas intermitentes, no permanentes y vulnerables de trabajo se acumulan en España desde hace veinte años. Ahora bien, ¿a qué responde esta proliferación?, ¿a la búsqueda de una nueva flexibilidad (con el fin de debilitar estratégicamente la posición negociadora de trabajadores y sindicatos)?, ¿a cambios estructurales? Los estudios, principalmente de casos, constatan la primera razón en determinadas ramas sin que se excluya la segunda en otras. En las grandes empresas de artes gráficas, automóvil y componentes del mismo, mueble, telecomunicaciones, se ha intensificado la descentralización productiva, al mismo tiempo que se ha sustituido una parte de los trabajadores con contratos indefinidos por otros con contratos temporales. Porcentualmente, no suelen superar la cuarta parte de las plantillas. Estos cambios han modificado profundamente las relaciones laborales, porque en las empresas subcontratantes están más reguladas y las normas, algunas de ellas, por lo menos, están negociadas. No sucede así en las empresas subcontratistas, donde las relaciones laborales suelen ser informales y teñidas de paternalismo.

Las consecuencias sobre las condiciones de integración en las empresas y salariales son elocuentes. La tasa de contratación temporal en las empresas que tienen entre seis y cincuenta asalariados era del 35% en 1997, mientras que en las de más de doscientos cincuenta, era del 23%. El recurso a otra forma atípica de trabajo, la contratación a tiempo parcial, era del 8% en las primeras y del 3% en las segundas. Y, sobre todo, mientras en las pequeñas, el 83% posee una remuneración igual al salario base de sus convenios sectoriales, en las grandes, sólo el 5% tiene esos niveles retributivos mínimos (Blanco, 1998: 357). En resumen, el proceso de descentralización ha permitido la reducción del número

7. Estos datos proceden del estudio realizado por Claudia Narocki para el proyecto *Impacto de la transposición de las directivas de la Unión Europea relativas a Seguridad Social en España* y elaboradas a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral del INE.

ro de trabajadores de las grandes empresas de determinadas ramas del sector privado, sobre todo en aquéllas que cuentan con experiencia sindical mediante diversos mecanismos, bajas incentivadas, jubilaciones anticipadas, etc., y cubrir las actividades que realizaban mediante el recurso a pequeñas empresas en las que no están, ni han estado, reguladas las relaciones laborales por la intervención sindical. Por otro lado, la coexistencia de trabajadores eventuales y fijos en la misma empresa ha dificultado la agregación sindical de intereses y no ha sido infrecuente la negociación de diferentes condiciones laborales. Fenómeno que rebasa cada vez más las paredes de la empresa y se extiende por algunas ramas productivas (Bilbao, 1990; Martín Artiles, 1992).

Sin embargo, no todas las prácticas de gestión flexible (ya estén relacionadas con la contratación, el tiempo de trabajo, etc.) tienen como objetivo debilitar sindicalmente a los trabajadores. Sobre todo en aquellas ramas donde nunca han estado organizados. Un caso paradigmático es el del comercio al por menor. En las grandes y medianas superficies, una parte importante de los puestos de trabajo a tiempo completo son reconvertidos en puestos de trabajo a tiempo parcial en determinadas horas o días de la semana. Ahora bien, el sindicalismo se encuentra raramente en la regulación concreta del proceso de trabajo. En todo caso, se localiza en ámbitos más amplios de negociación.

Del vaciado de los estudios de casos, se extrae la evidencia de que determinadas formas precarias de integración de los trabajadores en la empresa han sido utilizadas para amortiguar, primero, y limar, después, la acción sindical en ramas productivas de la industria. Pero no siempre, ni en todas. En bastantes ramas del sector servicios, como por ejemplo el comercio, que tiene una gran relevancia numérica en el conjunto de la población ocupada del Estado español, en la construcción, e incluso, en algunas de la industria, responden más al intento de reducir los tiempos muertos en el proceso laboral, ya que apenas tienen tradición sindical.

En este contexto, sorprenden ciertas perspectivas analíticas, bastante frecuentes en la literatura sociológica, caracterizadas por una peculiar actitud dual ante la evidencia empírica: los hechos que encajan en la teoría formulada se presentan como «pruebas», mientras que los que están en contra se rechazan y se definen como «desviaciones de la tendencia fundamental».

Con respecto al segundo aspecto a estudiar, el desarrollo de determinadas prácticas de gestión flexible, lo primero que cabe afirmar es que los empresarios han recurrido a una organización menos rígida del tiempo de trabajo anual y a la movilidad horizontal y descendente, es decir, a la disponibilidad laboral, para intentar cerrar la porosidad de la jornada laboral. Estos cambios han tenido lugar tanto en centros de trabajo con importante presencia sindical, como en otros que no tienen o que ésta es débil. Ahora bien, en los primeros, la presión y la negociación han limitado su alcance.

Del trabajo en grupo, por contra, hay pocas referencias concretas sobre su implantación en la información a la que se ha accedido: una fábrica de perfiles de caucho para la industria del automóvil (QUIT, 1997: 251), una fábrica de hilado de algodón y una de plásticos (Lope, 1996: 211). También,

hay referencias genéricas a su existencia en la industria del automóvil (Alonso, 1994: 81) y en la Región Metropolitana de Barcelona (QUIT, 1997: 156-157). De dicha información se desprende que se trata de una práctica organizativa que se extiende poco a poco aunque todavía de forma limitada, incluso en el propio ámbito de la empresa. Así, en los casos mencionados, sólo está articulada en algunas fases o áreas de la producción: troquelado en la fábrica de perfiles o mantenimiento en la industria automovilística, por ejemplo. Su despliegue empresarial tiene lugar a partir de la constitución de un grupo bajo la dirección de un coordinador. Tienen autonomía relativa para organizarse el trabajo, que puede ir desde el aprovisionamiento de los materiales necesarios para las tareas encomendadas hasta la supervisión de la calidad de lo que se ejecuta. Estas tareas suelen ser rutinarias y fragmentarias cuando se trata de equipos en la producción directa, de escaso contenido (Lope, 1996: 210). En los casos que se localizan en las áreas de mantenimiento, las tareas suelen ser más complejas, lo que supone nuevos requerimientos de formación (Alonso, 1994: 81).

Las reseñas de las consecuencias del desarrollo del trabajo en equipos sobre las representaciones simbólicas de los trabajadores o la acción sindical en estos casos, son todavía menos. Sin embargo, pueden tener repercusiones en ambos universos, porque el trabajo en grupo persigue, por parte de los empresarios, el debilitamiento de la conciencia ocupacional y simboliza un distanciamiento de la estricta jerarquía de control, en la que los trabajadores están sujetos a tareas individuales y controlados por la tecnología o encargados. Pero, además, porque la propia configuración del trabajo en equipos puede debilitar las redes de comunicación sindical. Pues bien, su impacto potencial en los sentidos manifestados puede ser significativo, ya que aunque se trata de experiencias minoritarias, sin embargo, están circunscritas mayoritariamente a las grandes empresas, que son precisamente los lugares donde se localizan preferentemente los sindicatos. Ahora bien, se sabe muy poco de cómo han sido acogidos por los trabajadores y sus organizaciones. Una práctica similar, los círculos de calidad, han sido recibidos con muchas reservas en la industria del automóvil (Alonso y otros, 1994: 142), ya que sus coordinadores asumían labores que no les correspondían, como las de información y canalización de problemas substantivos de las relaciones laborales; pero las funciones asignadas a unos y otros colectivos no son del todo iguales, de manera que la extrapolación hay que hacerla con cierta cautela. Ante la ausencia de información, resulta chocante la asunción acrítica de ciertos presupuestos, como los relacionados con el trabajador básico socialmente integrado dentro del modelo de la «empresa flexible», en una parte de la literatura sociológica actual, y su defensa sin un mayor grado de contrastación empírica.

Realizadas las precisiones anteriores con respecto a estas perspectivas, un tanto esencialistas, se puede afirmar que el aspecto de la actual organización empresarial del trabajo que más repercute en los sindicatos y en sus formas de acción en algunos sectores económicos que fueron centrales en la estructura económica española, es la integración precaria de los trabajadores, ya que ha

aumentado su vulnerabilidad como consecuencia de las políticas deflacionistas, la crisis y la reestructuración productiva.

Consideraciones finales sobre los efectos de la reorganización productiva en la acción sindical

En el largo periodo de reorganización productiva que se ha analizado, se observan nuevos conceptos y prácticas en la gestión de mano de obra, así como en todo el ciclo productivo, que se dejan sentir en la acción sindical en el centro de trabajo, si bien cabe precisar inmediatamente que dichas innovaciones no se producen de manera homogénea en todas las ramas productivas, ni en todas las empresas. A este respecto, su tamaño, su posición en el mercado del producto y en la trama productiva, condicionan su desarrollo de alguna manera.

Pues bien, la primera consideración que cabe hacer es que la fuerte agudización de la competitividad en las últimas décadas ha supuesto el desarrollo de una concepción corporativa de la empresa, especialmente si es grande y, más aún, si pertenece a un grupo multinacional, para mantener o mejorar la demanda del producto. Esto se traduce en buscar la identificación del trabajador con los objetivos de la empresa y, al mismo tiempo, en intentar reducir la importancia de los mecanismos de representación y regulación colectiva. Concepciones que tropiezan con dificultades para abrirse camino, sobre todo cuando las plantas son antiguas y existe experiencia sindical. En las plantas recientemente levantadas, resulta más fácil su desplazamiento, ya que no suele haber organismos ni organizaciones de carácter colectivo que sirvan de contrapeso. Sin embargo, a pesar de la resistencia que puedan ofrecer los trabajadores, se observa que esas filosofías y las estrategias organizativas que les acompañan se van abriendo paso poco a poco en el proceso de trabajo, más responsabilidad en lo que efectúan, mayor disponibilidad laboral, etc.

La segunda consideración tiene que ver con las consecuencias que ha tenido el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información en las empresas. Directamente, su implementación selectiva ha permitido a la gerencia reducir la importancia de aquellas identidades profesionales que podían resultar más conflictivas. Indirectamente, ha posibilitado la subdivisión del proceso productivo en empresas con tradición sindical quebrando el colectivo de los trabajadores, que, a partir de este momento, tendrán más dificultades para agregar sus intereses dada la mayor fragmentación de la mano de obra. Por otro lado, en las pequeñas unidades productivas que han crecido considerablemente en los últimos tiempos como consecuencia de esa subdivisión, las relaciones laborales se caracterizan por un fuerte individualismo alejado de las actitudes colectivas para mejorar las condiciones laborales (Blanco y Otaegui, 1990-1991).

Y una tercera consideración está relacionada con nuevas prácticas de gestión de fuerza de trabajo en las empresas, con las formas de integrar a los trabajadores y su disposición en las mismas. Ambos hechos suponen modificaciones en las bases sobre las que un segmento muy importante de los trabajadores ha construido una determinada identidad social y se ha organizado colectivamente.

Especialmente significativo resulta la incorporación inestable y atípica de los trabajadores en los centros de trabajo, ya que ha traído consigo la subordinación de sus condiciones de vida/trabajo, de su destino, a las condiciones del empleo o, más precisamente, al hecho de «tener empleo» al precio que sea (Callejo, 1996: 32-35; Bilbao, 1999: 65-71).

La institucionalización de la precariedad en la ocupación y, por tanto, en la integración social de capas cada vez más amplias de personas, facilita la configuración de identidades más individualizadas, más versátiles, los «contratados»; aptas para unas condiciones de empleo alejadas de los tradicionales vínculos colectivos, lo que condiciona la construcción social de los valores colectivos en el trabajo, tanto en general como en particular, en aquellos centros o ramas productivas con arraigada presencia sindical. Además, la percepción individualizada de la propia situación es el terreno apropiado para la asunción del discurso antisindical. De manera que las circunstancias objetivas y las experiencias subjetivas se retroalimentan en estos casos.

Esta forma de integración y de identificación predomina entre quienes inician su vida laboral, que ha ido acompañada, frecuentemente, de una fuerte competencia entre tales sujetos. Todo ello ha dado lugar a un distanciamiento de estas personas de las organizaciones de regulación colectiva del trabajo, que son vistas como algo ajeno desde el comienzo de su trayectoria laboral, es decir, entre estos trabajadores ha venido cuajando un cierto escepticismo con respecto a esas organizaciones que condiciona su actitud posterior frente a las mismas (Bilbao, 1999: 124-133).

En resumen, la reorganización productiva ha traído consigo cambios en las condiciones de empleo y de trabajo en la empresa que han implicado modificaciones en la composición, no sólo técnica sino también política, de la fuerza de trabajo, ya que se han alterado, sobre todo para una parte de ella, las bases objetivas sobre las que se venían construyendo las identidades colectivas que daban paso a determinadas formas de acción sindical. Ahora bien, esto no quiere decir que los cambios para recortar o eliminar derechos ya conseguidos, se produzcan sin oposición ni respuesta, por lo menos entre una parte de los asalariados que defienden y negocian colectivamente su mantenimiento, total o parcial.

En la subsistencia de estas contradicciones y conflictos laborales, reside una de las réplicas críticas más importantes a buena parte de los paradigmas productivos característicos del contexto dominante en las dos últimas décadas y al que se ha hecho alusión, porque su omisión o su consideración como algo anormal y atípico es uno de los supuestos básicos que subyace en sus presupuestos. También constituyen uno de los caminos que pueden recorrer las organizaciones sindicales. Por ello, estudiarlos más amplia y sistemáticamente es un reto, no sólo en el ámbito de las ciencias sociales del trabajo sino también en el político. En este sentido, el presente artículo no pretende ser más que un modesto punto de partida donde se ha registrado cómo ciertos aspectos de la reorganización productiva más reciente han podido afectar a los sindicatos y a su acción en el centro de trabajo.

Bibliografía

- ACKERS, P.; SMITH, Ch.; SMITH, P. (eds.) (1996). *The new workplace and tradeunionism*. Londres: Routledge.
- ALONSO, L.E.; BLANCO, J.; ESTRADA, B.; SOTO, F. (1994). *Cambio tecnológico y organización del trabajo en la industria del automóvil. El caso español* (Proyecto COMETT de la Unión Europea). Madrid: Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras.
- ALOS, R.; MIGUÉLEZ, F.; RECIO, A. (1988). *Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*. Barcelona: CERES-CONC.
- (1990). *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya*. Barcelona: CERES-CONC.
- ATKINSON, J. (1986/1987). «Flexibilidad de empleo en los mercados laborales». *Zona Abierta*, 41-42. Madrid.
- BAIN, G.S. (1970). *The growth of white-collar unionism*. Oxford: Clarendon Press.
- BAIN, G.S.; PRICE, R. (1972). «Union growth and employment trends in the United Kingdom». *British Journal of Industrial Relations*, 10.
- BILBAO, A. (1990). «El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y descentralización productiva». *Sociología del Trabajo*, 9. Madrid.
- (1993). *Obreros y ciudadanos*. Madrid: Trotta.
- (1999). *El empleo precario*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- BLANCO, J.; OTAEGUI, A. (1990-1991). «Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical». *Sociología del Trabajo*, 11. Madrid.
- BLUESTONE, B.; BLUESTONE, I. (1992). *Negotiating the future: a labor perspective on American Business*. Nueva York: Basic Books.
- CALLEJO, J. (1995.1996). «Fatalidad del mercado y culturas de la producción». *Sociología del Trabajo*, 26. Madrid.
- COLLER, X. (1997). *La empresa flexible*. Madrid: CIS.
- CORNFIELD, D.B. (1994/1995). «Potencial participativo de las nuevas tecnologías y sindicalismo». *Sociología del Trabajo*, 23. Madrid.
- CROZIER, M. (1989). *L'entreprise à l'écoute. Apprendre le management post-industriel*. París: Inter-Éditions.
- GARCÍA LASSO, A. (1996). «Modelos de negociación colectiva: aspectos económicos». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9. Madrid.
- GORDON, D. (1996). *Fat and mean: the corporate squeeze of working americans and the myth of managerial «Downsizing»*. Nueva York: Free Press.
- HECKSCHER, Ch. (1988). *The new unionism: employee involvement in the changing corporation*. Nueva York: Basic Books.
- HOBBSAWM, E.H. (ed.) (1981). *The forward march of labour halted*. Londres: Verso.
- HOMS, O. (1988). «Prólogo». En KERN, H.; SCHUMANN, M. (1988). *El fin de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KERN, H.; SCHUMANN, M. (1988). *El fin de la división del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KOCHAN, T.; KATZ, C.; MCKERSIE, R.B. (1988). *The transformation of american industrial relations*. Nueva York: Basic Books.
- LOCKWOOD, D. (1970). «Fuente de variación en la imagen de la sociedad de obreros». En MOSER, C.A. y otros. *Imagen de la sociedad y conciencia de clase*. Caracas: Monte Ávila Editores.
- LOPE, A. (1990). *Els treballadors. Actituds associatives i acció sindical a l'empresa: El cas d'un centre productiu del metall*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

- (1996). *Innovación tecnológica y cualificación*. Madrid: CES.
- MARTÍN ARTILES, A. (1992). «Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales postfordista. Estudio comparado de casos». *Sociología del Trabajo*, 15. Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. (1995). «Estrategias e ideologías de la flexibilidad». *Mientras Tanto*, 60. Barcelona.
- MILKMAN, R. (1997). *Farewell to the factory: auto workers in the late twentieth century*. Berkeley: Universidad de California Press.
- MORÁN, A. (1996). «Auge y crisis de los grandes acuerdos sociales de los 80». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9. Madrid.
- POLLERT, A. (1988). «Dismantling flexibility». *Capital&Class*, 34.
- PRICE, R. (1983). «White-collar unions; growth, character attitudes in the 1970s». En HYMAN, R.; PRICE, R. *The new working class*. Londres: MacMillan.
- PRIETO, C. (1992). «Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica». *Sociología del Trabajo*, 16. Madrid.
- QUIT (1997). *Economía, trabajo y empresa*. Madrid: CES.
- RECIO, A. (1991). «La segmentación del mercado de trabajo en España». En MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (eds.). *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- REGINI, M.; SABEL, Ch. (1989). «Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80». *Sociología del Trabajo*, 6. Madrid.
- RINEHART, J. (1999). «The international motor vehicle program's lean production benchmark: a critique». *Monthly Review*, vol. 50, núm. 8. Nueva York.
- WILLIAMS, K.; CUTLER, T.; WILLIAMS, J.; HASLAM, C. (1987). «The end of mass production?». *Economy and Society*, vol. 16, núm. 3.
- WILLIAMS, R. (1984). *Hacia el año 2000*. Barcelona: Crítica.