

**Juan N. García Nieto \***

## **Participación obrera, ¿mito o realidad?**

*El Instituto de Estudios Laborales de Barcelona ha realizado, en colaboración con la O. I. T., un estudio que consta de estos cuatro puntos principales: 1.º, una introducción histórica, síntesis de la evolución de las Relaciones Laborales en España hasta nuestros días. 2.º un estudio teórico de las distintas instituciones «participativas» que han funcionado en España o que están ahora en vigor. 3.º, una encuesta realizada a escala nacional, a la que debían responder tanto representantes del capital como de los distintos grupos obreros.. En las líneas que siguen presentamos sumariamente los aspectos más importantes de nuestro estudio (1).*

### 1. INTRODUCCIÓN

Bajo el título «Participación de los trabajadores en la gestión comercial», Robert W. Crox, Director del «Instituto Internacional de Estudios Laborales», organismo que tiene su sede en la Oficina Internacional de Trabajo (Ginebra), propuso en julio de 1966 un proyecto de investigación de ámbito internacional sobre este tema.

Toda la problemática referida a la participación de los trabajadores es una cuestión que está suscitando amplias controversias en muchos países, con distintos regímenes de gobierno, y en distintas fases de desarrollo industrial y social. Se creyó, pues, que había llegado el momento de poder valorar las experiencias llevadas a cabo en un número determinado de países. A este fin se convocó en Ginebra, del 18 al 29 de julio de 1966, una reunión de consultores para discutir los estudios que deberían emprenderse y tratar de preparar un marco común para éstos. Una de las principales preocupaciones era que en esta investigación intervi-

---

(\*) Director del Instituto de Estudios Laborales (I.E.L.) y profesor de Sociología y Relaciones Industriales en E.S.A.D.E. (Barcelona).

(1) El trabajo completo, del que ahora se ofrece un corto resumen, ha recibido el Premio Nova Terra 1968 y se publicará próximamente por la misma Editorial Nova Terra con el título *La participación de los trabajadores en la gestión empresarial*. En su realización han participado el Director del Instituto de Estudios Laborales (I.E.L.) de Barcelona, Juan N. García Nieto, junto con los señores J. Estivill, O. Homs y J. E. Sánchez.

niesen países representativos de todas las tendencias en materia de participación y con distintos sistemas de relaciones laborales. Hechas las necesarias consultas, se comprometieron a participar los siguientes países: República Árabe Unida, República Federal Alemana, Argelia, España, Estados Unidos de América, Francia, Italia, India, Japón, Noruega, Polonia, Reino Unido, Suecia, Tanzania y Yugoslavia.

Para la parte correspondiente a España fue el Instituto de Estudios Laborales, de Barcelona, a quien se encargó de realizar este trabajo (2).

La orientación dada al estudio tenía que ser eminentemente práctica. Aparte de las introducciones históricas y jurídicas necesarias, debía realizarse una encuesta lo más representativa posible. Así, pues, nuestro trabajo consta de cuatro partes principales: 1.ª, una introducción histórica, que intenta ser una síntesis de la evolución de las relaciones laborales en España hasta nuestros días; 2.ª, un estudio teórico de las distintas instituciones «participativas» que han funcionado en España o que están ahora en vigor; 3.ª, una encuesta realizada a escala nacional, a la que debían responder tanto representantes del capital como de los distintos grupos obreros; 4.ª, conclusiones globales al estudio.

En las líneas que siguen presentamos sumariamente los aspectos más importantes de nuestro estudio.

## 2. LA PARTICIPACIÓN, ¿OBJETIVO OBRERO?

El problema de la participación y autogobierno de los trabajadores en la gestión de las empresas ha sido una preocupación constante en la historia del movimiento obrero y ha suscitado en los últimos años un gran interés entre los que ven en la *empresa* un elemento para la transformación de las estructuras socio-económicas de la sociedad.

Se ha escrito mucho sobre este tema; ha habido controversias ideológicas, controversias en torno a su eficiencia y viabilidad. Por otro lado, hay suficientes intentos de su puesta en práctica en diversos países, con distintos regímenes de gobierno y en diversas fases de su desarrollo económico, factores, evidentemente, que permiten llegar a conclusiones bastante significativas.

Uno de los elementos más importantes en torno a esta cuestión es el considerar el hecho de la participación obrera como un instrumento de transformación y evolución de las relaciones laborales en el futuro y, sobre todo, como factor de cambio de las estructuras actuales de la empresa. No todo el mundo lo ve así. Por eso es importante intentar hacer una valoración objetiva del funcionamiento práctico de la participación de los trabajadores en diversas situaciones sociales, políticas y económicas. Si bien es necesario tener presentes los aspectos ideológicos que aceptan o rechazan cualquier sistema de participación y autogobierno, no hay duda que no menos importante es estudiar la práctica de su funcionamiento hasta ahora, efectos que los distintos sistemas de participación hayan tenido en la organización industrial y hasta qué punto hayan contribuido al progreso, desarrollo y evolución social.

Dentro de los países socialistas de economías descentralizadas, la participación y autogobierno se considera como base indispensable de organización industrial y como único elemento válido para el ejercicio

---

(2) El Instituto de Estudios Laborales (I.E.L.) de Barcelona se fundó en 1966, con la finalidad primordial de promover trabajos de investigación en torno a problemas laborales. El resultado de las mismas se publica en su *Boletín Informativo*.

de una responsabilidad colectiva y una democracia económica. En los países capitalistas de Occidente, como se sabe, se habla también mucho de participación obrera, y suele considerarse a ésta no como elemento de reponsabilidad colectiva, sino como un instrumento de «integración» del trabajador en las actuales estructuras de la empresa y del sistema global. ¿Es o no una «trampa del capitalismo»? (3). Poder responder a esta pregunta es realmente importante, y nuestro estudio lo intenta partiendo no tanto de consideraciones teóricas, sino de hechos y evidencias prácticas referidas primordialmente a nuestro país.

En otras palabras, queremos saber en qué medida la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa contribuye, en la práctica, al logro de ciertos objetivos específicos: transformación de las relaciones de poder en el seno de la empresa, eficiencia de la misma, «integración» del trabajador, solución de los conflictos, etc. Si los hechos evidencian que en la empresa capitalista, puesto que solamente a ésta nos podemos referir en España, a pesar de las instituciones participativas, las relaciones de poder continúan siendo las mismas sin operarse ningún cambio, la eficiencia no varía, manteniéndose una realidad de conflicto de valores e intereses entre capital y trabajo, podrá llegarse a la conclusión de que la «participación» no solamente no funciona bien, sino que en su misma base está radicalmente viciada. Deberán, pues, buscarse otros cauces, otros objetivos previos para una real transformación de la empresa.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Como marco de referencia conceptual en torno a la participación hemos distinguido entre *participación integrada* y *participación de negociación*. En la primera se supone la modificación de la organización formal de la empresa mediante la introducción en la misma de instituciones formales de participación, como, por ejemplo, órganos de gestión, consejos o jurados de empresa. En la *participación de negociación*, los trabajadores participan en muchas decisiones de la dirección, merced a su facultad o capacidad de negociar acerca de los temas tratados, etc. Esto puede tener lugar de una manera relativamente formal por conducto de representantes electos y organizaciones tales como sindicatos, o puede realizarse de una manera relativamente oficiosa, pudiendo hasta asumir la forma de huelgas.

Nuestro trabajo se refiere a estas dos modalidades de participación. Quedan, pues, excluidos los planes de participación en beneficios que no prevén una participación de los trabajadores en las decisiones propias de la gestión, lo mismo que los sistemas de copropiedad o entrega de acciones, que no prevén una participación en la gestión.

En concreto, pues, refiriéndonos a España, nos encontramos con cuatro instituciones o elementos participativos: representación sindical (enlaces), régimen de jurados de empresa, negociación colectiva y participación de los trabajadores en los Consejos de Administración.

### 4. ALCANCE Y LÍMITES DE LA ENCUESTA

#### a) Grupos encuestados

La encuesta, a fin de ser lo más objetiva posible, debía dirigirse a dos grupos de población: empresarios y trabajadores. Dentro del grupo

(3) Cfr. GOROSTIAGA, L. A., *La Gestió obrera a Occident: nou parany capitalista*, Editorial Ncva Terra, Barcelona, 1967.

«empresarios» hemos incluido tanto a quienes ostentan la propiedad de la empresa como a los que representan sus intereses: estamentos directivos, directores de personal, etc. Por lo que se refiere al grupo «trabajadores» hemos intentado acercarnos al criterio más objetivo de representatividad, dirigiéndonos tanto a vocales elegidos como a otros trabajadores que, por su actividad y militancia, podían ser considerados como «testigos cualificados».

b) *Contenido de la encuesta*

Con la encuesta pretendíamos conocer cuatro aspectos fundamentales del mecanismo de los instrumentos de participación. El primero, dilucidar el grado de representatividad de las elecciones sindicales. El segundo, conocer el juicio que tanto a trabajadores como a empresarios les merece la estructura legal de las distintas instituciones participativas. El tercero, cómo funcionan en la práctica dichas instituciones y, por fin, qué visión tienen ambas partes de la evolución futura sobre la «participación de los trabajadores en la gestión empresarial».

c) *Muestra de la encuesta*

La inexistencia de un censo industrial completo y reciente, con los datos relativos al tamaño de las empresas, no permitió llevar a cabo el estudio estadístico que hubiéramos deseado para elegir la muestra. Por esta razón nuestra elección se basó en los siguientes criterios: importancia industrial del sector (química, siderometalurgia, textil, construcción, energía, alimentación), grado de industrialización de las provincias (Barcelona, Bilbao, Madrid), significación de las relaciones laborales (Maquinista, BabcockWilcox, Rockwell-Cerdans, Enasa, Seat, Marconi, Standard). Se incluyeron, además, empresas del sector terciario para dar una mayor amplitud.

Finalmente, se optó por escoger una mayoría de empresas de más de 500 trabajadores (77,3 por 100), porque en ellas se daban todos los niveles de participación posible en la actual situación. No obstante, se incluyeron algunas con una plantilla entre 100 y 500 obreros (22,7 por 100), con lo que se ampliaba la consulta con respecto a los jurados de empresa y negociación colectiva.

La distribución de las encuestas fue como sigue:

- Número de empresas en las que nos dirigimos a los obreros: 95.
- Número de empresas en las que nos dirigimos a la dirección: 112.

Es importante hacer notar que en 76 casos tanto empresarios como trabajadores pertenecían a la misma empresa, ignorando cada una de las partes que la otra también respondía al mismo cuestionario. Se utilizaron indistintamente los métodos de entrevista directa y el de envío del cuestionario. Se obtuvo de los empresarios un 47 por 100 de las respuestas y de los trabajadores un 56 por 100.

d) *Representatividad de las respuestas*

El valor de las respuestas, y también de la muestra, puede basarse en su representatividad cuantitativa o en su representatividad cualitativa. Por lo que se refiere a los empresarios, el poder disponer de 53 empresas, entre las más significadas y representativas del país, por su tamaño, por su localización, por el planteamiento de las relaciones laborales dentro de ellas, es, sin lugar a dudas, disponer de la opinión de los protagonistas más importantes de la dinámica de las relaciones laborales en el campo empresarial. Su punto de vista representa la

tónica general, la actitud global del empresario español frente a las instituciones participativas.

Para el caso de los trabajadores, el criterio adoptado nos parece todavía más adecuado y más válido. La realidad sociológica del movimiento obrero español nos indica que el grado de «conciencia obrera», el conocimiento del funcionamiento de las instituciones participativas que se ha ido elaborando en los últimos treinta años, y más concretamente se ha manifestado en los últimos quince años, se sitúa no en la base del total de la población asalariada, sino en unas minorías muy significativas, que se encuentran localizadas en los sectores a que nos hemos dirigido, en las empresas de mayor tamaño, en los jurados de empresa que han dado muestra de una mayor conciencia de su misión, etcétera. Repetimos lo que hemos dicho refiriéndonos a los empresarios: una encuesta masiva, tomando como base el total de la población, no nos hubiese aportado datos significativos de cara al conocimiento de las instituciones participativas. Lo que éstas pueden llegar a ser y representar en la dinámica de las relaciones laborales vendrá únicamente expresado por los que de una manera más consciente están hoy participando directa y activamente en ellas. A este grupo, pues, nos hemos dirigido.

Sería de interés transcribir las preguntas del cuestionario, el contenido de las respuestas, así como los datos más significativos del estudio teórico-jurídico e histórico que precede a la encuesta.

En la imposibilidad de hacerlo en este lugar y en este momento, nos limitamos a poner a continuación las principales conclusiones a las que hemos llegado una vez elaborada la encuesta.

## 5. CONCLUSIONES

Dividimos nuestras conclusiones en tres apartados:

- a) *Conclusiones que se refieren a la evolución histórica y situaciones que han enmarcado y condicionado los distintos acontecimientos acaecidos en la escena laboral española:*

En España, la industrialización se da tardía y de una manera localizada. Sólo algunas regiones (Cataluña, País Vasco) y algunos sectores tienen un desarrollo industrial de importancia. La burguesía capitalista no logra imponerse como clase homogénea y debe compartir el poder social, político y económico con los estamentos dominantes de la España feudal. La pervivencia de los dos sistemas planteará el desarrollo de la lucha de clases con unas características que marcan profundamente la evolución de las relaciones laborales en el país. La radicalización, la intransigencia y la oposición van a ser las características específicas de las relaciones entre capital y trabajo durante los siglos XIX y XX. La guerra civil (1936-1939) será el punto culminante de este proceso.

Dentro de este contexto histórico, la participación obrera en la gestión de las empresas tomará para el movimiento obrero el sentido de control y autogobierno. Desde los consejos de cooperación industrial, pasando por el decreto de Largo Caballero hasta llegar a las colectivizaciones en Cataluña, la clase obrera sitúa el problema de su participación en el marco de la autogestión. Las doctrinas anarco-sindicalistas son el soporte ideológico de estas posiciones.

A partir de 1939 se institucionaliza un nuevo esquema de relaciones laborales coherente con todo el sistema surgido de la contienda de 1936. La estructura política del país, inspirada en las ideologías que por aquel

entonces tenían una especial vigencia en Europa, se proyecta en las instituciones laborales de España. La Organización Sindical, concebida como «instrumento al servicio del Estado» sustituye a las organizaciones sindicales independientes que existían hasta el final de la guerra y se transforma en un órgano administrativo y de control de las relaciones laborales. La rigidez es el término que mejor define el desarrollo de las mismas en los años de la posguerra. La nueva orientación neocapitalista incide directamente sobre las relaciones laborales, posibilitando así la negociación colectiva. A partir de 1958 surge, pues, una forma indirecta de participación obrera a través de las presiones que se ejercen en la negociación colectiva.

De todos modos, el intento de canalizar las reivindicaciones obreras a través del proceso de negociación y el esfuerzo por «integrar» a los trabajadores en el sistema no puede decirse que haya sido coronado por el éxito. La creación de las comisiones de empresa que negocien los convenios será un paso adelante en el proceso organizativo de la clase trabajadora. El aumento de la intensidad y el número de los conflictos muestran claramente las dificultades que tiene el sistema para integrar a estos últimos.

Frente al último intento integrativo, la participación del personal en los Consejos de Administración, la respuesta es clara por ambas partes. El conflicto de clases continúa caracterizado como elemento persistente en las relaciones laborales. El control estatal de las mismas es un corolario necesario de la estructura del Estado español. En consecuencia, no es fácil que cambie la política laboral: la actual estructura de poder, la actitud de los grupos dominantes y sus propios intereses no dan muestra de querer aceptar un sistema de negociación colectiva libre, sindicatos independientes y derecho de huelga.

b) *Conclusiones referentes al contenido jurídico de las «instituciones participativas»*

Digamos en primer lugar que el contenido jurídico de las «instituciones participativas», legisladas a partir de 1939, son una consecuencia lógica del régimen político-social instaurado en España en aquella época, tal como acabamos de indicar en los párrafos anteriores.

Nos vamos a limitar ahora a hacer unas cuantas observaciones, a título de conclusión, sobre las instituciones que han sido objeto de nuestro análisis. Quede claro desde un principio que el concepto de participación se restringe a cuatro instituciones: representación sindical, jurados de empresa, negociación colectiva y ley de participación del personal en los Consejos de Administración. Desde el punto de vista oficial —declaraciones y principios fundamentales del nuevo régimen—, en España se había superado en 1939 una época de «desaciertos y luchas sociales». El Fuero del Trabajo propugna unas relaciones laborales «integrativas», donde el concepto de lucha de clases ya no es válido y donde las centrales sindicales de clase no tienen razón de ser. Había que crear una nueva «comunidad de trabajo» entre patronos y obreros en todos los niveles de trabajo. Consecuentemente, la nueva organización sindical, unitaria y a servicio del nuevo Estado, se transforma en un órgano para aglutinar los intereses de unos grupos que habían contendido en una guerra civil durante tres años y con una historia de lucha y divergencias de más de un siglo.

Desde un principio, el nuevo aparato sindical, controlado por el Estado, ofrecía una base jurídica que garantizaba teóricamente un cauce

de representatividad a partir del nivel de empresa y a través de los enlaces sindicales. A nadie se le oculta, sin embargo, que toda ley y toda garantía jurídica, en tanto es válida en cuanto tiene un respaldo sociológico, libre de todo control. Un mínimo examen del contexto español, tal como se ha insinuado en el apartado anterior, pone de manifiesto que en la escena laboral española no existen las condiciones objetivas aptas para que haya una representatividad real de los trabajadores. Si a esto añadimos que el grupo o «línea política» del sindicato, grupo que en realidad ha condicionado y condiciona la vida sindical, está presente en la estructura de toda la organización, las limitaciones a la representatividad son todavía mayores.

Por otro lado, los condicionamientos regionales, patronales y la falta de conciencia obrera limitan también la representatividad a nivel de empresa. No es aventurado decir que el legislador fue consciente de estas limitaciones y ha contado con ellas en el momento de atreverse a permitir cauces representativos y de participación.

Por lo que se refiere a la institución de los jurados de empresa, negociación colectiva y participación del personal en los Consejos de Administración, puede llegarse a la conclusión de que existe un común denominador: falta de poder real de los representantes, desigualdad en la negociación, excesivo control oficial. Un examen sereno de todas ellas nos permite afirmar que es difícil considerar estas instituciones como medios reales de participación obrera.

Señalemos, además, que estas instituciones, desde el punto de vista jurídico, muestran una acusada similitud con las legislaciones europeas occidentales: comités de empresa, negociación colectiva (Francia, Alemania y Bélgica, por ejemplo). No nos podemos, sin embargo, llevar a engaño. Las reglas de juego son diferentes. No es correcto comparar la posible, aunque también dudosa, eficacia de la negociación colectiva o de los comités de empresa en la escena neocapitalista europea, con la que puedan tener en la realidad española, en la que el empresariado y la misma política social oficial están en una situación que bien pudiera calificarse de «pre-neocapitalita».

Dicho en otras palabras: la estructura jurídica española pretende tener una «orientación» y una «fachada» europea, y pretende también conseguir unas relaciones participativas «integrativas» como único camino para lo que el Fuero del Trabajo llama «superación de la lucha de clases». ¿Qué es lo que pueden dar de sí estas instituciones? Esta pregunta intenta responderse a través de nuestra encuesta, cuyas últimas conclusiones vamos a resumir ahora.

c) *Conclusiones que se desprenden de la encuesta realizada y que, de una manera muy directa, vienen a precisar y confirmar lo concluido en los apartados anteriores.*

Respecto a la práctica de las instituciones participativas, aparece en primer lugar, de acuerdo con las respuestas obtenidas, una revitalización en las últimas elecciones sindicales (1966) de la representatividad obrera. Tanto empresarios y trabajadores admiten la necesidad de una auténtica representación a fin de que los acuerdos tomados entre las dos partes estén respaldados de una manera genuina. Según las respuestas dadas por los trabajadores, uno de los elementos que más ha influido en la consecución de una mayor representatividad ha sido la labor realizada por organizaciones extraoficiales y de carácter espontáneo, especialmente se refieren a la influencia de las llamadas Comi-

siones Obreras. Se critica, en conjunto, por los trabajadores la actual Organización Sindical, mostrándose en desacuerdo con su estructura actual. La ambigüedad de la C.N.S. se concreta en su actuación en las negociaciones colectivas, no ofreciendo confianza ni a empresarios ni a trabajadores, pues ambos la ven partidaria de la parte contraria.

Por parte trabajadora se manifiesta una queja en contra de las pocas posibilidades de acceso a la cultura. A pesar de ello, se reconoce un incremento en su preparación global, insuficiente, sin embargo, para una negociación en igualdad de condiciones.

Dentro de la clase asalariada se observa una clara división entre obreros cualificados y no cualificados por un lado, y administrativos y técnicos, por otro. El «desclasamiento» de estos últimos se manifiesta en un evidente desinterés, tanto frente a los problemas obreros como en su labor de representantes sindicales. Observemos que esta actitud abstencionista es igualmente acusada por empresarios y trabajadores. Ello perjudica a estos últimos al verse faltos de los conocimientos sobre distintos factores de la empresa, que poseen tanto técnicos como administrativos, y se ven obligados a buscar asesoramiento en terceras personas. Se muestra un deseo por parte trabajadora por conseguir que estos asesores no pertenezcan a la Organización Sindical, por considerarlos ineficaces y partidistas en su labor asesora.

La estructura participativa, en su conjunto, es rechazada por los trabajadores, especialmente la ley de participación del personal en los Consejos de Administración. Los empresarios, en general, la acogen mejor, aunque no la admiten totalmente. Ambos motivos de rechazo son evidentemente distintos.

El antagonismo de intereses en que se fundamentan las relaciones laborales aleja a los actores entre sí. Lejos de producirse la «integración» deseada por el legislador, se constata una profunda oposición de los trabajadores con respecto a la empresa. Este antagonismo se agrava (siempre de acuerdo con las respuestas) por la falta de canales de comunicación adecuados que posibiliten una información suficiente y verídica. Por otro lado, se hacen notar las presiones patronales sobre las instituciones participativas para anular su posible eficacia. Esta actitud patronal provoca e induce a los trabajadores a utilizar las instituciones participativas como instrumento de combate, aumentándose así las actitudes conflictivas. Prácticamente, todos los trabajadores encuestados creen que se ha de cambiar radicalmente la distribución de poder en el seno de la empresa actual.

En el conjunto de las respuestas se observa por parte de los empresarios una negativa rotunda a ceder parte de poder, por escasa que aquélla sea. En este sentido el empresario español muestra en sus actitudes una posición divergente con respecto al empresariado neocapitalista europeo. Este, en una política más coherente, sabe ceder hasta ciertos límites con el fin de «integrar» al trabajador dentro del sistema.

Creemos que esta última conclusión es importante y merece una mayor especificación. Se dice mucho hoy que el empresario español se ha incorporado ya a la órbita del neocapitalismo europeo. Incluso se afirma que las instituciones españolas en la escena laboral han abierto el camino hacia ello. Aun aceptando que las instituciones participativas (jurados de empresa, régimen de negociación colectiva, etc.) hayan seguido esquemas europeos y que muchos empresarios quieran, en teoría, utilizarlos para «integrar», en realidad, tal como las entienden los em-

presarios españoles (y así lo muestran en sus respuestas), se pretenden utilizar como órganos de control y dominio.

De cara al futuro, la divergencia entre empresarios y trabajadores se insinúa profundamente acentuada. Los empresarios la conciben, lo repetimos una vez más, como instrumento de dominio y como un elemento pasivo para el trabajador, mientras que para éstos significa un cambio real en las estructuras y distribución del poder dentro de la empresa.

Como punto final que resume las conclusiones a que hemos llegado, podemos decir lo siguiente: dentro del sistema capitalista es muy difícil, por no decir imposible, conseguir una auténtica participación integrativa. Sea cual sea la ideología con que se argumente, hay un hecho sociológico e históricamente constatable que ofrece un serio obstáculo a la «participación integrada»: el conflicto de intereses y valores de las dos partes que deberían participar en la toma común de decisiones. Las organizaciones obreras de occidente, en su inmensa mayoría, ven en los distintos sistemas de participación una «trampa». Su convencimiento y su experiencia les lleva a exigir para sus organismos representativos garantías de libertad y autonomía, a fin de que puedan «pacificar» condiciones de trabajo con los representantes del capital, llegando, a lo más, a una «participación de negociación», mientras no se supere el sistema actual.

Así llegamos al final de nuestro trabajo. Tenemos la certeza de que todavía queda bastante por decir. De antemano sabíamos que nuestro intento era demasiado ambicioso para poder resumir en pocas páginas toda la problemática que encierra el debatido tema de la «participación de los trabajadores en la gestión de la empresa». Creemos, sin embargo, que hemos ofrecido una densa plataforma de reflexión crítica en torno a lo que no dudamos en calificar como uno de los mitos mejor montados por la moderna sociedad industrial neocapitalista.