

Las peculiaridades del fordismo español¹

José BABIANO*

"That's the sound of the men working on the chain gang" Sam Cooke, Chain Gang.

En este artículo se presentan, en primer lugar, un conjunto de fenómenos fordistas que pueden detectarse en España, desde el comienzo de los años sesenta hasta el final del régimen de Franco (Sección I). A continuación, se discute si algunos rasgos específicos de dicho régimen —en especial, el intervencionismo estatal, la legislación laboral represiva y la existencia de la Organización Sindical— hicieron variar tal modelo de gestión global de la mano de obra, hasta degenerarlo (Sección II). Por último, trata de formularse una hipótesis analítica de lo que se considera el período prefordista, abierto en 1939. La hipótesis parte de que, en realidad, las peculiaridades franquistas, en lugar de entorpecer, favorecieron la llegada del fordismo. Para intentar explicarlo, se propone seguir las huellas de dos patrones de disciplinamiento de la fuerza de trabajo: la militarización y el paternalismo (Sección III).

I

Todos los elementos configuradores del fordismo como un modo de gestión de la mano de obra —lo que incluye tanto el proceso de trabajo como la esfera del consumo— pueden reconocerse en las relaciones industriales durante los años sesenta en España.

* Investigador de la Fundación 1º de Mayo y profesor de la Escuela de Relaciones Laborales (UCM).

¹ Una primera versión de este texto fue presentada en forma de documento de trabajo, el 22 de febrero de 1993, en un seminario organizado por la Fundación Primero de Mayo. Participaron en el debate Ana Fernández, Juan J. Martínez, Ubaldo Martínez, J. Antonio de Mingo, Almudena Mozo, Susana Narotzky, Esther Pascua, P. Sánchez León y Alvaro Soto. Tuvo la amabilidad, asimismo, de leer el documento David Ruiz. Debo agradecerles a todos ellos las numerosas observaciones que me hicieron llegar y que, salvo en los casos de diferencias de criterio, he tratado de incorporar. Naturalmente, la responsabilidad de las torpezas que puedan aquí aparecer, me corresponde a mi de forma exclusiva.

En efecto, tomemos un primer fenómeno de amplias dimensiones y de importancia capital en relación al anterior enunciado: la emigración. La emigración supuso una movilización de mano de obra sin precedentes históricos. El masivo trasvase de población desde el campo hacia las ciudades industriales (o en proceso de industrialización), originó alteraciones sustanciales en la composición de la fuerza de trabajo. La clase obrera experimentó, de esta suerte, un relevo generacional y una remodelación a partir de un personal carente de tradiciones industriales. Del mismo modo, una emigración de origen rural significó, y esto es importante para el reclutamiento en las empresas bajo condiciones fordistas, una potente presión hacia la descualificación, en términos de composición técnica de la fuerza del trabajo. Además, al tener un carácter permanente, la emigración coadyuvó a resolver el problema de la fijación de la mano de obra, de su adscripción estable y por lo tanto, al reforzamiento de la disciplina social. Lograr la estabilidad, eliminar comportamientos erráticos (mas allá de la consecución del disciplinamiento en planta durante el tiempo de trabajo), han constituido objetivos recurrentes en la historia de la gerencia empresarial, si bien el fordismo los enunció y resolvió de forma específica. La emigración, en fin, hizo posible la ampliación de mercados con una nueva demanda social media, en la medida en que los emigrantes accedieron a una serie de bienes de consumo duradero, no desde su posición anterior de obreros agrícolas, sino como trabajadores industriales y de las ciudades².

La emigración —rasgo sobresaliente de la España de los años sesenta— nos conduce, pues, de forma muy directa al núcleo del paradigma fordista. Porque fordismo significa, por una parte, producción en masa en cadenas *standard*, jerarquía estricta y personal descualificado y nuevo, en lo que concierne al proceso productivo. Y además implica, en relación al ámbito de la reconstitución de la fuerza de trabajo, ampliación de mercados y consumo de masas de bienes estandarizados (Aglietta, 1979; Coriat, 1982).

Detengámonos, con más detalle, en ambos aspectos. Todo parece indicar que durante los años sesenta se extendieron, en el ámbito de la racionalización del trabajo, dos mecanismos concretos, de un modo muy amplio y rápidamente: la denominada *valoración de puestos de trabajo* y el *cronometraje*. La primera incluye una definición exhaustiva y rígida del perfil de cada puesto de trabajo en la empresa. Dado que la división del trabajo al límite es cosustancial al fordismo (Coriat, 1982), el resultado es una muy amplia gama de perfiles, consistentes en su mayor parte en ciclos

² Tanto las consideraciones relativas a la emigración como la descripción del fordismo español que en adelante se presenta, de no mediar otras referencias explícitas se basan en un estudio de amplia base empírica, cuyos resultados se presentaron en forma de tesis doctoral (Babiano, 1992a). En dicho estudio se tomaba como base Madrid pero, sin duda, sus conclusiones pueden extrapolarse más allá de este caso regional.

cortos y repetitivos de operaciones simples. Por lo que, para su ejecución, no será preciso el concurso de personal cualificado. A partir de un extenso catálogo de perfiles, resulta perfectamente posible jerarquizar al conjunto de la plantilla de forma muy estricta³.

Por otra parte, al catalogar las diferentes tareas, la *valoración de los puestos de trabajo* sirve de base para la asignación de salarios diferenciados, lo que constituye un mecanismo de división de los trabajadores en el escenario productivo.

Por lo que respecta al *cronometraje*, toda vez descompuestas y simplificadas las diferentes tareas del proceso de trabajo, posibilita la medición, en términos de tiempo, de cada una de estas tareas y por consiguiente, el establecimiento de una escala muy precisa e individualizada de control del rendimiento. Desde el punto de vista de las empresas, la utilidad del *cronometraje* era doble. En primer lugar, constituía un eficaz mecanismo de eliminación de los tiempos muertos, de reducción drástica de los *poros* en el proceso de trabajo. En segundo lugar, el *cronometraje* se configuraba como solución de continuidad entre rendimiento y salario. Aspecto éste de capital importancia en la red de relaciones laborales de tipo fordista. Más importante aún, si es el caso español el que se considera, dada la baja proporción que el salario base representaba dentro del salario directo total (Serrano & Malo de Molina, 1987).

Mediante la multiplicación de perfiles y las diferencias de remuneración resultantes de ligar el salario al rendimiento, por lo tanto, se persigue la división de la fuerza de trabajo. Sin embargo, otros elementos impulsarán una lógica perversa, en relación a los objetivos iniciales del capital. En efecto, la extrema división del trabajo y con ella, la simplificación de gestos productivos, inducen a la homogeneidad de las condiciones laborales en planta —de ahí, la intercambiabilidad de los perfiles que se han citado en nota 3—. Esta homogeneidad se producirá no sólo entre los propios trabajadores industriales, sino también dentro de los empleados no manuales y entre ambos sectores a la vez (Aglietta, 1979). Más todavía, las tendencias hacia la homogeneidad afectarán a los técnicos y cuadros, dado que la división del trabajo concierne asimismo a las tareas de concepción y control. Además, el aumento de la oferta en el mercado de trabajo de técnicos y cuadros (debido, entre otras razones, al incremento de títulos

³ En el establecimiento de esta jerarquía se abre paso la arbitrariedad de la gerencia empresarial que extiende, a su vez, sus límites en el control de la producción. Y esto, porque, habida cuenta de la división del trabajo y de la simplificación de modos operatorios, los perfiles definidos son, en su gran mayoría intercambiables en términos reales. La arbitrariedad irrumpe además en función de la distinta puntuación que se asigne a los diferentes criterios —esfuerzo físico, nivel de conocimientos requerido, etcétera— a través de los cuales se valora cada puesto de trabajo. Debe añadirse que dicha arbitrariedad carece de mecanismos correctores, en la medida en que la valoración de puestos de trabajo y la organización productiva son, según muestran sin excepción los *Reglamentos de Régimen Interior* y los *Convenios Colectivos*, una prerrogativa exclusiva de la empresa.

universitarios durante la segunda mitad de la década de 1960 y a lo largo del primer tramo de los años setenta) mermó el poder contractual de estos sectores. El resultado consistió en una degradación relativa de las condiciones de trabajo de dichas capas de asalariados con respecto a los trabajadores industriales (Lacalle, 1975, 1977 y 1982). O si se prefiere, en una cierta proletarianización de los técnicos y cuadros, a los que Wright ha situado en una posición de *frontera de clase* o de *situación contradictoria de clase* (Wright, 1983 y 1989).

La reorganización productiva, en fin, introducida a través de la *valoración de puestos de trabajo* y del *cronometraje* se saldará con una notable intensificación del trabajo y con el reforzamiento general de la disciplina de producción (mayor control del tiempo de presencia en planta, una jerarquización mayor y más estricta, etcétera). Reforzamiento disciplinario que no ha procedido de norma o estatuto jurídico alguno. Por el contrario, los mecanismos que lo han hecho posible han sido el ritmo de las máquinas, la velocidad imprimida por las cabeceras de cadena, el propio proceso de trabajo redefinido, en suma. Este modelo, en el que las propias máquinas hacen las veces de la vigilancia directa de los capataces en lo que concierne al control en planta de los trabajadores, ha venido denominándose como *modelo maquínico de disciplina* (Gaudemar, 1981 y 1991).

Ahora bien, debe aclararse que del hecho de que las máquinas cumplan un papel disciplinario, por decisivo que éste resultase, no debe seguirse que es la propia tecnología la causa fundamental de los cambios en la organización del trabajo y en las formas de disciplinamiento de la mano de obra. Estos últimos responden, en última instancia, a los intentos de los capitalistas por hacer frente a la propia competencia intercapitalista o por resituar favorablemente el equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo⁴ (o por ambas cosas a la vez). Y esto, porque ambas cuestiones determinan la suerte de la acumulación de capital. En el caso español, a finales de los años cincuenta y principio del decenio siguiente, la reorganización de los procesos de trabajo tuvo que ver, sobre todo, con el problema de la competencia intercapitalista. Es decir, habida cuenta de la debilidad de la protesta obrera, debió de corresponderse con los intentos de mayor integración en los mercados internacionales que tuvieron lugar tras el agotamiento de la política de sustitución de importaciones del decenio postbélico. La *disciplina maquínica*, en consecuencia, no debe interpretarse en clave de determinismo tecnológico.

En todo caso, esta suerte de disciplina tuvo, sin duda, una trayectoria fulgurante durante el decenio de 1960 en España, emergiendo sobre modelos disciplinarios preexistentes. Lo cual, no quiere decir que estos últimos

⁴ Además de los indicadores de tipo *macro*, situados en las esferas social y político-institucional, el equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo concierne también a los límites del control en los procesos de producción y de trabajo en planta.

resultasen eliminados por completo, puesto que, por lo común, los modos de disciplinamiento suelen convivir y superponerse, más allá de las pautas imperantes en cada momento (Gaudemar, 1981).

Desde el punto de vista de su extensión, la reorganización fordista del trabajo tuvo lugar de forma general en las empresas medianas y grandes de las ramas industriales de producción en serie más significativas del desarrollo capitalista durante los años que aquí interesan: automóvil, electrónica, maquinaria, electrodomésticos, química, etcétera. Más allá del ámbito de la producción directa, la parcelación de tareas se abrió camino en el trabajo de oficinas, dando igualmente lugar a ciclos repetitivos de operaciones simples. Por consiguiente, aquí también fue posible la introducción de la *valoración de puestos de trabajo*. Algo similar sucedió en las grandes empresas de servicios como los bancos o las compañías de transporte, donde el personal quedará rigurosamente jerarquizado a través de amplios catálogos de definición de tareas. Y aunque en estos sectores resulta difícil la instauración de sistemas de *cronometraje*, también el salario quedará ligado al rendimiento mediante métodos de tipo cuantitativo o matemático —es el caso de las *secciones de movimiento* en el transporte (BOE, 1962, por ejemplo)—.

Además de en las pequeñas unidades productivas, donde la vigilancia directa continuó siendo el mecanismo principal de control, sólo la construcción permanecerá ajena, de entre los sectores más relevantes de la época desarrollista, a la implantación de las pautas del fordismo. Esto se debió a la naturaleza del trabajo en la rama —de carácter vivo, muy mayoritariamente—, que imprimía una dinámica propia, marcada por los destajos, las subcontratas y otros usos tradicionales de disciplinamiento. Se añadía, además, una habitual flexibilización de las plantillas, en función del ritmo y de la conclusión de cada obra.

Pese a estos límites, la difusión del fordismo no sólo resultó exitosa, sino también bastante eficaz. El estado de opinión de los propios industriales sobre el rendimiento de la mano de obra a lo largo de los años sesenta, que juzgaban superior al de la década anterior (COCIM, 1951-1973), es bastante elocuente en este sentido. En la misma dirección apuntan las tasas de crecimiento industrial que tuvieron lugar, no se olvide, en el contexto de una composición orgánica de capital relativamente baja, en relación con los países industriales centrales (Albarracín, 1987).

Para calibrar más adecuadamente el éxito del modelo, debe consignarse asimismo la práctica ausencia de tradición taylorista hasta la Guerra Civil, si se excluyen las labores de divulgación desarrolladas por instituciones radicadas en Madrid y Barcelona (Tomas & Estivill, 1979). Y debe, en fin, señalarse un grado notable de consentimiento, por parte de la mano de obra, ante su instauración. Por supuesto, la inexistencia de poderosas organizaciones obreras que opusieran resistencia a las nuevas pautas de disci-

plina explica dicho consentimiento. Pero lo explica sólo en parte. Debe tenerse en cuenta que los trabajadores, habida cuenta del bajo nivel del salario base inicial, debieron tener un gran interés por incrementar sus remuneraciones finales. Esto sólo les era posible, sin mediar riesgos derivados de la acción colectiva, aumentando el rendimiento. Y el crecimiento de este último, a su vez, se hallaba relacionado con la introducción de las pautas fordistas. Más aún, cuando a lo largo de los años sesenta la conflictividad laboral asciende, lo hace no sobre la base de la impugnación de los mecanismos fordistas, sino en torno a la negociación de las tarifas que han de asignarse a un creciente rendimiento.

Por otra parte, en la configuración de este consentimiento incidió, con toda seguridad, el hecho de que la irrupción del fordismo quedó constatada, además de en el ámbito de los procesos de trabajo, en la esfera del consumo. No es necesario argumentar demasiado sobre la extensión del consumo de masas, justo en el momento de mayor vigencia de los cronometrajes y del trabajo en cadena. Dicha extensión representaba, frente a la situación de subconsumo agudo de los años cuarenta, una mejora neta de las condiciones de vida de la clase trabajadora que contribuye a explicar el consentimiento en la introducción del paradigma fordista. Sin embargo, el análisis debe ir más lejos.

En efecto, al filo de 1970 y en el capítulo del consumo de masas, se había generalizado entre la población trabajadora el acceso a diversos bienes de consumo duradero. El elemento más relevante de esta clase de bienes fue la vivienda. La actividad constructora, que justamente en los años sesenta fue hegemonizada por el capital privado frente a la iniciativa estatal, resultó tan vigorosa que colocó al país, en 1975, en el segundo lugar de entre los más constructores del ámbito de la Comunidad Económica Europea (Guillén, San Pedro & Tinaut, 1988). La vivienda fue adquirida en propiedad, de forma muy mayoritaria, por la población asalariada (INE, 1976). Esta fórmula de la propiedad hizo posible que una parcela de la reconstitución de la fuerza de trabajo (la vivienda) contribuyese poderosamente a que el sector de la construcción jugara un papel central en el proceso de acumulación de capital, “sobrepasando así su consideración tradicional, como puramente instrumental del desarrollo” (Cfr. Leira, Gago & Sotelo, 1976: 45). Con ser ello importante, la generalización de la propiedad de la vivienda entre la clase trabajadora debe asimismo explicarse por razones de disciplina social. En efecto, pues dado el elevado precio de la vivienda, su adquisición solo era posible mediante el pago en plazos y la contracción de deudas por largo tiempo. Es de este modo, precisamente, como se pone en marcha un mecanismo de control social, pues las deudas unidas a las esperanzas de ser propietario llevarán consigo una adscripción espacial de carácter estable. Al mismo tiempo, estimularán indirectamente la disciplina en planta, dado que la pretensión de saldar las

deudas obligará a intensificar el rendimiento como vía para la obtención de mayores remuneraciones.

Pero el papel de la vivienda como eje configurador de una estrategia de control y disciplinamiento no concluye en este punto. Debe señalarse que la vivienda, habida cuenta de su carácter unifamiliar, constituye un espacio individualizado, privado, para el ocio, para el tiempo de *no-trabajo*, para, en definitiva, la reconstitución de la fuerza de trabajo. De hecho, la inmensa mayoría de bienes de consumo duradero que se extienden de forma notable, a lo largo de los años sesenta, entre la población trabajadora, cumplen sus funciones dentro del contexto privado del hogar: la televisión, el frigorífico, la lavadora. Es decir, acentúan la privacidad de la esfera del consumo⁵. Esta privacidad se alzaría como un elemento de control y disciplinamiento, al erigirse en obstáculo a la solidaridad fuera del marco y del tiempo de trabajo.

II

Hasta aquí, algunos elementos que identifican al fordismo y que se constataron durante los años sesenta en España. Ahora bien, conviene señalar algunos rasgos peculiares del Franquismo, relativos a las relaciones industriales. Más precisamente, estos rasgos se refieren a las instituciones estatales destinadas a la mediación entre capital y trabajo. Su alcance es tal, que nos obliga a tratar de delimitar hasta qué punto el caso español puede asimilarse o no al modelo fordista. Pues de hecho, han llevado a pensar que nos encontramos ante un *fordismo inacabado* o *seudofordismo* (Toharia, 1986).

Dado que se ha argumentado en último lugar sobre el consumo de masas, prosigamos en el terreno de la reconstitución de la fuerza de trabajo. En este ámbito, es frecuente asociar, en relación a la época comprendida entre la segunda posguerra mundial y la crisis económica general de comienzos de los años setenta, fordismo y *welfare state* (Coriat, 1982). Sin embargo, parece evidente que a lo largo de la existencia del régimen de Franco no se vertebró un sistema público de garantías, parangonable al de los principales países de Europa Occidental. Un sistema fiscal antirredistributivo y con escasa capacidad recaudatoria (Tamames, 1982: vol. 2), además de un entramado de Seguridad Social de débil cobertura y multiplicidad de regímenes (de la Villa & Palomeque, 1978: vol. 1), explican este fenómeno.

⁵ Aunque el automóvil privado subraya, asimismo y valga la redundancia, el carácter privado de los hábitos de consumo obrero, su adquisición resultó, entre los trabajadores y en esa época, incomparablemente menor (véase INE, 1976).

Ahora bien, no es seguro que un potente sistema de protección social y de carácter estatal resulte un elemento primordial en la implantación del fordismo como modo global de gestión de la mano de obra. En efecto, en los propios Estados Unidos, la previsión y protección social, desde la segunda posguerra mundial vienen siendo, sobre todo, de carácter privado (Skocpol & Ikenberry, 1983; Jenkins & Brents, 1989). Y es, precisamente, el caso norteamericano el que ha servido de referencia empírica para la caracterización del fordismo como *régimen de acumulación capitalista*, en la ya clásica obra de la teoría regulacionista de Aglietta (1979).

A su vez, resulta difícil sostener, después de varias décadas de estado keynesiano, que el intervencionismo estatal en la economía —sin duda, una seña de identidad del Franquismo (Fuentes Quintana, 1990, por ejemplo)— puede representar un obstáculo en la implantación del fordismo. En todo caso, habría que referirse no tanto al intervencionismo estatal, sino más bien a su *modus operandi*. Es cierto que en el caso del Franquismo, se produjeron rigideces en el entramado de las relaciones laborales (Toharia, 1986, por ejemplo). Ahora bien, debe tenerse presente que, por oposición a lo que en la actualidad ocurre, la producción estandarizada y en masa, así como una demanda estable, no requieren primordialmente un grado alto de *flexibilidad*⁶.

Además, en otro sentido, la intervención del Estado se mostró decisiva al menos en un aspecto principal durante los años cuarenta y cincuenta: la introducción y difusión de la denominada *Organización Científica del Trabajo*; es decir, de los mecanismos de racionalización del trabajo de naturaleza fordista. En este terreno, el Estado jugó un papel claramente precursor, mediante una labor de divulgación, intercambio técnico con otros países —principalmente, Estados Unidos— y asesoramiento a empresas, tanto públicas como privadas (Buesa & Molero, 1982; Herrero, 1990).

El intervencionismo estatal en las relaciones laborales tuvo lugar, sobre todo y como más arriba se ha sugerido, a través de un aparato normativo e institucional construido de forma específica. Como es de sobras conocido, este aparato gozó de una continuidad similar a la del propio régimen. Sus elementos centrales fueron, en primer lugar, la Organización Sindical como instrumento, tanto de control y encuadramiento de los trabajadores como de mediatización de las relaciones laborales (Aparicio, 1980; Ludevid, 1976). El segundo elemento fue una legislación que prohibía rigurosamente los derechos de asociación obrera y de huelga —considerada ésta

⁶ Por lo que respecta al concepto de *flexibilidad*, debe señalarse que existe un largo debate y, por consiguiente, una bibliografía realmente voluminosa. En el plano descriptivo, sigue siendo de interés el informe de Atkinson (1986). Una obra central en el debate, es la de Piore & Sabel (1984) y una de tantas réplicas a la misma, la de Williams y otros (1987). Una visión crítica del problema, relativamente reciente, es la recogida en Pollert (1991).

siempre como un problema de orden público—, además de los de reunión y expresión⁷.

Sólo una modificación parcial pero sustancial —y esto también es conocido— tuvo lugar en este entramado normativo, mediante la promulgación de la *Ley de Convenios Colectivos* de 1958. Esta ley permitió, desde el punto de vista jurídico, resolver uno de los problemas centrales del fordismo: hacer depender el salario del rendimiento.

El hecho de que un dispositivo jurídico-institucional de esta naturaleza precediese y luego coexistiese con pautas emergentes de disciplina *maquínica* no debe interpretarse como un obstáculo en la vía hacia el fordismo y/o como degeneración del modelo, toda vez implantado. Entre otras razones, porque nunca fue la *democracia industrial* el objetivo principal del programa fordista. De hecho, en su formulación primigenia siempre hubo una fuerte componente antisindical (véase, especialmente, Ford, 1924).

No es ésta, sin embargo, la principal objeción. La cuestión reside más bien en señalar que el entramado jurídico-institucional con que se dotó el Franquismo para el control y gestión de la mano de obra, desde 1939, en lugar de entorpecer, favoreció la instauración y el progreso del fordismo. En ese sentido, resultó complementario. Esta hipótesis resultará plausible, si ambos fenómenos fordismo e instituciones franquistas se contemplan como parte de una *estructura social de acumulación*. Es decir, como elementos integrados que posibilitan la acumulación de capital a largo plazo (véase al respecto Gordon, Edwards & Reich, 1986). El largo plazo sería en este caso el conjunto del período franquista. La misma hipótesis no dejara de ser viable si se integran fordismo (en el sentido en que se enunció al principio de la Sección I) e instituciones dentro de un concepto más amplio de *régimen de acumulación*⁸. No obstante y en tal sentido, un tramo de análisis ha quedado recorrido al señalar (en la Sección I) que la *disciplina maquínica* y la reorganización fordista de los procesos de trabajo no responden, en último término, a un determinismo tecnológico. Por el contrario, según se añadía, constituían una respuesta para garantizar la acumulación de capital frente a la competencia intercapitalista y la indisciplina obrera.

Para suministrar alguna evidencia a la hipótesis según la cual un patrón fordista de gestión de la mano de obra y unas instituciones de carácter fuertemente represivo no son dicotómicas, pueden traerse a colación diversos fenómenos de índole internacional. Tales fenómenos permiten establecer algunas analogías. Así, se ha señalado que las dos guerras mun-

⁷ Debe tenerse en cuenta que la Ley de Contrato de Trabajo, que regulaba los derechos individuales gozó asimismo de una larga vigencia. Promulgada en 1944, no se derogó hasta treinta y dos años después (de la Villa & Palomeque, 1978: vol. I).

⁸ Un régimen de acumulación queda definido como el “marco institucional específico y las normas sociales propias de los diferentes estadios de la evolución capitalista” (cfr. de Vroey, 1984: 52).

diales sirvieron para que en los países contendientes se disolvieran los obstáculos para el progreso de la racionalización (taylorista y fordista) de los procesos de trabajo. La disolución tuvo lugar reemplazando durante el período bélico la mano de obra —los combatientes son sustituidos en las fábricas por mujeres e inmigrantes— e implantando la *militarización del trabajo* (Coriat, 1982). La versión más extrema tuvo lugar en los casos de los fascismos alemán e italiano. En Italia, el estado fascista fue el gran impulsor inicial de la *Organización Científica del Trabajo*. Pero el impulso del disciplinamiento maquinico que de ello derivaba, se efectuó con la simultánea puesta en marcha de la *militarización* de las relaciones laborales, de un severo control social de orden represivo y de iniciativas de carácter paternalista, diseñadas para incidir en la esfera del ciclo de reconstitución de la fuerza de trabajo⁹. Puede, pues, establecerse una analogía entre lo ocurrido en Italia y lo sucedido en España.

Sin abandonar el caso italiano, pero a un nivel *micro*, puede argumentarse todavía sobre como hábitos marcadamente autoritarios en la gestión de la mano de obra, facilitaron y/o acompañaron la reorganización del trabajo bajo el prisma del fordismo. O más precisamente: cómo dicha reorganización no tuvo lugar sin la derrota de una importante militancia sindical. Porque es eso, justamente, lo que se registró en el buque insignia de la industria italiana —la Fiat— durante los años cincuenta. En efecto, en 1950, mientras se introducía una nueva maquinaria se despidió a unos dos mil trabajadores por motivos relacionados con el activismo político y sindical. Cinco años después, toda vez derrotadas las *commissioni interne* (consejos de delegados electos, que habían incrementado el control obrero en planta), los candidatos socialistas y comunistas no obtuvieron la mayoría para dichos organismos ni siquiera entre los obreros de cuello azul, un baluarte de la izquierda (Sabel, 1985).

Así pues, en el terreno de la *micropolítica* de gestión de la mano de obra, el autoritarismo jugó, no sólo en España, un cierto papel en la racionalización de los procesos de trabajo.

En suma, puede establecerse que las instituciones y la legislación laboral franquistas no representaron un obstáculo o rémora en la extensión de una disciplina de tipo *maquinico* y de las pautas fordistas, en general. Más bien, al contrario, existió entre ambos elementos una fuerte interconexión.

III

No se trata de aseverar que el fordismo no representó ruptura alguna, sino más bien de comprender que los años previos no transcurrieron en

⁹ El programa de *dopolavoro*, destinado para el ocio obrero, encaja dentro de la disciplina paternalista (Gaudemar, 1991).

una dirección exactamente contraria. Para decirlo de otro modo, se propone aplicar a la economía del trabajo lo que algunos estudios han puesto de manifiesto en relación a la industrialización y a la economía, en general: que los años que bordearon al Plan de Estabilización representaron una frontera entre dos períodos mas débil de lo que a menudo se cree (Braña, Buesa & Molero, 1979).

Tras haber sugerido la interconexión entre pautas fordistas y aparato normativo-institucional franquista, la anterior observación nos conduce a examinar el período prefordista abierto en 1939. Esta propuesta toma en cuenta el hecho contrastado de que el aparato jurídico e institucional no sólo coexistió con el fordismo, sino que además le precedió. No es necesario insistir en la larga continuidad de las instituciones y normas de ámbito laboral. Ambos aspectos han sido abordados en diversos estudios que proporcionan abundante información sobre el trayecto recorrido desde 1939 hasta la emergencia del paradigma fordista (Aparicio, 1980; Ludevid, 1976; de la Villa & Palomeque, 1978: vol. I; etcétera). Ahora bien, abundante no quiere decir suficiente. Si la represión y violencia institucionalizadas, las leyes laborales y la construcción de los sindicatos verticales ocupan todo el espacio de análisis, éste se verá constreñido a un enfoque institucionalista de las relaciones laborales. Es decir, no irá mucho más allá de las normas —entre las que forman parte los salarios determinados por decreto, así como el dictado gubernamental sobre otras condiciones de trabajo—, las instituciones y las organizaciones. Este enfoque ha sido criticado, hace ya algún tiempo, desde el punto de vista metodológico y teórico, señalando que en el control de la producción y en la gestión de la mano de obra, se registran una serie de fenómenos cotidianos e informales que resultan irreductibles a normas e instituciones (Hyman, 1981).

Por sí mismas, la brutalidad represiva del Estado o el encuadramiento obligatorio en los sindicatos verticales, explicarían la desarticulación de las organizaciones obreras y el hecho de que durante mucho tiempo la conflictividad laboral resultase sin excepción, además de escasa, aislada, con carácter defensivo e ineluctablemente derrotada (Babiano, 1992b). Sin embargo, la destrucción de las organizaciones obreras y la *paz laboral* no fueron los únicos problemas del orden del día en la gestión de la mano de obra en 1939. Deben añadirse algunos más y de no poca envergadura. Así por ejemplo, era preciso un reclutamiento de mano de obra suficiente, tanto en cantidad como en calidad. Del mismo modo, debía resolverse una adscripción estable de la fuerza de trabajo y un imprescindible grado de consentimiento —por bajo que éste fuese— en la producción. Contra estos objetivos operaban diversos fenómenos. De tal suerte que, con seguridad, el final de la contienda produjo notables contingentes de población desplazada y sin ocupación fija. En el mismo sentido, debe señalarse que

la represión colocó fuera del mercado de trabajo (mediante la cárcel, el exilio o las ejecuciones) a una franja importante de mano de obra¹⁰.

Por lo demás, la represión política franquista presenta límites explicativos obvios. Ni siquiera el propio fascismo italiano, como ya se ha indicado mas arriba, confió su política de control de la producción a la única variable represiva.

Es preciso, en consecuencia, ir mas allá de la represión, las normas y las instituciones. Y puesto que para la comprensión de las pautas fordistas, se ha prestado atención tanto a la organización productiva en planta como al ciclo de reconstitución de la fuerza de trabajo, resulta pertinente trasladar el mismo esquema analítico en lo que concierne el período que precedió a la instauración de tales pautas. Naturalmente, esto constituye una amplia agenda de investigación. En efecto, aunque se cuenta con información de carácter regional sobre condiciones de vida y trabajo (González Portilla & Garmendia, 1988; Molinero & Ysàs, 1985), todavía se está lejos de un conocimiento suficiente. Esto es así, en particular, por lo que se refiere a los procesos de trabajo.

Para resolver este *hándicap* es necesario todavía contar con evidencia empírica basada en microprocesos y, lo que es más importante, formular nuevas preguntas. Preguntas que tienen que ver con los límites del control en planta, con la organización del trabajo y con patrones de disciplinamiento y gestión de la mano de obra. No es este el lugar adecuado para solventar tales cuestiones ni para avanzar de forma sustancial en la agenda de investigación arriba propuesta. Sí, en cambio, trataré en lo que queda de formular una hipótesis adicional, apoyándome en algunos datos de tipo empírico.

El propio edificio normativo e institucional franquista sugiere dos patrones de disciplinamiento, a verificar tanto en la esfera del trabajo como en el ámbito del consumo: la *militarización* y el *paternalismo*. A mi juicio, estos dos patrones, más allá del aparato jurídico y de las instituciones, abonaron el terreno al fordismo.

Con el término militarización me estoy refiriendo a un conjunto de pautas disciplinarias puestas en marcha (además de que aparezcan en la legislación o impregnen el entramado institucional) en el propio escenario productivo, al objeto de controlar tanto el proceso de trabajo como a los propios trabajadores. Esta clase de disciplina, se inspira directamente en los hábitos castrenses, en los modos con que la jerarquía militar obtiene la sumisión de la tropa y la moviliza con eficacia. Esto no significa que, necesariamente y de forma exclusiva, la militarización sea siempre puesta en marcha por el propio Ejército. Así las cosas, la *ordenación de los pro-*

¹⁰ En efecto, entre enero y abril de 1939 cruzaron la frontera de los Pirineos cerca de medio millón de personas. Alrededor del cuarenta por cien eran trabajadores de la industria y de la manufactura y algo mas de otro treinta por cien, obreros agrícolas (según Teach, 1986: 24 y 25).

ductores en milicia, a la que se refería la Ley de Bases de la Organización Sindical (vid. Aparicio, 1980 y Ludevid, 1976) no era una cuestión meramente ideológica o de encuadramiento institucional. Detrás se hallaba un programa de militarización de la producción, que había sido puesto en marcha en la misma Guerra Civil, a partir de la constitución de la Comisión Militar de Incorporación y Movilización Industrial, en 1937 (Bricall, 1986). Después de 1939, la militarización pervivió en empresas y sectores clave, como pauta destacada de control del proceso de trabajo. El caso que mejor se conoce en este sentido es el de la minería asturiana del carbón. Allí no sólo se organizaron las empresas y las plantillas en una estricta jerarquía militar, sino que se utilizó la disciplina castrense para fijar la mano de obra y tratar de elevar el rendimiento. Se crearon batallones penitenciarios, a su vez militarizados. Y por lo que concierne al tiempo de *no-trabajo*, se levantaron alojamientos colectivos de carácter cuartelario (García Piñeiro, 1990).

A pesar de la opinión sostenida por García Piñeiro (1990: 66), la minería asturiana no debió suponer una excepción. Es sabido que, toda vez que se nacionalizó la red ferroviaria, la plantilla de RENFE estuvo sujeta a la militarización¹¹.

En cuanto al trabajo agrícola, que en 1950 representaba el 48'8 por cien de la población activa (Sáez Buesa, 1985), se vio asimismo afectado por la militarización. En las grandes propiedades del sur, se reforzó la organización jerarquizada de los cortijos. Se extendió el uso de armas largas entre los capataces mientras la Guardia Civil completaba, externamente, el dispositivo disciplinario de la producción¹². Para el descanso y la recuperación física, los cortijos disponían, en el tiempo en que duraban las faenas, de alojamientos colectivos de tipo cuartelario (Naredo & Sumpsi, 1984).

Por lo que respecta a la industria, después de la creación del Instituto Nacional de Industria, los consejos de administración de sus empresas estuvieron directamente intervenidos por el Ejército mediante una nutrida presencia de militares que, en no pocos casos, llegaron a ocupar la presidencia (Martínez Gutiérrez, 1992). Aunque debe probarse que esta presencia se tradujo en la disciplina, reclutamiento de la mano de obra y otros aspectos de la organización del trabajo en empresas como Marconi, CASA o más tarde Pegaso, algunos *Reglamentos de Régimen Interior* así parecen sugerirlo (CASA, 1947: arts. 20 y 23, por ejemplo).

La militarización, como ha quedado dicho, ha supuesto un patrón de gestión de la mano de obra en épocas de guerra. Pero también ha sido uti-

¹¹ De hecho, los decretos de militarización de RENFE se sucedieron todavía en los años setenta y una parte de la mano de obra continuó reclutándose a través del ejército (RENFE, 1976).

¹² Es verdad que dichas funciones no eran nuevas, pero parece probable que el papel desempeñado por este cuerpo policial militarizado quedó reforzado tras el final de la Guerra Civil.

lizado en períodos de paz, como en los propios inicios de la Revolución Industrial británica. Al fin y al cabo, cuando surge la fábrica, el Ejército no deja de ser una fuente de inspiración para manejar masas de hombres disciplinados (Pollard, 1987). Ahora bien, la militarización ha variado históricamente, según sus propósitos y resultados. En la posguerra española, habida cuenta del papel del Ejército en la reorganización productiva, representó un estimable recurso para, toda vez desarticuladas las organizaciones obreras, fijar la mano de obra, restablecer hábitos de trabajo y tratar de incrementar, en lo posible, el rendimiento. En la medida en que se avanzase en la resolución de estas tareas, se desbrozaría el camino y se vencerían resistencias para una mayor parcelación del trabajo, para el establecimiento de una jerarquía más definida y estricta y para, en su momento, asegurar el triunfo de pautas de disciplina *maquínica*.

En todo caso, puesto que la severidad de la militarización presenta límites evidentes en el consentimiento en la producción, en los años de posguerra se abrió paralelamente paso un programa de tipo paternalista; es decir, un programa de obras sociales destinado al disciplinamiento fuera del escenario productivo, en la esfera de la reconstitución de la fuerza de trabajo. A diferencia del viejo paternalismo decimonónico, fue puesto en marcha, sobre todo, por el Estado, en una redefinición de programas y prácticas que habían declinado al filo de la Primera Guerra Mundial¹³.

Los planes de urbanismo y el discurso oficial sobre la ciudad y la vivienda, en la inmediata posguerra, fueron representativos de este paternalismo estatal. Se trataba de evitar la aglomeración desordenada. A tal fin, se proyectaron viviendas obreras en poblados segregados del núcleo urbano y separados por espacios verdes. Cada una de las casas debía disponer, en lo posible, de un pequeño jardín para el ocio familiar (de Terán, 1982). En síntesis: espacios verdes y para el deporte, jardines unifamiliares, casas de pocas alturas y poblados dispuestos de forma discontinua. Detrás de todo esto se halla enunciado un catálogo de objetivos. De un lado, se pretende erradicar los *males urbanos* que deterioran la disciplina social: la taberna, los contactos, los movimientos incontrolados. Por otra parte, se trata de captar emigración de forma ordenada y al objeto de que se asiente establemente. La propiedad de la vivienda, concebida de tal modo que no represente una completa ruptura con el pasado rural, servirá de reclamo. El Instituto Nacional de la Vivienda, creado en 1.939 y la Obra Sindical del Hogar fueron los dispositivos estatales puestos en marcha para el logro de estos objetivos, a través de la vivienda social.

Y aunque, por otra parte, los planes de urbanismo fueron sistemáticamente desbordados o incumplidos a lo largo del Franquismo, las concepciones arriba enunciadas alcanzaron una traducción práctica en las déca-

¹³ Sobre el paternalismo patronal en la segunda mitad del siglo XIX, véase el ensayo de Sierra Alvarez (1990).

das de 1940 y 1950¹⁴. En efecto, las colonias de vivienda de empresas del INI, construidas en esos años, poco tienen que ver con el aspecto de colmena de las posteriores ciudades dormitorio. Todavía hoy se percibe, en el distrito madrileño de Villaverde, la concepción de poblado de casas de una o dos alturas en las colonias de Marconi o de Boetticher y Navarro. En la minería asturiana se dispuso, asimismo, la creación de viviendas obreras, tanto de carácter público como privado (García Piñeiro, 1990). Y un tercer ejemplo: los proyectos de colonización agraria incluyeron la construcción de viviendas unifamiliares en las parcelas (Naredo & Sumpsi, 1984). Ser cabeza de familia y una cierta cuota de antigüedad, como indicadores de disciplina social y de lealtad a la empresa, fueron sin excepción los criterios de acceso a esta clase de viviendas.

Debe subrayarse que todos estos casos se refieren al período prefordista, que la construcción posterior dejaría de ajustarse a este programa ideal y que, en todo caso, dicho programa resultó insuficiente a partir de los años cincuenta, cuando la emigración comenzó a ser vigorosa¹⁵.

La vivienda no fue, desde luego el único ámbito de la intervención paternalista del Estado en los años anteriores al fordismo. En el terreno del salario directo, se tomaron asimismo medidas como los *subsidios familiares* o los *pluses de cargas familiares*. Ambos se hallaban destinados, sin duda, a reforzar a la familia como institución de control social y de moralización de la fuerza de trabajo.

El Estado tomó igualmente muy pronto algunas medidas de protección ante la vejez o la accidentalidad, antes de definir un entramado global de Seguridad Social, en 1963. Asimismo, a través de la Obra Sindical de Educación y Descanso acometió un programa de intervención en el ocio obrero al estilo del *dopolavoro* italiano. Se trata sólo de algunos fenómenos de paternalismo, pero seguramente no fueron los únicos.

Debe quedar claro a estas alturas que, lejos de proporcionar una abundante (y necesaria) evidencia empírica, lo que se ha pretendido es sugerir una hipótesis sobre la militarización y el paternalismo como patrones de disciplinamiento de la fuerza de trabajo durante la posguerra. Creo que como tales patrones debieron tener una importancia indudable. Más aún, y para concluir, el paternalismo y la militarización se hallaron conectados con el fordismo en la medida en que sirvieron para disolver obstáculos en el camino hacia el triunfo de este último. Los tres fenómenos se integraron en la *estructura social de acumulación* vigente en el período franquista. Si

¹⁴ No debiera olvidarse que el Estado potenció notablemente la construcción de viviendas sociales y aunque en los años sesenta, perdió la hegemonía en la actividad constructora, un tercio del total de viviendas construidas entre 1940 y 1975 lo fueron con algún tipo de intervención estatal (Guillén, San Pedro & Tinaut, 1988).

¹⁵ Como lo demuestra el incremento del chabolismo justo en esa década (véase, Montes, Paredes y Villanueva, 1976, por ejemplo).

el fordismo emergió como modelo de gestión de la mano de obra en la época de consolidación o madurez de dicha estructura (los años sesenta), el paternalismo y la militarización tuvieron su máxima vigencia en la fase inicial de exploración (los años cuarenta y cincuenta). De este modo, no es extraño que estos dos últimos patrones conviviesen con las tentativas estatales de difusión de la Organización Científica del Trabajo a lo largo de los decenios de 1940 y 1950. Como tampoco lo es el hecho de que declinasen durante la década de 1960, ante la generalización del paradigma fordista. Entre tanto, las normas e instituciones franquistas sobrevivieron al período de exploración inicial, formando parte (muy relevante) de la estructura social de acumulación también en su fase de madurez. Más aún, hicieron de nexo entre la militarización y el paternalismo, de un lado, y el fordismo, del otro.

Referencias

- Aglietta, M. (1979), *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo, XXI.
- Albarracín, J. (1987), *La onda larga del capitalismo español*. Madrid: Colegio de Economistas.
- Aparicio, M.A. (1980), *El sindicalismo vertical y la formación del estado franquista*. Barcelona: Eunibar.
- Atkinson, J. (1986), "Flexibilidad de empleo en los mercados laborales", *Zona Abierta* n° 41/42, pp. 1-41.
- Babiano, J. (1992a), *El mundo del trabajo durante el franquismo: Madrid, 1951-1977*. Universidad Autónoma de Madrid (tesis doctoral).
- Babiano, J. (1992b), "El lugar de los años cincuenta en el ciclo de conflictividad laboral: el caso de Madrid", *I Encuentro de investigadores del Franquismo*. Barcelona, noviembre .
- BOE (1962), *Reglamento de régimen interior de RENFE*, 19 junio, anexo n° 1.
- Bricall, J.M^a. (1986), "La economía española (1936-1939)", en Tuñón de Lara y otros, *La guerra civil española. 50 años después*. Barcelona: Labor, pp. 359-417.
- Braña, F.J., Buesa, M. & Molero, J. (1979), "El fin de la etapa nacionalista: industrialización y dependencia en España, 1951-1959", *Investigaciones Económicas* n° 9, pp. 151-207.
- Buesa, M. & Molero, J. (1982), "Cambio técnico y procesos de trabajo: una aproximación al papel del estado en la introducción de la organización científica del trabajo en la economía española de los años cincuenta", *Revista de Trabajo*, n° 67/68.
- CASA (1947), *Reglamento de régimen interior*.
- COCIM (1951-1973), *La economía en Madrid en...* (diversos años).
- Coriat, B. (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- Ford, H. (1924), *Ma vie et mon oeuvre*. París: Payot.

- Fuentes Quintana, E. (1990), "Tres decenios de la economía española en perspectiva", en García Delgado, J.L. (dir.), *España, economía*. Madrid: Espasa Calpe (2ª ed.), pp. 1-75.
- García Piñeiro, R. (1990), *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Gaudemar, J.P. (1981), *La movilización general*. Madrid: La Piqueta.
- Gaudemar, J.P., (1991), *El orden y la producción*. Madrid: Trotta.
- González Portilla, M. & Garmendia, J.Mª (1988), *La posguerra en el País Vasco. Política, acumulación y miseria*. San Sebastián: Kriselu.
- Gordon, D.M., Edwards, R. & Reich, M. (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Guillén, A.L., San Pedro, H.A. & Tinaut, J.J. (1988), "Evolución de la política de vivienda entre 1978 y 1987", *Situación* (Servicio de Estudios del BBV), 1988/2.
- Herrero, J.L., (1990), "El papel del Estado en la introducción de la Organización Científica del Trabajo en la España de los años cuarenta y cincuenta", *Sociología del Trabajo* nº 9, pp. 141-165.
- Hyman, R. (1981), *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- INE (1976), *Encuesta de equipamientos y nivel cultural de las familias. Abril 1975*, vol. II.
- Jenkins, J.C. & Brents, B.G. (1989), "Social Protest, Hegemonic Competition & Social Reform Welfare State", *The American Sociological Review*, vol. 54, pp. 891-909.
- Lacalle, D. (1975), *El conflicto laboral en profesionales y técnicos*. Madrid: Ayuso.
- Lacalle, D. (1977), "Profesionales y técnicos en el conflicto laboral", en AA.VV., *Acción sindical y sindicalismo en técnicos y cuadros*. Madrid: Ayuso.
- Lacalle, D. (1982), *Los trabajadores intelectuales y la estructura de clase*. Madrid: CIS.
- Leira, E., Gago, J. & Sotelo, I. (1976), "Madrid: cuarenta años de crecimiento urbano", *Ciudad y Territorio* nº 2/3.
- Ludevid, M. (1976), *Cuarenta años de sindicato vertical*. Barcelona: Laia.
- Martínez Gutiérrez, J.J. (1992), "Una aproximación al estudio sobre las relaciones del ejército y el poder económico: el caso del INI, 1950-1959", *I Encuentro de investigadores del Franquismo*. Barcelona, 5-7 noviembre.
- Molinero, C. & Ysàs, P. (1985), *Patria justicia y pan. Nivell de vida i condicions de treball a Catalunya 1939-1959*. Barcelona: La Magrana.
- Montes, J., Paredes, M. & Villanueva, A. (1976), "Los asentamientos chabolistas en Madrid", *Ciudad y Territorio* nº 2/3.
- Naredo, J.M. & Sumpsi, J.M. (1984), "Evolución y características de los modelos disciplinarios del trabajo agrario en las zonas de gran propiedad", *Agricultura y Sociedad* nº 33, pp. 45-86.
- Piore, M. & Sabel Ch. (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. N.Y.: Basic Books [existe traducción al castellano en Alianza Editorial].

- Pollard, S. (1987), *La génesis de la dirección de empresa moderna*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Pollert, A. (1991) (ed.), *Farewell to flexibility?* Oxford: Blackwell.
- RENFE (1976), *Circular núm. 411*. Madrid, 19 enero. Fundación 1º de Mayo-Archivo Histórico de CC.OO. Fondo DECO 14/10.
- Sabel, Ch. (1985), *Trabajo y política. La división del trabajo en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Sáez Buesa, A. (1985), "Población activa española (1950-1970)", en Espina, A. y otros, *Estudios de economía en España*, vol. I, *Oferta y demanda de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo, pp. 143-159.
- Serrano, A. & Malo de Molina, J.L. (1987), "El modelo salarial de los años sesenta (1959-1975): los "fleclos salariales" y las "horas extras" como complemento de los bajos "salarios base"", en Alvaro Espina y otros, *Estudios de economía del trabajo*, vol. II, *Salarios y política de rentas*. Madrid: Ministerio de Trabajo, pp. 279-351.
- Sierra Alvarez, J. (1990), *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias 1860-1917)*. Madrid: Siglo XXI.
- Skocpol, Th. & Ikenberry, J. (1983), "The Political Formation of the American Welfare State in Historical and Comparative Perspective", *Comparative Social Research*, vol. 6, pp. 87-148.
- Tamames, R. (1982), *La estructura económica de España*. Madrid: Alianza Editorial (14ª ed.). 2 vols.
- Tcach, C. (1986), "Crisis y reorganización del socialismo español", en Tcach, C. & Reyes, C., *Clandestinidad y exilio. Reorganización del sindicato socialista 1939-1955*. Madrid: Pablo Iglesias.
- de Terán, F. (1982), *Planeamiento urbano en la España contemporánea (1900-1980)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Toharia, L. (1986), "Un fordismo inacabado, entre la transición política y la crisis económica: España", en Boyer, R. (dir.), *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Tomás, J.R. & Estivill, J. (1979), "Apuntes para una historia de la organización del trabajo en España 1900-1936", *Sociología del Trabajo* nº 1, pp. 17-63.
- de la Villa, L.E. & Palomeque, C. (1978), *Introducción a la economía del trabajo*. Madrid: Debate (vol. 1).
- de Vroey, M. (1984), "A Regulation Approach Interpretation of Contemporary Crisis", *Capital & Class*, nº 23.
- Williams, K. y otros (1987), "The End of Mass Production?", *Economy and Society*, vol. 16, nº 3, pp. 405-439.
- Wright, E. Olin (1983), *Clase, crisis y estado*. Madrid: Siglo XXI.
- Wright, E. Olin (1989), "¿Qué hay de "medio" en la clase media?", *Zona Abierta* nº 34/35, pp. 105-150.