

is

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Núm. 145 - Vol. XXVI

ABRIL-JUNIO 1981

**EMPLEO Y
DESARROLLO**

SUMARIO

Págs.

EDITORIAL:

Empleo y desarrollo	129
---------------------------	-----

ESTUDIOS:

El desempleo como conflicto entre el sistema social y el político, por Theodore A. Stevers	131
Empleo y paro en la crisis económica: análisis sectorial y categorial, por José J. Romero Rodríguez e Ildefonso Camacho Laraña	151
Los comportamientos en relación con el trabajo y el empleo, por Luciano Venturini	169
Las estrategias y comportamientos sindicales ante el paro, por Angel Serrano Martínez-Estellez	187
Empleo y estrategias de las empresas, por Dominique Xardel	205
Interrogantes éticos subyacentes al problema del empleo, por Jean Claude Saily	217

BIBLIOGRAFIA	229
--------------------	-----

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL

Trimestral, de socioeconomía normativa

Propietario y editor: **CESI - CENTRO LOYOLA**. Pablo Aranda, 3. Madrid-6.
Teléfono 262 49 30.

Director: Javier Gorosquieta Reyes.

Colaboradores: Julio Colomer, Alfonso Echánove, Matías García, Juan García Pérez, Francisco Gómez Camacho, Gonzalo Higuera, Julián López García, Fernando Martínez Galdeano, Enrique Menéndez Ureña, Tomás Zamarriego.

Precios de suscripción para 1981:

España	970 pesetas
Extranjero, correo ordinario	20 dólares
Extranjero, correo aéreo	24 dólares
Número suelto	250 pesetas

DEPOSITO LEGAL: M. 1.437.—1958 ISSN 0015-6043

Gráficas Halar, S. L.-Abdón Terradas, 4.-Madrid-15.-1981

Empleo y desarrollo

Del 8 al 11 de abril de 1981 las Instituciones Universitarias de Ciencias Económicas y de Gestión de la Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC) celebraron en Madrid sus séptimas Jornadas Europeas. El tema monográfico de las mismas fue el de las relaciones entre el desarrollo económico y social y el derecho al trabajo, entre el empleo y el desarrollo. Por tres razones nos apresuramos a solicitar la publicación de las ponencias en un número también monográfico de REVISTA DE FOMENTO SOCIAL: primera, por la altura habitual que caracteriza a estas Jornadas de la FIUC; segunda, por ser el del paro y el empleo el problema actual número uno, a nuestro juicio, de la sociedad española; tercera, por el enfoque de la materia desde el punto de vista de la justicia, que suele ser también el habitual de las Jornadas. He aquí, pues, la materia de calidad, tratada por colaboradores de diferentes países, que encontrará el lector en el número que ahora le ofrecemos.

1.700.000 parados, cerca del 13 por 100 de la población activa, es una cifra verdaderamente alarmante en nuestro país y en estos momentos. Nosotros diremos, por de pronto, que se trata de una gran injusticia objetiva. ¿Por qué? Porque todos tenemos un derecho radical a un trabajo remunerado. El derecho al trabajo es como el pan debajo del brazo con el que todos nacemos, el medio ordinario de ejercitar nuestro derecho, más radical todavía, a la vida y a una vida digna de seres humanos.

Así lo reconoce, en su número 23, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.» Así también el Concilio Vaticano II: «Todo hombre (tiene) el deber de trabajar, así como el derecho al trabajo. La sociedad, por su parte, debe esforzarse, según sus propias circunstancias, por ayudar a los ciudadanos para que logren encontrar la oportunidad de un suficiente trabajo» (Gaudium et Spes, número 67). Así la Constitución española de 1978 en su artículo 35: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo...»; y en su artículo 40: «Los poderes públicos... de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.» Así, finalmente, el Estatuto de los Trabajadores que señala en su

artículo 3.º, entre los «derechos básicos» de los trabajadores «el trabajo y la libre elección de profesión y oficio».

La actual situación de paro, contrastada con este derecho radical al trabajo, es evidente, pues, que implica una gran injusticia objetiva.

Bien es verdad, primero, que no hay más derecho real que el derecho a lo posible; segundo, que caben distintos grados de realización de un mismo derecho y, tercero, que en la convivencia humana es preciso hacer compatibles nuestros derechos individuales con los derechos de los demás y con los de la propia colectividad como persona moral y política. Bien es cierto, desgraciadamente, que hoy el derecho al trabajo, entendido como una exigencia a corto plazo para el total de la población activa de España—y de la de los demás países—es pura y simplemente una verdadera utopía irrealizable. Pero ello no quita el que haya que hacer todo el esfuerzo posible para redistribuir entre todos, entre toda la población activa, el trabajo remunerado disponible como bien escaso que es hoy, y que nos debamos embarcar en una política de máxima creación alcanzable de puestos de trabajo dentro del buen gobierno de la crisis económica general.

Como líneas concretas de política señalaríamos: a) el tomar las medidas necesarias para que el paro no discrimine, como lo hace ahora, contra la juventud (más de la mitad de nuestro paro es paro juvenil), contra la mujer, contra determinados sectores económicos, contra determinadas regiones; b) la lucha contra el pluriempleo; c) una política de supresión o reducción de horas extraordinarias; d) la disminución de la semana de trabajo; e) el job sharing o puesto de trabajo compartido (dos jóvenes en lugar de un adulto por cada puesto de trabajo, cobrando cada uno el 50 por 100 del salario y el 50 por 100 del seguro de desempleo; se practica en Holanda desde 1975); f) cierto freno a la capitalización sustitutiva de mano de obra; primar, por el contrario, a las empresas y sectores con empleo intensivo de trabajo.

Carecemos aquí de espacio para el desarrollo de estas medidas y para la enumeración y explicación de otras. Pero sirvan las dadas y la lectura de las ponencias de las séptimas Jornadas de la FIUC para iluminar el problema y para contribuir a su resolución precisa.

El desempleo como conflicto entre el sistema social y el político

Por el Prof. Theodore A. STEVERS *

Si la raíz del problema del desempleo está en el hecho de que los sistemas político y social luchan por unos objetivos que, por una parte, son inherentes a esos sistemas, pero que, por otra, tienen escaso efecto sobre el sistema económico, entonces resulta extremadamente difícil encontrar una solución al problema del desempleo.

El presente trabajo trata de las causas del actual desempleo en los países de la Europa Occidental. Con el fin de ofrecer una imagen clara, distingo entre las causas externas que afectan a cada uno de estos países, por ejemplo, la crisis petrolífera y las causas que actúan en el interior de esos mismos países. Solamente echaremos un breve vistazo a las causas externas; el énfasis del presente trabajo se pondrá sobre las causas internas. Confío, en particular, en demostrar que los desarrollos en los sistemas social, político y económico condujeron, casi inevitablemente, al desempleo (1). En forma muy particular, quiero hacer hincapié en que el desempleo es el resultado del conflicto entre los marcos político y económico existentes. Para decirlo con otras palabras: es casi forzoso que el desempleo sea el resultado de la combinación de los sistemas político y económico existentes.

Este tema central se desarrolla en el apartado IV, después de haber hecho algunas observaciones preparatorias en los apartados II y III sobre los sistemas económico y político existentes, respectivamente. Se prestará además, toda vez que ello es necesario, cierta atención al sistema social, en particular con el fin de situar en la crisis a los sindicatos laborales. Antes de pasar a este punto, sin embargo, se examinarán en forma breve las causas más importantes procedentes de fuera de los países propiamente dichos, es decir, las causas externas, en el apartado I. El presente trabajo concluye con el apartado V, con el establecimiento de un nexo de unión entre las causas externas e internas. Dentro del mencionado contexto se examina, igualmente de forma breve, la reciente política del desempleo.

* Profesor de Hacienda Pública de la Universidad de Tilburg, Holanda.

(1) Esto se hace acoplando un modelo político con un modelo económico neoclásico. El modelo económico se basa en autores tales como: J. Schumpeter (Capitalismo, socialismo y democracia, 1943); A. Downs (Teoría Económica de la Democracia, New York, 1956) y M. Olson (La lógica de la acción colectiva, Cambridge, 1965).

I. LAS CAUSAS EXTERNAS

Sin que sea nuestra intención ofrecer una lista exhaustiva, pueden citarse las causas externas que siguen como alteraciones que han dado lugar al reciente desempleo:

1. Los **ciclos económicos** en los países occidentales durante la década de los años cincuenta y durante la de los sesenta estaban desfasados unos de otros. Sin embargo, no fue así a principios de la década de los setenta. El «boom» común alcanzó su punto más elevado durante los años 1972/73, para ser seguido por una recesión en los años que les siguieron; esto sucedió aun al margen de la crisis petrolífera. Naturalmente, resulta difícil para una economía recuperarse de una crisis que está afectando, de forma simultánea, a sus asociados países comerciales de mayor importancia.

2. La **crisis del petróleo**, de los años 1973/74 y 1979/80 dio paso a una brusca subida en el precio de la energía, súbita y sin precedentes, que era de una naturaleza permanente. Un aumento de precios de este tipo exige una reasignación de los factores de producción, tanto más cuanto que aquel se presentaba juntamente con un empeoramiento de los términos de intercambio, como consecuencia de lo cual es necesario que una proporción más amplia de la producción sea dirigida hacia el mercado exportador. Una reasignación de este tipo da lugar a desempleo, cuando menos a corto plazo. Más aún, había, y todavía hay, que afrontarla con un reciclaje limitado e insuficiente de los petrodólares, lo que, a escala macroeconómica conduce a un brusco descenso de la demanda. Un factor adicional era que en los países de la Europa Occidental, el empeoramiento de los términos de intercambio se trasladó a los beneficios. Esto afectó a las ganancias y dio lugar a que tomara cuerpo una brusca espiral precios-salarios. Sin embargo, todo ello está íntimamente relacionado con la estructura industrial interna, a la que nos referiremos más adelante.

3. Aun cuando sujeta a brucas fluctuaciones—cuya cresta se alcanzó en 1972/74—ha existido, además, una tendencia a los aumentos de precios en otras **materias primas** a lo largo de los últimos diez años, lo que implicaba, igualmente, un empeoramiento en los términos de las operaciones comerciales.

4. Un cuarto impacto fue el constituido por la continuada y vigorosa expansión del Japón, y por la aparición de **nuevos países industrializados** (NICS) tales como Corea del Sur, Hong Kong, Singapur, Formosa, Brasil, México, Yugoslavia, Portugal y España. Todos estos países están compitiendo con buen éxito en los mercados nacionales y de exportación de los países del occidente de Europa, concentrándose sobre un número limitado de productos. Es cierto que todo ello está relacionado con un crecimiento en la demanda de productos occidentales, pero ello requiere igualmente, sin embargo, que se haga una súbita reasignación de los factores productivos.

5. Finalmente, la **ruptura del sistema de tipos de cambio fijos** ha conducido, ni que decir tiene, a unas relaciones de cambio más realistas, pero, los tipos de cambio fluctuantes constituyen una fuente de incertidumbre. Por añadidura, las alteraciones súbitas y exageradas en los tipos de cambio alteran de forma abrupta las posiciones competitivas, lo que hace necesario, una vez más, que sean reclasificadas, resituadas.

En resumen, se puede decir que la economía de los países occidentales

ha estado expuesta, a lo largo de los últimos diez años, a severos impactos externos. Solamente un sistema económico que fuera extremadamente flexible y dinámico podría absorber o amortiguar tales golpes sin que surgiera un desempleo friccional en el más amplio sentido. Y, es justamente esa flexibilidad y ese dinamismo lo que han perdido, en gran medida, las economías occidentales, como podremos ver más adelante. Además de todo ello, se vieron enfrentadas, particularmente a causa de la crisis del petróleo, con un considerable descenso en la demanda, mientras que la ruptura del sistema de tipo de cambio fijo ha conducido a una incertidumbre incrementada.

Vamos a dejar a un lado, por el momento, los golpes externos que han sufrido las economías occidentales a lo largo de los últimos diez años. En los párrafos finales de este trabajo (en el apartado V) volveremos a examinarlos, después de que hayamos visto, con independencia de estos factores desequilibradores, cómo afectaron al sistema los factores internos. A este respecto, permítanseme, en primer lugar, unas cuantas observaciones sobre cierto número de características del sistema económico que, hasta un extremo considerable, son típicos de las economías occidentales, es decir, del sistema de mercado.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE MERCADO

Como acabo de decir más arriba, la economía de mercado es típica de las economías occidentales. No desconocemos los muchos cambios que se han producido en este sistema con el transcurso de los años, pero no es nuestra intención examinarlos, por el momento. Más adelante lo haremos. Lo que nos preocupa ahora es un número de características que son peculiares de la economía de mercado, en particular desde el momento en que la misma es concebida como un ordenamiento constituido a través del mecanismo del precio. En una economía de este tipo, los precios son las señales ante las que reaccionan los participantes, mientras que la competencia cumple la función de hacer que los precios reflejen los grados de escasez. Todo economista, a partir de Adam Smith, está familiarizado con esto. Dicho sistema tiene muchas y excelentes cualidades, de las que mencionaré brevemente sólo algunas:

1. Libre elección del consumo, de lo que resulta la soberanía del consumidor (la producción se atiene en último caso a los deseos del consumidor).
2. Libre elección de la profesión, libertad de establecimiento.
3. Carencia de conflictos sobre los objetivos, ya que en el cambio es necesario que haya acuerdo solamente en el toma y daca mutuo, no sobre los objetivos que cada uno desee alcanzar.
4. Abierto a los demás: la producción es para los demás, sin discriminación alguna por lo que se refiere a raza, color, domicilio o credo político.
5. Una tendencia inherente hacia la eficiencia, la flexibilidad y el dinamismo. Llegado a este punto quiero hacer hincapié, en particular, sobre la flexibilidad y el dinamismo, que surgen en razón a que cada uno reacciona ante los precios y se siente motivado por su propio interés. Esto se puede ver en aquellas empresas que tienen como meta el mejoramiento y la renovación de los procesos de producción, los productos, la organización, las materias primas y los mercados; en los empleados que tienen movilidad de lugar de trabajo, de profesión y de función; en los inversores que buscan una

rentabilidad tan favorable como les sea posible de sus propias inversiones. Dicho en pocas palabras, es inherente al sistema de mercado que la gente se vaya adaptando continuamente a las circunstancias cambiantes, y que esté continuamente a la búsqueda de nuevas oportunidades. Esto hace que el sistema sea extremadamente efectivo en la movilización del conocimiento y de la técnica (*know-how*), tanto actuales como potenciales, en la acción económica. Por tanto, la flexibilidad y el dinamismo, y, consiguientemente, la innovación continuada, constituyen características fundamentales del sistema de mercado. Todo aquel que no haya sido capaz de captar esta característica fundamental del sistema del mercado habrá dejado de acertar en el corazón del asunto. No puedo por menos que citar aquí a Schumpeter, que escribe: «... el problema que normalmente se contempla es el de cómo el capitalismo administra las estructuras existentes, mientras que el problema que realmente tiene importancia es cómo las crea y cómo las destruye» (2).

Contra estas y otras cualidades excelentes hay, sin embargo, muchas otras que hacen que el sistema no resulte muy atractivo para mucha gente del mundo occidental; lo cual, en realidad, hace que casi no sea aceptado ya como algo legítimo. Una vez más debo decir que no es posible ser exhaustivo, por lo que me limitaré a seleccionar solamente aquellas características que tienen importancia en relación con el resto de este trabajo.

1. Inherente al sistema de mercado es la **falta de igualdad de los ingresos** y el hecho de que, en último caso, aquellos son determinados de acuerdo con la escasez: los ingresos ganados son igualmente precios y, por tanto, señales, y, sin estas señales el sistema no funcionaría, en este caso, particularmente, en relación con la asignación de los recursos. En consecuencia, la estructura del ingreso que resulte de la actuación del sistema de mercado no está determinada solamente por la facilidad para llevar a cabo determinadas actividades y por el esfuerzo que se haya puesto en ello. También, y en gran medida, está determinada por la casualidad. Con este término no quiero decir solamente la casualidad o suerte inesperada de un resultado favorable, sino también, y más particularmente, el grado en el que, sea naturalmente o como resultado de su origen social, posea raras cualidades, o haya adquirido el capital a cambio de nada (es decir, por regalo o herencia). Ello provoca tensión y oposición.

2. Otra característica del sistema de mercado que provoca oposición es la **incertidumbre**. Nadie puede reivindicar una posición o un ingreso sobre la base del pasado. En la actualidad, una buena posición o un buen ingreso no da seguridad alguna, e, incluso menos, derecho alguno a los mismos en el futuro. Si un rival, del país o extranjero, lo puede hacer más barato o se presenta con un producto que satisface mejor las necesidades, no se puede apelar al «derecho de primogenitura». Si uno no se adapta a las pautas cambiantes del consumo o de los procesos de producción, entonces tiene que dejarlo todo e irse. Estas son las reglas del sistema, la otra cara del enfoque sobre la eficiencia, la flexibilidad y el dinamismo.

3. Una característica más del sistema de mercado es que los **efectos negativos externos** no se reflejan en los precios del mercado. Ahora que el sistema ha conducido a un nivel de producción alto, este inconveniente se siente con más fuerza, y en ocasiones con más dolor, en forma de contaminación del aire, contaminación del agua, contaminación del suelo, ruidos, congestión y la destrucción de la belleza natural, es decir, en pocas palabras, en

(2) O. c. capítulo

problemas ecológicos, del medio ambiente, de planificación física y de salubridad de los consumidores y de los trabajadores.

4. La moderna economía del mercado es inconcebible sin las grandes **empresas multinacionales por lo general**. Estas son consecuencia lógica de un sistema de mercado maduro. Se considera que son concentraciones incontrolables de poder que juegan a un juego misterioso. Más particularmente, se piensa de ellas que obtienen altos beneficios y que son capaces de manipular al consumidor, casi a voluntad, por medio de la publicidad. Además, constituyen una amenaza para el empleo ya que trasladan sus actividades a países donde esperan obtener (todavía) beneficios más altos. Todo ello da lugar a que aparezca la desconfianza y la agresión.

5. La falta de comprensión del sistema de mercado y la agresión contra el mismo culminan con la falta de simpatía por los **beneficios**. En el sistema de mercado, el beneficio actúa como una brújula y como un estímulo para la gestión de una empresa. Esto es particularmente cierto para el beneficio esperado. Más particularmente, se pueden distinguir tres funciones separadas: el beneficio como guía para el volumen y clase de producción; el beneficio como incitación a la eficiencia; y, el beneficio como estímulo para la innovación. Además de estas funciones, el beneficio—particularmente el beneficio ya logrado—desempeña otros tres papeles, a saber: actúa como fuente financiera para la inversión y la innovación, como amortiguador para absorber los riesgos, y, finalmente, como fuente de ingresos para el gobierno (impuestos) y para los que tienen derecho a participar en los beneficios. En último lugar, el beneficio es, además, una fuente indirecta de ingreso para los empleados, ya que ésta es una de las condiciones del futuro empleo y de los posteriores aumentos en la productividad.

El ciudadano medio solamente tiene una vaga noción del papel que desempeña el beneficio esperado en el sistema económico considerado en su conjunto. En cualquier caso, contempla estas funciones con desconfianza. De acuerdo con su forma de pensar, la búsqueda del beneficio enmascara la explotación del consumidor y del asalariado. El gobierno sale bastante mejor parado de todo ello, ya que lo que persigue es el interés general; una falacia, como podremos demostrar más adelante. Además, el trabajador piensa que su puesto de trabajo está amenazado por el hecho de que la búsqueda de los beneficios conduce a una eficiencia mejorada y a la innovación (mecanización, microprocesadores, etc.). La búsqueda del beneficio es considerada responsable, igualmente, de los efectos externos negativos que se producen (medio ambiente, ordenamiento físico, salud).

De todas las funciones del beneficio realizado, el hombre medio pone el acento sobre el beneficio como fuente de ingresos para aquellos que tienen derecho a participar en el mismo. La simpatía que suele atraer, como tal, es muy escasa, porque el beneficio no se contempla tanto como una recompensa al capital que soporta el riesgo, sino más bien como un superávit, superfluo e indeseable, un enriquecimiento injustificado de la clase que ya es rica. Siempre y cuando que la empresa no sufra pérdida alguna, se pensará de ella que es rica. Cada restricción salarial que se impone en un intento de salvaguardar los beneficios implica favorecer a las clases privilegiadas. Más aún, la gente tiene la imagen más exagerada de los beneficios, especialmente de los beneficios que obtienen las multinacionales.

Dicho en pocas palabras, el beneficio es el «coco» del sistema de mer-

cado, una fuente de malos entendidos y conflictos consustancial al mismo, la antítesis consustancial.

Hasta aquí, algunas características del sistema de mercado que son consideradas negativamente, tan negativamente que, como ya hemos dicho al principio, el sistema escasamente es aceptado como legítimo. Sin embargo, es preciso hacer algunas matizaciones. Las características negativas no son suficientes, por sí solas, para explicar la oposición hacia el sistema de mercado. Por tanto, es necesario algo más: la convicción de que se puede operar, y de que se ha operado, de otra forma. A esto es a lo que vamos a referirnos ahora. Cuando lo hagamos, se comprobará al mismo tiempo que el sistema de mercado propiamente dicho contribuye en gran medida a tal convencimiento.

El sistema de mercado es aparentemente simple: se manifiesta a sí mismo en las operaciones de la oferta y la demanda, de la compra y de la venta. Todo el mundo tiene experiencia en ello, todo el mundo sabe qué es lo que sucede cuando compra el pan que come. Sin embargo, ese mismo sistema de mercado está formado por un número extremadamente complicado de interacciones que escasamente puede ser examinado a fondo, tanto menos si también ha de ser tenido en cuenta el aspecto dinámico. Solamente se puede comprender por la reconstrucción mental, utilizando magnitudes abstractas, mediante la reconstrucción de un modelo, sea matemático o no. Y, esto conduce en ocasiones a lo que podrían parecer las conclusiones más peculiares, como por ejemplo que—en las presentes circunstancias y a la larga—menos horas de trabajo (sin reducción de los salarios) elevan el desempleo, y los aumentos de salarios tienen como resultado un ingreso real más bajo. En consecuencia, el sistema de mercado parece ser muy sencillo, pero es altamente complicado. El hombre medio—y no con escasa frecuencia el experto también—parecen estar familiarizados con ello; sin embargo, no parece que lo entiendan mucho. Esto es lo que yo quisiera denominar la **paradoja de la mano invisible**, una paradoja que en parte coincide con la diferencia entre micro y macro, así como entre estático y dinámico. Sin embargo, la paradoja se convierte más en una diferencia cuando se hace un enfoque subjetivo: un enfoque superficial contra otro reflexivo.

Sin embargo, la paradoja no se detiene en conocer concomitantemente y no conocer. También tiene su peso en las actitudes para con el sistema de mercado, cuando la aparente simplicidad de (una parte de) la experiencia diaria es proyectada en la dinámica del sistema. De esta forma, la paradoja de la mano invisible es superada, pero, al mismo tiempo, reaparece en otro plano y en otra forma, una forma perversa: objetivamente, la dinámica del sistema es difícil de entender; subjetivamente, la gente tiene una visión claramente definida de lo que tiene de malo y de qué medidas se deberían tomar. A esto es a lo que yo llamo la **paradoja perversa de la mano invisible**. Una perversión de este tipo no es exclusiva de la economía (de mercado). Un fenómeno similar no es desconocido en otros campos aparentemente simples, tales como el comportamiento humano individual. Sin embargo, por lo que se refiere a la economía, los avances históricos, fuera de la economía, pero, en gran medida también dentro de la economía, han hecho avanzar esta actitud, como se podrá deducir de lo que sigue.

En el sistema de mercado la coordinación no está proyectada jerárquicamente, sino que actúa por medio de la mano invisible del mecanismo de precios. Este orden desordenado le concede muy poco atractivo popular. El hecho es que todo el mundo tiene una tendencia natural a ver un propósito inten-

cionado detrás de cada cosa, a visualizar a alguien que lo ha deseado así conscientemente. Esta es la razón por la que las sociedades primitivas se refugiaban en los dioses y los demonios que utilizaban los fenómenos naturales para castigar o recompensar. Incluso en la actualidad seguimos encontrando esta característica de buscar al malvado detrás de todo lo que salga mal; por ejemplo, en la economía: las multinacionales, los sindicatos laborales, el estado, y, preferentemente aún, en un supuesto poder prácticamente ilimitado estuviera encarnado en una o varias personas. Karl Popper llama a esto la teoría de la conspiración. La tendencia a ver un propósito detrás de cada cosa se está haciendo más fuerte en los momentos presentes porque vivimos en una sociedad invadida por la tecnología y porque estamos acostumbrados a las grandes y altamente estructuradas organizaciones. En consecuencia, la gente escasamente puede concebir algo que no haya sido conscientemente planificado. Cuando una estructura carece de planificación, se la contempla con desconfianza.

Tampoco en otro sentido el sistema de mercado alienta un clima de opinión que pueda favorecer su propia supervivencia. Ya no vivimos dentro de una economía localmente orientada, que puede ser supervisada, formada principalmente por empresas de pequeña importancia. Es natural, dado el sistema, que el papel de la empresa de pequeña escala se vaya reduciendo de forma progresiva. En la gran empresa, el empresario no es ya el propietario, sino un director contratado, y, el trabajador queda alienado. En consecuencia, ha ido creciendo una identificación cada vez menor con la empresa y el sentimiento sonrojante de que se forma parte de una actividad de significado económico, sea desde dentro o desde fuera. Esto último porque uno trabaja mayormente para un mercado anónimo, sin tener un contacto directo con el consumidor eventual, que, con mayor frecuencia, es un completo desconocido.

Sin embargo, no es sólo la desconfianza y la alienación las que han dado lugar al cambio de actitud en relación con el sistema de mercado, cuyo resultado es la paradoja perversa. El sistema de mercado no debe considerarse ya como un proceso de la naturaleza, determinado por una Mano Invisible, interpretada ahora desde el punto de vista de la deidad. Lo que solía ser aceptado como un hecho se ha convertido en un objeto de irritación sobre el que será necesario hacer algo, sobre el que se puede hacer algo. Este cambio forma parte de un desarrollo mucho más amplio en el clima cultural que encuentra su expresión en el dicho de que el ciudadano ha alcanzado su mayoría de edad. Esto no quiere decir que pueda ver a través de todas las cosas; esto significa que tiene, que ha de tener, una opinión sobre cada cosa, por lo menos en el caso de que aparezca como algo sencillo. Por tanto, también sobre el sistema de mercado. No sólo una mejor escolarización y la promoción de los medios de comunicación social modificaron esta actitud. También influyó el sistema de mercado. Porque el sistema de mercado rechaza los tabúes, los convencionalismos y los valores meta-racionales, y deja el camino abierto al racionalismo utilitario (3).

De esta forma la paradoja de la mano invisible se convirtió en la paradoja perversa: objetivamente, el funcionamiento del sistema es difícil de entender; subjetivamente, la gente tiene una visión claramente definida de

(3) Este tema lo discute ampliamente J. A. SCHUMPETER en su obra **Capitalismo, Socialismo y Democracia**, Londres 1957, Capítulo XI. Con el término racionalismo quiero significar una forma de pensamiento que explique los hechos sin recurrir a una causa trascendental. Esto no excluye una racionalización simplista.

ello. Y, este punto de vista es agresivo. Acentúa los aspectos del sistema que se consideran negativos. Es necesario controlar esto. Pero, dicho punto de vista es extremadamente simple, es decir, está basado en un razonamiento extremadamente simple. Partiendo de la aparente simplicidad de (una parte de) la experiencia económica diaria, se reclaman medidas en las que solamente los resultados a corto plazo y parciales son tomados en consideración. Se suprimen las dudas y se da lugar a una nueva agresión. Se reclaman medidas que operen directamente. Medidas que, además (en apariencia) salvaguarden o mejoren la propia posición. Y algunos rechazan el sistema en su totalidad, depositando todas sus esperanzas en la planificación sinóptica, en la estructura jerárquica de una empresa de monstruosas proporciones para todo el país.

La falta de simpatía por, y la agresión hacia el sistema de mercado llegan, considerablemente con los sindicatos laborales. Estos últimos son una concentración de poder que tiende a eliminar las propiedades negativas del sistema de mercado, o a suavizar sus consecuencias. Sin embargo, el ataque al sistema de mercado no procede solamente del movimiento sindical sino también, y en gran medida, del sistema político. La actual situación de desempleo es una casi inevitable, aun cuando no, desde luego, pretendida consecuencia de estos exitosos ataques. Sin embargo, antes de elucidar esta afirmación vamos a ofrecer, en primer lugar, unas cuantas observaciones breves sobre el sistema político. Ello es necesario para poder explicar por qué se apela al sistema político desde el sistema socioeconómico, y por qué y cómo el sistema político reacciona ante ello.

III. EL SISTEMA POLITICO

El gobierno es una bestia de muchas cabezas, expuesta a muchas y muy variadas influencias. Con el fin de obtener una idea sobre lo que puede y no puede hacer, y sobre lo que querrá y no querrá hacer, tenemos que esquematizar. A causa del limitado espacio de que dispongo, esta esquematización la haré en no pequeña medida.

Para empezar, vamos a echar un vistazo a una empresa. También en ella el trabajo, el funcionamiento, son complejos, al menos lo son si la empresa es de importancia. Los movimientos de una empresa aparecen ante nosotros con toda claridad si empezamos con la hipótesis de que se esfuerza por hacer que sus beneficios sean lo más altos posibles, es decir, que trata de lograr la elevación al máximo de los beneficios. A esto lo denomino yo la **motivación regulatoria** sobre la que se basan las acciones de la empresa. Por tanto, damos por supuesto que la dirección de la empresa está luchando, continúa y racionalmente, por lograr beneficios, que tal es la brújula que la guía. Al hacerlo así, no consideramos cuál es la razón por la que actúa de esta manera. Tiene que haber muchas motivaciones conscientes, y, especialmente, inconscientes, para que proceda de este modo, por ejemplo, el prestigio, el poder, la satisfacción de hacerlo, la preocupación por los ingresos y el trabajo, tanto para sí misma como para sus empleados. Al margen de cuáles sean estas **motivaciones finales**, la empresa no podrá considerar que las ha logrado si no ha obtenido beneficios: y, cuantos más beneficios logre (a la larga), mejor habrá realizado, en líneas generales, las aspiraciones que la movían. Mediante el comportamiento de aumento de los beneficios, la empresa cumple más aún, como si se tratara de un subproducto, la función que tiene en la sociedad, su **función social**: el suministro de artículos, la provisión de trabajo para la dirección y los trabajadores, y

la obtención de beneficios (para la dirección, los trabajadores, el gobierno y los inversores). Estos contenidos de la función social pueden ser denominados intereses parciales. Por tanto, por lo que se refiere a la empresa podemos distinguir: la motivación reguladora, la motivación final y la función social (véase la Tabla 1).

Tabla 1.—OBJETIVOS DE LA EMPRESA Y EL GOBIERNO

función social	motivación final	motivación reguladora
Empresas Interés parcial	?	aumento de los beneficios
Gobierno Interés público	?	aumento de los votos

En analogía con la empresa, adoptamos que la motivación regulatoria del gobierno, particularmente de los políticos, es el aumento de los votos. En consecuencia, pretendemos que el gobierno se dedica a buscar racionalmente la obtención de tantos votos como le sea posible, y que ello suceda en las elecciones siguientes. También en este caso la motivación final de los políticos se mantiene entre dos aguas. Justamente como con la dirección de una empresa, dicha motivación será tanto consciente como, y particularmente, inconsciente, y su composición será igualmente heterogénea. Podría ser, por ejemplo: la preocupación social, la lucha por el poder, el prestigio, el beneficio y el idealismo altruista. Es igualmente cierto, por lo que se refiere al gobierno, que la motivación regulatoria es el medio para realizar la motivación final, y que ello cumple su función social como subproducto de su motivación regulatoria. Dicha función social comprende, entre otras cosas, la provisión de artículos, la redistribución de los beneficios, el control de la economía, la provisión de ingresos y de empleo para sus trabajadores. A falta de una descripción mejor, me referiré más a dicha función social como servidora de un bien común. Un término como éste puede conducir a confusión por cuanto sugiere que las actividades del gobierno se enfocan siempre desde el interés público. Esto no es verdad, ciertamente. Muchas actividades del gobierno solamente sirven a los intereses de determinados grupos, es decir, sirven a intereses parciales.

Cuando se comparan el gobierno y la industria, con frecuencia se da por supuesto que el gobierno persigue el bien común y que lo que la industria persigue son los beneficios. Realmente, sin embargo, esto es una comparación de la función social del gobierno con la motivación regulatoria de las empresas. En la Tabla 1 hay una conexión diagonal. Es una comparación falsa, en detrimento de la empresa. A esto nos referíamos ya en el párrafo anterior. Para establecer una comparación certera es necesario recurrir a comparaciones dentro de la misma columna: la función social del gobierno frente a la función social de las empresas, y la motivación regulatoria de la empresa (elevación de los beneficios) frente a la motivación regulatoria del gobierno (maximización del voto).

El gobierno (los políticos) se enfrenta (enfrentan) con el electorado. ¿Qué es lo que desea el electorado? También en este caso empiezo desde una motivación regulatoria, sin establecer juicio alguno sobre sus motivaciones finales, conscientes o inconscientes. Además, me estoy refiriendo única y exclusivamente al votante por lo que se refiere a su bienestar, no en relación con su opinión sobre temas tan vitales como el aborto. Sólo sobre su bienestar en particular del que le llega a través de los fondos públicos. No nos importa el votante como amigo o pariente, aun cuando debo admitir que no

siempre se puede hacer una distinción clara en tal sentido. Aplico la hipótesis de trabajo de que este votante persigue su propio interés, tomado en el sentido de que significa un autointerés vulgar, en el sentido de tener más, de conservar lo que tiene, y, especialmente, de no sufrir una reducción en lo que tiene en el momento presente. Más aún, su perspectiva es estrecha y, en líneas generales, solamente tiene un conocimiento muy esquemático de la política del gobierno y del sistema económico. Sin embargo, tiene su propia opinión en muchos temas. Ha alcanzado la edad madura, como hemos podido ver anteriormente (ya nos hemos cruzado con él antes en otra forma).

En este contexto el gobierno es en un momento, y en el mismo momento, tanto poderoso como carente de poder. Es poderoso en el sentido de que en último caso no está atado por reglamento alguno. El gobierno es el que hace las leyes, y, en el caso de que se demostrara que estas leyes son restrictivas, puede cambiarlas. Al mismo tiempo, sin embargo, carece de poder toda vez que está atado de pies y manos al votante con su propio interés, su perspectiva estrecha y su enfoque sobre resultados directamente visibles.

El gobierno debiera tener en cuenta la división de opiniones entre los votantes. Sin embargo, esto no quiere decir que haya de hacer siempre lo que la mayoría desea. Este sería el caso si se tratara de una cuestión de mayoría contra la que no existiese una minoría apasionada, y, *a fortiori*, si se ha de enfrentar con una mayoría apasionada como, por ejemplo, por lo que se refiere a la redistribución de los beneficios que debe ser soportada por un grupo relativamente reducido. Sin embargo, con frecuencia se ve enfrentado, más bien, con una mayoría desapasionada (la mayoría silenciosa) y con una minoría ferviente (un grupo de presión). Entonces, si el gobierno hubiera de ir contra los deseos de la minoría apasionada, se vería amenazado con la pérdida de votos, mientras que si fuera contra la mayoría aquella no se sentiría tan resentida como para alterar su pauta en la votación.

Los sindicatos laborales constituyen importantes grupos de presión. En consecuencia, tienen una gran importancia desde el punto de vista político. También dentro de los sindicatos laborales las posibilidades son limitadas. La motivación regulatoria del sindicato es la elevación del número de socios, y, en consecuencia, los grupos de presión individuales dentro de los sindicatos pueden ser muy influyentes (como fue el caso con los votantes y el gobierno).

Dentro del montaje del poder político, en su conjunto, el servicio civil desempeña un papel de importancia. Ello se debe no sólo a que los servidores civiles son responsables de la implementación real de la política, sino, además, porque están preparando medidas políticas y se oponen a que haya reducciones en las tareas que han de ser ejecutadas. En este sentido se encuentran en íntimo contacto con su clientela, los grupos de presión.

Si tomamos este modelo político como nuestro punto de partida, podemos entender que no sólo es deseable sino absolutamente esencial que el gobierno responda a la llamada para la adopción de medidas con las que se eliminen directamente las objeciones a la economía de mercado. Porque, los que presentan las objeciones son igualmente votantes, y, con frecuencia, están reunidos en grupos de presión. Además, el gobierno tiene la autoridad para hacerlo. Esto nos lleva a las causas internas del desempleo, como se podrá ver en el apartado siguiente.

Antes de pasar a ello, quisiera señalar que la descripción del sistema político ha sido, hasta el momento presente, estática, o, más bien, ahistórica.

En efecto, de lo que se trata es de un proceso gradual: las diversas personas y los distintos grupos van ejecutando sus papeles en una forma gradual. Este concepto puede quedar ilustrado con las observaciones que siguen referidas a los políticos y a los votantes.

A lo largo de los años, los políticos se han ido haciendo más sensibles al favor de los votantes: estos políticos no proceden ya de familias de la regencia, ni son independientes desde el punto de vista financiero, ni tienen íntimas relaciones con la industria; en su gran mayoría surgen del pueblo. También dependen financieramente, y cada vez más, de los ingresos que obtienen de sus actividades políticas. Más aún, contemplan a la industria como una alienación creciente, procediendo, como proceden del sector cuaternario y no teniendo lazos familiares con los ejecutivos de la industria.

También el electorado ha experimentado cambios—no sólo como consecuencia de la introducción del sufragio universal—. Ha costado un tiempo verdaderamente largo hacer comprender al votante que puede recurrir al gobierno para requerir su ayuda virtualmente sobre cualquier cosa. Más arriba (en el apartado II), hemos señalado el cambio de perspectiva, de la resignación de la irritación. También es importante que hayan de ser unas cuantas personas las que tomen la iniciativa antes de que la masa les siga. Con el ejemplo de sus vecinos, o de los grupos de presión unidos en una causa común, la gente se ha hecho consciente de que está siendo objeto de discriminación.

IV. LAS CAUSAS INTERNAS DEL DESEMPLEO

La respuesta del gobierno a las reivindicaciones que se le presentan se puede comprobar en una multiplicidad de normas tendentes a la nivelación de los ingresos, a la determinación y (más adelante) a la restricción de los efectos externos (en relación con la planificación física del medio ambiente y la salud). También está expresada en un pronunciado aumento de los gastos del gobierno, particularmente en el sector social, incluyendo los seguros sociales y el gasto en la educación. El estado de bienestar se está desarrollando con firmeza, siendo la intención política el igualar los ingresos y el dar seguridad.

El pronunciado aumento de los gastos gubernamentales, sin embargo, hubiera sido cuestionable de no haber sido posible su financiación en una forma que era políticamente atractiva, o, por lo menos, no muy molesta. Esto fue posible en parte a través de la imposición progresiva, en parte a través de la deuda pública, pero, particularmente, al ser posible trasladar la carga fiscal (incluyendo las primas de la seguridad social) a los beneficios. Esto último condujo en parte al aumento de los precios, lo que, a su vez, condujo a nuevas demandas salariales, con lo que se produjo la espiral salario-precio. Sin embargo, los beneficios fueron afectados en parte en términos reales, con el resultado de una subida en la participación salarial.

Vamos a desarrollar, ahora, con mayor detalle este breve esbozo, particularmente por lo que se refiere a sus consecuencias en relación con la situación del empleo. Al mismo tiempo, vamos a introducir matizaciones que aclaran las actitudes de las multinacionales y de los sindicatos. Empecemos por señalar cinco maneras cómo la política gubernamental citada ha tenido—de forma no intencionada—un efecto negativo sobre el número de puestos de trabajo disponibles.

1. Como hemos podido ver más arriba, el pronunciamiento en el gasto del gobierno tuvo como consecuencia, con el traslado del gravamen impositivo aumentado, una **elevación en los costes laborales unitarios**, lo que se expresa en la participación creciente de los salarios. Esto fue posible, sobre todo, gracias a los potentes sindicatos laborales. Una pregunta de difícil respuesta a este respecto es si los sindicatos laborales hubieran forzado también la elevación de la participación salarial sin el aumento del gravamen impositivo. Tal parecer ser el caso, particularmente en relación con el continuo empeoramiento en el funcionamiento del mercado laboral, a que nos referimos más abajo, que trajo consigo el cuello de botella de la inflación salarial. Parece, sin embargo, que no hay duda alguna de que la elevación de los impuestos (incluyendo las contribuciones a la seguridad social) fue, también, un factor contributivo de importancia.

La subida en los costes unitarios laborales condujo a un hundimiento del capital. Como consecuencia de ello, los puestos de trabajo existentes desaparecieron, mientras que, en su lugar, solamente aparecieron pocos nuevos, debido a la mayor productividad de las nuevas empresas. Sin embargo, ésta no fue la única causa. En la medida en que este proceso continuaba, se produjeron cada vez menos reinversiones, debido a que las empresas se declaraban en bancarota, o porque trasladaban sus actividades de producción a países con rentas bajas. Esto último, en particular, suponía una posibilidad para las empresas grandes, es decir, las multinacionales.

La elevación de los costes unitarios laborales tuvo como consecuencia, además, menos puestos de trabajo porque, a la larga, las inversiones de ampliación de capitales disminuyeron. En parte porque ya no resultaban remunerativas, en parte porque la financiación se hizo más difícil, y, en parte porque las actividades se trasladaron a países de rentas bajas donde se hicieran rentables, o más rentables.

2. También la **inflación** afectó negativamente al número de puestos de trabajo disponibles. Al hablar aquí de la inflación no queremos decir la elevación de los costes unitarios de la mano de obra, que ya ha sido comentada en el punto anterior; lo que se quiere significar es el aumento en el nivel de precio de los artículos y el correspondiente aumento en los salarios. Hasta la iniciación de la década de los años setenta esto fue ocasionado, principalmente, por la espiral sueldos-precios, disparada por un aumento en la tasa salarial. Las causas de este aumento en la tasa salarial fueron las mismas que motivaron la elevación en los costes unitarios laborales a que nos hemos referido en el punto anterior; la única diferencia estuvo en que el coste del aumento de la tasa salarial no fue absorbido en definitiva por los beneficios. Las mismas causas actuaron también durante la década de los setenta, pero, en aquella época estuvieron reforzadas por un aumento en los precios de las materias primas. En este contexto, deseo resaltar las causas internas de la inflación: el crecimiento en la carga fiscal, el deficiente funcionamiento del mercado laboral que dió lugar al cuello de botella de los aumentos salariales, y el poder creciente de los sindicatos.

La inflación afecta a las inversiones en una forma desfavorable, a causa de la incertidumbre creciente y de la poderosa oscilación en las relaciones entre precios que todo ello implica.

Como quiera que la inflación deja inamovible la tasa real de interés, pero aumenta la tasa nominal de interés, no aporta cambio alguno a la estructura del capital financiero ni, en consecuencia, a los beneficios reales, ya que

este último es calculado mediante una comparación entre balances. La tasa nominal de interés aumentada sí que representa, sin embargo, un ataque contra los beneficios, ya que aparece en la cuenta de pérdidas y ganancias. Es este beneficio, y no el beneficio que surge de la comparación entre balances, el que supone un factor decisivo sobre la voluntad de invertir. Además, puede crear problemas de financiación (4).

3. El brusco aumento resultante en los salarios tuvo, pues, un efecto adverso sobre el número de puestos de trabajo disponibles, pero el empeoramiento en el **funcionamiento del mercado laboral** fue, sin embargo, otra causa más que tuvo este efecto negativo. Como podremos ver, el deficiente funcionamiento del mercado laboral fue un resultado directo del movimiento tendente a la nivelación de las rentas, y, ciertamente, estuvo también en la raíz del crecimiento de los gastos gubernamentales. Puesto que las empresas sufrieron dificultades para contratar al personal apropiado, tuvieron que cambiar de nuevo a una política de intensificación del capital y abandonaron las inversiones de ampliación del capital. En ocasiones, incluso las operaciones de producción existentes hubieron de cerrarse porque, a pesar del desempleo, las empresas no pudieron reclutar a los empleados suficientes.

4. Un cuarto caso que tuvo un efecto adverso sobre el número de puestos de trabajo disponibles fue la proliferación de normas que cada vez sofocaban más a las empresas. No me estoy refiriendo aquí, principalmente, a las normas o regulaciones que constituyen el marco legal para los pagos de transferencias, tales como contribuciones al seguro nacional, impuestos corporativos y subsidios. Si se mencionan a este respecto es únicamente a causa de las dificultades administrativas que ocasionan. Sin embargo, hay otras muchas normas que no constituyen el marco legal para los pagos de transferencias pero que, como órdenes o como prohibiciones, obligan directamente a la empresa. Estas normas tienden parcialmente al mejoramiento de la posición legal de los empleados (exigencias sobre las condiciones de trabajo, restricción de las posibilidades de despido, creciente participación del empleado, etc.); en parte también están relacionadas con la planificación física, la protección del medio ambiente y la del consumidor. El creciente poder de los sindicatos, o, por lo menos, una aplicación más acuciante de dicho poder, constituye una restricción no formal, pero sin embargo real, a la libertad de movimiento de la empresa; la amenaza suele ser suficiente por sí sola, con frecuencia, ya que todas las empresas intentan, siempre que ello es posible, evitar el conflicto abierto con los sindicatos, a causa del daño inmaterial y la pérdida directa de producción que acompañan a una huelga.

Todo esto afecta tanto al beneficio como a las esperanzas de beneficio de la empresa. Como consecuencia de ello, algunas inversiones dejan de ser rentables, o quedan bloqueadas a causa de la falta de financiación. Por tanto, re-

(4) En lo que antecede no se tuvo en cuenta el cálculo del beneficio fiscal. Se acepta, en líneas generales, que, «coeteris paribus», la inflación conduce a un aumento en los impuestos a precios constantes, incluso en los casos en que las tarifas son proporcionales, a causa de las prescripciones de los costes históricos fiscales, la depreciación y la contabilización del inventario fiscal. Por otra parte, sin embargo, el fisco acepta los pagos aumentados del interés nominal como costes. El resultado final depende de la cuantía relativa de los fondos tomados en préstamo y de la altura que alcance el aumento del interés nominal. Por lo que a mí respecta, todavía no estoy convencido de que el sistema fiscal existente haya tenido, en su conjunto, efecto perjudicial alguno por lo que se refiere al empleo.

sulta más rentable trasladar las actividades inversoras a países que tengan unas normas más flexibles, menos extremadas.

5. Como un último factor que tendría un efecto adverso sobre el número de puestos de trabajo disponibles, deseo mencionar el empeoramiento del **clima para la innovación**. El riesgo implícito en la investigación y desarrollo se hizo, cada vez más, excesivamente alto para las empresas que tuvieran pérdidas o muy pocos beneficios, y una estructura del balance en la que el importe del capital tomado en préstamo, en particular a corto plazo, hubiera aumentado de forma pronunciada.

El clima para la innovación empeoró igualmente por la producción más intensiva de capital. Las grandes fábricas de capital intensivo limitan las oportunidades de cambio ya que pueden existir implícitas grandes pérdidas (a corto plazo), y los nuevos proyectos exigen vastas sumas de capital. Estos últimos se hacen menos atractivos, ya que la creciente incertidumbre y la debilitada posición monetaria estrechaba el horizonte de tiempo de las empresas, y recortaba sus posibilidades financieras.

Un factor de restricción muy particular para la innovación es, además, que el inventor/empresario a pequeña escala se ha convertido en un raro fenómeno. Esto está relacionado con una variedad de circunstancias, tales como el descenso cuantitativo en el número de empresarios autónomos en la industria, y un descenso cualitativo igualmente: aquellos de sus hijos que tengan más talento obtienen una educación superior y, posteriormente, son empleados por el gobierno o por una gran empresa. Las perspectivas de abandonar el empleo más adelante para dedicarse a labores de pionero independiente no resultan muy atractivas. Los salarios y la seguridad social que ofrecen el gobierno y las grandes empresas son excesivamente altos cuando se comparan con los riesgos implícitos en hacerse independiente. Además de esto, la financiación se ha hecho más difícil ya que no existen ahora tantos parientes o individuos ricos que puedan o estén dispuestos a financiarle de este modo. Los altos costes salariales que ello supone aumentan también el riesgo.

Más aún, para las empresas existentes, e incluso todavía más para las nuevas empresas pioneras, un factor negativo por lo que se refiere a la innovación es que se han hecho menos atractivas. Si el proyecto resultara ser un éxito, se verían enfrentadas con altos gravámenes fiscales, con las normas gubernamentales y con los problemas de personal (¿se puede encontrar el personal apropiado, se podrían introducir horas de trabajo irregulares, se podrá despedir al personal temporero o al definitivamente innecesario, habrá que introducir la participación en beneficios, qué altura alcanza la tasa de absentismo?).

Puesto que las innovaciones se llevan a cabo solamente de forma limitada, no sólo se crean pocos puestos de trabajo y pocos procesos nuevos de producción, sino que también las inversiones de ampliación de capital quedan estancadas a falta de beneficios. Esta carga sobre los beneficios se presenta porque los beneficios más altos se obtienen invariablemente sobre los productos que, después de un período introductorio, gozan de una creciente popularidad, y son estos mismos productos los que han sufrido un relativo descenso: la economía tiene excesiva producción madura.

El deficiente funcionamiento del mercado laboral, como se ha mencionado en el punto 2 más arriba, sigue exigiendo nuestra atención. Por funcionamiento

deficiente del mercado laboral entiendo el que la oferta y la demanda de la mano de obra no se equiparan, sea geográfica o cuantitativamente.

La razón es, en parte, que las empresas se han hecho más críticas en la contratación de nuevos trabajadores. Ello es consecuencia directa de los altos costes salariales, pero, más particularmente, es el resultado del enorme riesgo que corren las empresas a causa de la dificultad que implica el despido de un empleado que con el tiempo llegue a no ser conveniente o que haya llegado a ser innecesario. Quizá el empleado se ha hecho también más crítico a la hora de aceptar un trabajo, particularmente como consecuencia de los altos ingresos, ya se trate del salario o de los beneficios de la Seguridad Social.

La discrepancia entre la oferta y la demanda de mano de obra no puede ser atribuida solamente a la actitud mental más crítica de las partes interesadas. Ello se debe, también, al hecho de que las señales que envía el mercado son parcialmente incorrectas y, en parte, se han hecho más débiles. ¿Qué es lo que esto significa, y, cuál ha sido la causa de ello?

Es indudable que hay cierto desacuerdo entre la oferta y la demanda de la mano de obra como consecuencia de los cambios en la estructura de la producción, la localización geográfica distinta entre los lugares de trabajo y los lugares de residencia, y un desfase entre la escolarización y la enseñanza y las funciones ofrecidas. No hay razón alguna para suponer que se hayan producido cambios de importancia en estos factores. En la economía de mercado, el desacuerdo existente entre la oferta y la demanda de mano de obra se suele resolver debido a que la estructura salarial es continuamente cambiante según el grado cambiante de la escasez de trabajo. Este es uno de los factores ante el que reacciona la demanda de mano de obra, es decir, la empresa; pero, la oferta de mano de obra reacciona igualmente ante ello según la educación elegida y según la función que es aceptada. Esta observación provoca mucha oposición, particularmente por lo que se refiere a la oferta de mano de obra. Sin embargo, ello no quiere decir que la gente, como mano de obra potencial, se guíe solamente, ni incluso principalmente, por la remuneración financiera. Se trata sólo de un factor, más aún, de un factor cuya importancia varía grandemente de una a otra persona. La cuestión es que, dados los cambios en la estructura salarial, algunas personas se decidirán por alguna otra cosa. Ello es suficiente. En el mercado todo es cuestión, casi siempre, de cambios marginales. Sin embargo, el actual mercado laboral no cumple muy bien su función de reajustar el equilibrio en razón a que las señales que emite son parcialmente incorrectas y, en parte, demasiado débiles.

El mercado laboral emite **señales parcialmente incorrectas** a causa de que la estructura de los salarios brutos se ha hecho excesivamente rígida, especialmente como consecuencia de los convenios salariales colectivos. Exagerando ligeramente podríamos decir que todavía sintoniza con las condiciones de escasez del siglo diecinueve; no refleja los grados de escasez actuales. En consecuencia, la escasez de trabajadores manuales expertos no está adecuadamente expresada, como no lo está la relativa abundancia de mano de obra administrativa. Una consecuencia de ello es que tanto la oferta como la demanda reaccionan falsamente. Por ejemplo, la demanda de empleados administrativos es más reducida y la oferta mayor de lo que serían si los salarios hubieran de reflejar las áreas de escasez.

Sin embargo, la señales del mercado no sólo se han hecho incorrectas, sino que se han hecho, también, **más débiles**. Esto se debe a la nivelación

de las rentas. Aquí se ha producido un cambio, un mercado cambio, en comparación con el siglo diecinueve. La **amplitud en la que una persona obtiene un ingreso más alto o más bajo que otra** se ha reducido en gran manera. Esto no es sólo, ni siquiera sobre todo, cuestión de ingresos brutos (distribución primaria de la renta); deben tenerse en cuenta, igualmente, los impuestos, las transferencias relacionadas con los ingresos, tanto los libremente gastables como los relacionados con un gasto específico, y los precios relacionados con los ingresos, tales como los de los establecimientos benéficos denominados; todo lo cual resulta en lo que se puede denominar ingreso terciario. Por tanto, puede suceder que alguien cambie de puesto de trabajo, o que, de estar desempleado pase a desempeñar un puesto de trabajo, mientras que su ingreso terciario escasamente crezca, o incluso que disminuya. Esto sucede, principalmente, con los grupos de ingresos más bajos, particularmente si tienen hijos que dependan de ellos. Y, hasta el momento no se han tenido en cuenta las ventajas financieras que ofrece el trabajo para la participación en los mercados informales (por ejemplo, los de «hágalo usted mismo», los de trabajos mutuamente prestados, etc.). Por tanto, el incentivo financiero de elegir una profesión menos atractiva, cambiar la ocupación que uno tenga, o la obtención de un trabajo cuando se está desempleado, es particularmente reducido. Esta nivelación ha llegado, en gran medida, a través del gobierno, así como a través de la influencia, directa e indirecta, de los sindicatos laborales.

El deficiente funcionamiento del mercado laboral no sólo tiene un efecto adverso sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, lo que se ha señalado ya en el punto 2 más arriba, sino que, además, es una de las causas de que los puestos de trabajo disponibles no se cubran, lo cual es un nuevo aspecto. Esto sirve, además, para aumentar el desempleo. Sin embargo, resultará claro que el efecto total en el desempleo del deficiente funcionamiento del mercado laboral es subestimado si, al respecto, solamente se cuentan los puestos de trabajo que no se pueden cubrir. Esta es sólo la parte inmediatamente visible. Lo que es más importante es que entonces se crean menos puestos de trabajo. Se puede decir, incluso, que la parte que es inmediatamente viable desaparece a la larga ya que los puestos de trabajo que no se pueden cubrir, o son difíciles de cubrir, descienden porque la producción se hace poco rentable y no se crean nuevos puestos de trabajo similares, o solamente se crean en una medida más reducida.

V. CAUSAS INTERNAS, CAUSAS EXTERNAS Y POLITICAS DEL DESEMPLEO

En el apartado anterior se han mencionado cinco causas que han afectado de forma adversa al número de puestos de trabajo disponibles (el enfoque utilizado fue neoclásico). Se señaló, además, que la ocupación de los puestos de trabajo disponibles se ha hecho difícil, también, a causa del mal funcionamiento del mercado laboral.

Estas no son las causas finales. Todo lo contrario, hasta un punto considerable son el resultado de los esfuerzos del gobierno por eliminar aquellas características del sistema de mercado que se piensan son negativas. Esto es particularmente cierto en la **desigualdad de los ingresos, la incertidumbre y los efectos negativos externos**. A través de estas medidas, los **beneficios** fueron afectados, pero esto no fue considerado como un retroceso, políticamente, e incluso fue valorado como un factor positivo dentro del contexto de la redistribución de la renta, al ser el beneficio el «coco» de la economía de mercado.

Cada una de estas medidas, sean regulaciones o transacciones financieras, han afectado al funcionamiento del sistema de mercado, es decir, al funcionamiento de la mano invisible del mecanismo de los precios. Hasta cierto punto, eso es justamente lo que se pretendía; es aplicable al efecto parcial y a corto plazo. El impacto gradualmente acumulativo que opera sobre el sistema como conjunto, sin embargo, fue escasamente advertido. Esto es inherente a la paradoja de la mano invisible, particularmente en su forma pervertida. Por tanto, en las discusiones políticas este aspecto no contó mucho; el resultado parcial directamente visible fue el factor decisivo. No obstante, el resultado final de las muchas medidas adoptadas fue que el sistema dejó de ser capaz de cumplir con sus funciones positivas, lo que incluía la creación de las suficientes oportunidades de empleo.

Sin embargo, no fueron solamente las medidas del gobierno las que dieron lugar a este resultado. A ello hubo que añadir otras instituciones, en particular hemos mencionado el papel desempeñado por las firmas multinacionales y los sindicatos laborales. Es fundamental en todo esto que los actores mencionados no actuaron de forma autónoma, ninguno de ellos. Todos ellos estuvieron inmersos en un proceso político, social y económico dentro del cual sus acciones resultan, en gran medida, endógenas. Es fundamental, igualmente, que este proceso es, además, un proceso histórico, es decir, que ha crecido gradualmente hasta el lugar que ocupa en la actualidad.

La conclusión que extraemos de todo ello es que las causas internas tuvieron que estar casi necesariamente presentes para dar lugar al desempleo. Dicho de forma más sucinta: el desempleo hubiera surgido, de cualquier modo, incluso sin las causas externas que se han descrito en el apartado I. Y las causas internas no son meramente características incidentales, como los desarrollos demográficos y el mayor número de mujeres que intervienen en el mercado laboral—aun cuando se produjeron y agravaron realmente la situación—sino que, antes bien, están relacionadas con las tendencias de los sistemas político y económico, y, más particularmente, con la interacción entre los sistemas. Esta interacción se presentó, particularmente, porque el sistema económico provocó reacciones en los sistemas político y social, que tuvieron tan largo alcance que el resultado, que no se pretendía alcanzar, fue el desempleo. Dicho en pocas palabras: la combinación de los sistemas económicos, social y político, en su forma actual, escasamente podría haber tenido otro resultado que el desempleo.

Una vez que ha hecho acto de presencia, parece que el desempleo tiene una tendencia natural a aumentar aún más. El creciente gasto en subsidios de desempleo, que puede incluir pagos situados bajo distintos apartados, tales como determinados beneficios de invalidez, aumenta las cargas fiscales, al crecer las sumas implicadas, y el número de contribuyentes se reduce. El público que paga los impuestos queda igualmente reducido por el aumento de los mercados informales, mientras que la continuada nivelación de los ingresos con el fin de distribuir la creciente carga fiscal en una forma que sea políticamente aceptable perjudica todavía más al funcionamiento del mercado laboral. Las nuevas normas y las acciones de los sindicatos para asegurar los puestos de trabajo existentes añaden combustible al proceso.

Naturalmente, este proceso no se produce en el mismo momento ni al mismo ritmo en todos los países; algunos, tales como el Reino Unido, Dinamarca, los Países Bajos, Bélgica y Suecia eran en principio los que abrían la marcha en este campo, pero, sin embargo, la tendencia parece ser la misma en todas partes.

2. Así, las economías occidentales estaban en una posición desfavorable en la década de los años setenta para asimilar los impactos a que estaban expuestas—las causas externas que hemos descrito en el apartado 1. Por tanto, las consecuencias de estos choques escasamente se podrán observar si se aíslan del desarrollo interno. No quiero tratar a la ligera la influencia de estos impactos, especialmente el de la crisis del petróleo, pero, deseo hacer hincapié en que no hay razón para unirse al coro de los políticos que quisieran echar la culpa del desastre del desempleo exclusivamente a las fuerzas externas incontrolables, mientras dan a entender que, internamente, se ha seguido una excelente política económica.

Como he dicho más arriba, los países occidentales estaban mal equipados para absorber los choques procedentes del exterior. En particular porque, de acuerdo con la reacción normal de quienes ganan un sueldo, el empeoramiento de los términos de intercambio fue desviado contra los beneficios, lo que tuvo como consecuencia tanto un aumento en los costes unitarios de la mano de obra como en la inflación de los precios. Las consecuencias que ello supone para el desempleo no tardaron en llegar.

Un segundo factor desfavorable para los países occidentales fue que su posición competitiva se vio afectada por los enormes costes salariales unitarios, mientras que las empresas se habían debilitado en gran medida. El resultado de todo ello fue un mayor ocio y un aumento en las bancarrotas.

Un tercer inconveniente para la industria y el comercio de los países industriales, y de la mayor importancia, fue el haber sido incapaces de adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes. Habían perdido una gran parte de su dinamismo y flexibilidad a causa del deficiente funcionamiento del mercado laboral, por las normas formales e informales, y por el empeoramiento del clima de las innovaciones. Esto se relaciona con el análisis del capítulo precedente, aun cuando esta consecuencia no pretendida no haya sido explícitamente debatida en esta fase. Sin embargo, es esencial para poder comprender la situación actual.

La rápida y extensa pérdida de dinamismo y flexibilidad da lugar a recriminaciones mutuas. Los empresarios se quejan de que los empleados no rinden lo bastante en su trabajo, la gente trabajadora acusa a los receptores de las transferencias de que están engordando sus ventajas a expensas de la sociedad, y, los empleados reprochan a los directores su falta de coraje y de visión. La gente se olvida de que estas actitudes conflictivas no pueden ser aisladas de los temas principales «objetivos» que se han descrito más arriba. Las reacciones son distintas porque las circunstancias han cambiado.

A causa de la reducción del poder adquisitivo y por la falta de dinamismo y flexibilidad, los choques externos condujeron a la capacidad ociosa (y a un déficit de la balanza de pagos). Esto dio lugar a que se produjera la impresión de que la causa primaria del desempleo era una falta de demanda, autónoma y temporal. Parecía que estuviéramos viendo un cuadro de desempleo keynesiano, esencialmente el mismo que se produjo periódicamente en las décadas de los años cincuenta y sesenta. Esto, sin embargo, solamente era verdad en parte, en particular a causa del reciclaje limitado de los petrodólares. La creciente competencia del Japón y de los NIC trajo consigo una reducción en la demanda, igualmente, pero, esta reducción fue de carácter estructural y fue consecuencia en parte de unos altos costes internos.

En tanto en cuanto la gente creía que las empresas habían previsto de

forma insuficiente las menores oportunidades de ventas para las cadenas de producción existentes, culparon del crecimiento general del desempleo a un exceso de inversión en los primeros años de la década de los años setenta, que se consideraba que había sido la causa de la subsiguiente debilidad de la inversión de 1974/75. Ciertamente, no se puede negar que se produjo un exceso de inversión parcial, en particular en algunas industrias básicas. Pero esto no puede explicar por qué es tan grande, y, en especial, tan persistente el hundimiento económico.

Ni la explicación keynesiana (5) ni la explicación que suscribe aquella teoría del exceso de inversión justifican los cambios estructurales que se han producido. Por tanto, no llegan a comprender las causas fundamentales de la crisis. Son las mencionadas causas internas las que en último término vuelven a los procesos que han tenido lugar en los sistemas político, social y económico, y, en particular, a los conflictos entre tales sistemas. Estas causas internas tomadas por separado no dejarían de desembocar en el desempleo, aun cuando no expliquen por qué se ha producido el desempleo simultáneamente en todos los países occidentales. Esto ha de echarse a la combinación de las causas internas y externas. Como quiera que en todos los países citados la *tendencia* era la misma, resultaba cierto en todos ellos que estaban deficientemente equipados para poder reaccionar de forma adecuada a los choques externos. Para poder tener una reacción adecuada de este tipo la economía de todos estos países estaba excesivamente debilitada y, en particular, había perdido una gran parte de su dinamismo y flexibilidad. Al mismo tiempo, estos países reforzaron mutuamente la crisis. A lo que hay que añadir que el desarrollo interno implica que tampoco se podía esperar una reacción adecuada del sistema político. Vamos a hacer algunas observaciones, ahora, sobre ello.

3. Naturalmente, los gobiernos han reaccionado ante el creciente desempleo adoptando medidas de política económica. Para los citados gobiernos, la reacción era una consecuencia necesaria del montaje político: formalmente, el gobierno tiene poderes casi ilimitados, y el electorado espera que adopte acciones. Sin embargo, la *naturaleza* de las medidas que hay que adoptar viene determinada ampliamente por el ambiente político. Los economistas pasan por alto con frecuencia este aspecto, cuando hacen recomendaciones políticas o critican la política gubernamental. Basan sus argumentos en la falacia de que el gobierno es un déspota ilustrado. Sin embargo, el electorado no sólo espera que el gobierno tome medidas, sino que espera, también, que adopte medidas atractivas. Esas medidas que, en una forma sencilla y clara, produzcan resultados a corto plazo (ésta es una de las exigencias de la paradoja perversa). Son medidas que, además, al mismo tiempo no afecten a los ciudadanos personalmente (éste es un requerimiento de su propio interés). Por tanto, es comprensible que una reducción en los costes salariales—sea directa o inducida por una reducción en los impuestos junto con un descenso en el gasto gubernamental—deba ser solamente un último recurso. Otro tanto es aplicable a un cambio en la estructura del ingreso tendente a mejorar el funcionamiento del mercado laboral, así como a reducir las normas que regulan la industria y el comercio.

(5) Algunos hablaban, incluso, de una saturación *estructural* de la demanda. Este conglomerado de pensamientos mezcla la saturación en algunos mercados con la saturación de la demanda macroeconómica. De esto último nada se ha visto ya que la *cuota* de ahorro de los consumidores ha declinado en vez de aumentar.

Situada sobre este fondo, una expansión keynesiana de la demanda es muy popular, y, naturalmente, en un principio éste fue el remedio que se aplicó por parte de la mayoría de los gobiernos, reclamada y defendida sobre la base del exceso de capacidad, que era evidente.

Cuando se evidenció que la política ciclica keynesiana no era el medio adecuado para resolver el problema del desempleo estructural, y que escasamente quedaba campo alguno para ello (a causa de un persistente déficit de la balanza de pagos y un creciente déficit gubernamental), los gobiernos empezaron a fijarse en medidas más matizadas, en forma de subsidios a la industria y la introducción de nuevos reglamentos (limitación de las oportunidades de despido, acortamiento de las horas de trabajo, jubilaciones anticipadas). Esta política también es popular porque, en una forma sencilla, establece un nexo directo entre la acción del gobierno y la lucha contra el desempleo. Más aún, con los subsidios el énfasis es positivo, es decir, de ayuda, mientras que, por ejemplo, en la restricción salarial, el énfasis se pone sobre el sacrificio y, por tanto, resulta negativo. Es cierto que los subsidios exigen sacrificio, igualmente (en términos de finanzas), pero, no es ahí donde se hace hincapié; esto aparece menos directamente en subsidios reales especialmente cuando se dan a empresas individuales.

Finalmente, en particular hacia finales de la década de los años setenta, los gobiernos de varios países han adoptado especiales políticas monetarias. La moderada aplicación de este instrumento político también es políticamente aceptable, en particular inicialmente, pues el electorado queda informado de que el gobierno está tomando medidas, lo que es atractivo para el razonamiento sencillo (política monetaria «saludable», sin tener que recurrir a imprimir moneda) sin, evidentemente, requerir sacrificios. Si se aplica la política sin piedad y/o durante un período de tiempo prolongado, los sacrificios se hacen claramente visibles, y la creciente resistencia a la política será de esperar. (Solamente un gobierno fuerte que espere recoger en su momento los beneficios de su política—y eso dentro de su período de permanencia en el poder—puede aplicarla).

Llegados a este punto, resultaría excesivamente largo establecer un procedimiento para evaluar la política gubernamental en detalle. Se pueden registrar efectos tanto positivos como negativos, pero, en conjunto, parecen haber tenido poco efecto en la reducción del desempleo, ni siquiera subsidiando a la industria. A la vista de los párrafos que anteceden, esta conclusión no resulta sorprendente. Si la raíz del problema del desempleo está en el hecho de que los sistemas político y social luchaban por unos objetivos que, por una parte, son inherentes a esos sistemas—dada la fase a la que hemos llegado ya—pero que, por otra parte, han tenido escaso efecto sobre el sistema económico, entonces resulta extremadamente difícil encontrar una solución al problema del desempleo. Puesto que, si tal es el caso, el sistema económico solamente puede volver a ganar su fortaleza con medidas a las que los sistemas político y social se resisten. Esto era escasamente posible en la década de los setenta. ¿Tendrá más posibilidades en la década de los ochenta, si el problema del desempleo se hace cada vez más grave? ¿Sufrirá el sistema económico cambios fundamentales como consecuencia de la creciente intervención radical del gobierno? ¿Cuáles serán entonces las consecuencias para los sistemas político y social? O bien, ¿se pueden resolver los conflictos fundamentales entre los sistemas mediante cambios en el sistema político? Y, ¿es esto políticamente factible?

Empleo y paro en la crisis económica: análisis sectorial y categorial

Por José J. ROMERO RODRIGUEZ *
e Ildefonso CAMACHO LARAÑA **

Se analiza en este estudio la situación de paro y sus consecuencias en tres niveles: Europa, España y Andalucía.

INTRODUCCION

Desde nuestro modesto observatorio cordobés y andaluz, simple torre de vigía árabe más que observatorio, el tema del paro adquiere dimensiones muy distintas según dirijamos el catalejo a nuestro alrededor o intentemos, con la ayuda del telescopio, asomarnos a nuestros grandes vecinos europeos. Por ello, estamos seguros que los amigos que escucháis pacientemente no nos reprocharéis que dividamos esta panorámica en tres secciones con desigual enfoque, con diferente nitidez. Vamos a recorrer nuestro tema: «Empleo y paro en la crisis económica: análisis sectorial y categorial» en tres etapas, según tres ámbitos geográficos de amplitud decreciente y, consecuentemente, ganando en precisión de detalles conforme nos acercamos a nuestro horizonte más próximo del que no podemos ni queremos prescindir. Europa, España, Andalucía constituirán otras tantas etapas de un pequeño viaje, como si de la constelación descendiéramos a un sistema planetario y de éste a un pequeño satélite, no por diminuto menos digno de contemplación. Desgraciadamente, esta contemplación no incita, ni mucho menos, al éxtasis, y confesamos que hay momentos como el actual en que el investigador en ciencias sociales tiene la tentación de preguntarse si no hubiera hecho mejor en dedicarse, de verdad, a la astronomía...

* * *

Trataremos el tema en dos apartados: El primero (I. LOS DATOS DEL PROBLEMA) pretende describir los rasgos principales de la problemática de empleo y paro en los tres ámbitos considerados. El segundo

* Profesor de Estructura Económica en la E.T.E.A. de Córdoba.

** Profesor de Ética Económica en la E.T.E.A. de Córdoba y en la Facultad de Teología de Granada.

(II. OPINIONES Y ACTITUDES ANTE EL PARO) recoge los resultados de recientes sondeos de opinión sobre el problema del paro en Europa, España y Andalucía. De esa forma completamos la información «objetiva» con algunos elementos valorativos o «subjetivos» en torno a estos temas.

I. LOS DATOS DEL PROBLEMA

Ante todo es preciso hacer una salvedad sobre la comparabilidad de los datos de población activa empleo y paro entre distintos países. Como es sabido, los datos habituales de población activa y paro se basan en encuestas periódicas por sondeo. Si bien «los países de Europa Occidental han hecho y hacen un gran esfuerzo por tratar de armonizar sus estadísticas sobre la mano de obra, tanto en el marco de la OCDE como en el de la CEE, subsisten divergencias relativas a la interpretación de algunos elementos de las definiciones y al tratamiento estadístico de ciertas categorías de trabajadores. Además, algunos países han introducido algunos cambios para captar mejor algunos aspectos del desempleo y del empleo. Esos cambios no modifican la esencia de las definiciones, pero alteran su comparabilidad (1).

Para el caso español, digamos simplemente que hay un criterio restrictivo que puede sesgar a la baja las cifras de población activa de la E.P.A. (Encuesta de Población Activa) y es que no se consideran los trabajadores familiares sin remuneración entre la población activa, a no ser que hayan trabajado treinta días y noventa horas, por lo menos, durante el trimestre anterior al sondeo. Esas condiciones restrictivas contrastan, es especial, con las aplicadas en Italia, donde con independencia de las horas que haya trabajado de hecho una persona se la clasifica entre los trabajadores familiares sin remuneración, basándose simplemente en su declaración.

Sin embargo, en opinión de los expertos «los criterios que adopta para el cómputo de la mano de obra la E.P.A. española corresponden a las normas internacionales, con la única diferencia importante en el caso de los trabajadores familiares» (2).

Esta insuficiencia estadística se agrava sobremedida si entramos en el famoso tema del trabajo negro, *il lavoro nero* de nuestros amigos italianos. En palabras de Giorgio Fua, uno de los especialistas del tema, «en algunos países de tardío desarrollo, mientras los niveles oficiales en lo referente a salarios, costes de la Seguridad Social, legislación laboral,

(1) Sobre todo este tema, cfr. DENTI, E., «Las encuestas por sondeo sobre la mano de obra en los países de Europa Occidental, con referencia especial a la encuesta que se realiza en España», en *Seminario franco-español sobre problemas actuales de la economía del empleo* (Madrid, noviembre, 1978), edita el Ministerio de Economía, Madrid, 1979, pp. 241-250.

(2) Por otra parte, debido a la elevación a dieciséis años de la edad mínima de entrada en la vida activa, formulada en el *Estatuto de los Trabajadores para España*, se ha producido el lógico cambio en el conjunto de la población activa en los componentes afectados de la E.P.A. del I.N.E. No obstante, también se han hecho públicos los datos que permiten la homogeneización de las cifras anteriores al segundo semestre de 1980.

etcétera, son demasiado altos en comparación con la capacidad del sector pre-moderno, un mercado paralelo («negro») de trabajo, en el que se infringen tales normas, es tolerado tácitamente...» (2 bis). Sobre todo en las regiones con cifras de paro abrumadoras, es indiscutible que existe un sinnúmero de actividades no declaradas, sin cuya presencia no sería concebible la supervivencia de cientos de miles de familias. Aunque hasta la fecha carecemos de estudios precisos, conocemos situaciones de enorme incidencia de estas actividades subterráneas en muchos pueblos de nuestra geografía andaluza.

Consecuencia inevitable de ello es la escasa significación económica de las estadísticas oficiales relativas al empleo y el paro en estas regiones o países.

Hechas estas salvedades importantes, en cualquier caso hemos de trabajar con los datos disponibles.

1.1. CEE ALGO MÁS QUE UNA CRISIS COYUNTURAL

Según los datos más recientes que hemos podido manejar (3), la Comunidad Económica Europea (sin Grecia) alcanzó en enero de 1981 un total de 8,4 millones de parados. Las últimas estadísticas oficiales demuestran que, después de una estabilización del paro durante los años 1978 y 1979, en torno a los seis millones de personas sin empleo, el año 1980 ha conocido un aumento de 1,8 millones de parados. Los 8,4 millones de personas sin empleo en la CEE constituyen el 7,7 por 100 de su población activa.

Por categorías el paro afecta al 7,2 por 100 de los hombres y al 8,6 por 100 de las mujeres. Asimismo en enero de 1981 el número de parados de menos de veinticinco años constituía el 38,2 por 100 del total.

Por países, el panorama es el siguiente:

<i>Países</i>	<i>Núm. de parados en enero de 1981</i>	<i>Incremento s/ enero de 1980</i>
Gran Bretaña	2.400.000	+ 64,5 %
Dinamarca	247.300	+ 62,0 %
Holanda	342.000	+ 48,0 %
Irlanda	125.000	+ 35,8 %
Luxemburgo	1.610	+ 27,8 %
Alemania Federal	1.308.600	+ 26,3 %
Bélgica	429.500	+ 18,7 %
Francia	1.680.000	+ 13,1 %
Italia	1.880.000	+ 3,9 %
TOTAL	8.414.410	

2 bis) FUA, Giorgio, *Problems of Lagged Development in OECD Europe: A Study of Six Countries*, OCDE, 1980 s/d. (Mimeo), p. 26.

(3) Cfr. Ya, 24-II-1981.

Conviene tener en cuenta, sobre todo a la hora de hacer comparaciones con la situación española, las *altas tasas de actividad de buena parte de los países europeos*. La población activa comunitaria representa alrededor del 42 por 100 de la población total, destacando las altas tasas de Dinamarca (51 por 100), Reino Unido (47 por 100) y la República Federal Alemana (44 por 100). Incluso los países que ocupan los últimos lugares muestran tasas superiores a la española: Italia (39 por 100), Holanda (38 por 100) e Irlanda (37 por 100) (4).

A pesar de la desaceleración de las tasas de crecimiento demográfico de los Nueve, la *explosión de nacimientos de los años 50 y 60* ha hecho variar al alza las demandas de empleos. También parece sentirse el efecto de los años de débil natalidad del período de entreguerras en el *escaso ritmo de abandonos de la vida activa por jubilación*. Ambos fenómenos unidos son difícilmente encajables por un sistema económico en que *la oferta de puestos de trabajo muestra un carácter claramente recesivo*.

A nivel categorial *los jóvenes* se ven especialmente afectados por el paro:

CUADRO 1. *Porcentaje de parados de menos de veinticinco años sobre el total de parados (5).*

<i>Países</i>	<i>Otoño 1974</i>	<i>Otoño 1977</i>	<i>Otoño 1979</i>
Bélgica	37,8	41,9	41,1
Dinamarca	.	.	30,9 ¹
R. F. de Alemania	28,4	29,4	26,1
Francia	46,9	46,3	46,3
Irlanda	.	.	22,5 ²
Italia	.	.	47,3
Luxemburgo	.	58,4	58,6
Holanda	42,9	44,8	47,1
Reino Unido	31,0 ¹	45,7 ¹	38,2
EUR — 9	.	.	41,5

¹ Julio; ² enero, 1980. · Fuente: OSCE.

Se puede estimar, pues, en más de tres millones de parados de menos de veinticinco años en la CEE.

Asimismo en la CEE *el paro femenino* no cesa de aumentar, al crecer ininterrumpidamente el número de mujeres en la búsqueda de empleo.

(4) Cfr. BANCO DE BILBAO, «CEE: Empleo y relaciones laborales», en *Situación*, mayo-junio, 1980.

(5) Tomado de «Les préoccupations sociales de la Communauté Européenne». Documentation européenne s/d. (Mimeo), p. 24.

Por ello, las tasas de paro femenino sobre población activa suelen superar a las masculinas, siendo naturalmente las mujeres jóvenes las más afectadas. En 1978, según los datos de que disponemos (6) las mujeres representaban el 57,45 por 100 de los parados en Francia, el 50,75 por 100 en Alemania Federal y el 37,44 por 100 en el Reino Unido.

A nivel comunitario, *el perfil del empleo por sectores y edades* muestra algunos rasgos sobresalientes (7).

— En lo que respecta a los agricultores independientes las personas de más edad están sobre-representadas al contrario que los jóvenes. Hay el doble de independientes en la agricultura en el intervalo de sesenta-sesenta y cuatro años que en el conjunto de la población de este sector y dos veces menos en la clase de treinta-treinta y cuatro años.

— En la industria manufacturera, hasta los veinticinco años, los obreros son muy abundantes, al contrario de lo que ocurre con los empleados del mismo sector; a partir de los sesenta y cinco años disminuye mucho la representación de los obreros del sector.

— El perfil de los obreros de la industria extractiva y química se diferencia del de la manufacturera por la ausencia de sobre-representación de jóvenes y mayor descenso aún en los mayores de sesenta y cinco años.

— Por último, si consideramos los asalariados del comercio y del Crédito y Seguros, podemos constatar una gran representación de los jóvenes y una baja presencia de las clases de edad media (cuarenta-sesenta años).

A nivel sectorial las tendencias observadas y previstas según algunos estudios encargados por la Dirección General del Empleo de la CEE (8) pueden resumirse en las siguientes constataciones y previsiones. Las principales son éstas:

a) La agricultura y minería son los dos sectores que muestran un descenso más continuado en el empleo (3,8 por 100 y 4,4 por 100 anual respectivamente). La tasa de descenso de la agricultura, sin embargo, es inferior que la de la minería.

(6) MADDISON, Angus, *Pour un meilleur suivi statistique du marché du travail*. Travail financé par la Commission des CC.EE. (Direction générale des Affaires Sociales), *Estudio*, núm. 78/17 (Doc. V/144/80).

(7) ZIGHERA, Jacques A.; GUILLOUX, Annick; BOUSCARLE, Nicolas, *Analyse des résultats des enquêtes par sondage sur les forces de travail. Structure par classes d'âges de l'emploi masculin et de l'emploi féminin par branches et statuts (Données 1977)*. Etude financée par la Commission des Communautés Européennes, Direction Générale de l'Emploi et des Affaires Sociales. *Estudio*, núm. 78/26, junio, 1979 (révisé mayo 1980).

(8) JENKINS, G. and PARTNERS LIMITED, «Sectorial employment in the European Community. Trends and Forecasts (Italy)», *Estudio*, núm. 78/15. For the Commission of the European Communities. Directorate General for Employment and Social Affairs.

b) El sector manufacturero tiene una tasa de crecimiento del 0,4 por 100 anual.

c) El más fuerte crecimiento se encuentra en el sector de banca y seguros, con un 3,7 por 100 anual, seguido por los servicios públicos, el comercio y transporte y comunicaciones.

d) El empleo en la construcción no crece en el período de análisis.

e) Los sectores crecen o decrecen en todos los países al mismo tiempo (con sólo dos excepciones en sectores británicos).

f) Las tasas francesas de crecimiento de los distintos sectores son notablemente estables, existiendo considerable semejanza en las tasas de varios sectores situados en el rango del 1,3 por 100 al 1,9 por 100 anual.

Terminemos hablando de prospectivas, citando algunas reflexiones del Informe *Interfuturos* (9):

En primer lugar, hay que tener en cuenta que «el aumento de la tasa de desempleo en los últimos años no es solamente un fenómeno cíclico debido a la recesión de 1973-1975 y al débil crecimiento que la ha seguido, sino que es también consecuencia de una tendencia a largo plazo».

El crecimiento de la población activa y su aceleración en ciertos países eleva las tasas de paro, pero, este factor que puede agravar los problemas de empleo, por lo menos en la próxima década, se conjuga con otras tres características del mercado de trabajo en los países desarrollados.

Estas características que subsistirán en los próximos quince años son:

— Una evolución de la estructura de la oferta que tiende a crear ciertas formas de paro, al cambiar la composición de los empleos ofrecidos.

— Las nuevas características de los solicitantes de empleo: generaciones más instruidas, cambio en los valores que reducen la importancia de los niveles de renta, descenso de la movilidad geográfica.

— Las rigideces ocasionadas por las políticas gubernamentales. En concreto, los costes de la mano de obra se hacen cada vez más rígidos, Seguridad Social, sistemas fiscales, etc.

I.2. ESPAÑA. SE INTERRUMPIÓ EL MILAGRO

Podemos decir, citando al Equipo de Coyuntura Económica que:

«La grave situación del empleo en España debe ser contemplada en dos planos diferentes. De una parte la población en paro, estimada en base a las encuestas de los des-

(9) O.C.D.E., *Interfuturos. De cara al futuro*, edic. Española del Instituto Nacional de Prospectiva, Madrid, 1980. Cfr. pp. 204 y sgs.

empleados. Las cifras disponibles a este respecto que se han homogeneizado para el período 1976-80 con objeto de hacerlas comparables, muestran un crecimiento espectacular, pasando de los 280.000 parados en 1973 a los 1.494.000 en 1980. Las dificultades del empleo, sin embargo, no se expresan tan sólo por esa cifra. Es preciso añadir como dato complementario la caída de la población activa, de esta forma puede estimarse la gravedad de la situación del empleo teniendo en cuenta los dos hechos que la describen: las crecientes tasas de desempleo y el crecimiento de la población activa, dos fuerzas coincidentes en el empeoramiento de la situación desde los comienzos de la crisis económica» (10).

El crecimiento económico de nuestro país, el llamado «milagro español» de los años 60 fue posible, como es bien conocido, merced a una serie de factores entre los cuales destaca la presencia de un mercado de trabajo prácticamente ilimitado para la población laboral excedentaria en la emigración a Europa. Este fenómeno ha concluido y España se encuentra sumida en la crisis en una coyuntura en que el «reflujo» de sus emigrantes, cada vez más «incómodos» para los países europeos no hace más que agravar el problema del excedente de fuerza de trabajo.

Un fenómeno clave para comprender los datos del empleo y el paro en España es la escasa incorporación de la mujer a la actividad. Precisamente en los años en que la tasa de actividad femenina crecía de manera sensible, la crisis introduce un horizonte de escasas perspectivas de empleo y cambia el signo de la curva.

Analizando las tasas de actividad por edades, los fenómenos más sobresalientes son la tendencia decreciente de las masculinas en todas las categorías a excepción de los veinticinco-treinta y cuatro años y los cuarenta-cuarenta y cuatro años.

La debilidad de nuestras tasas de actividad (aun teniendo en cuenta las salvedades metodológicas ya aludidas) sobre todo en comparación con la CEE, permite afirmar que «si nuestra tasa de actividad fuera igual a la media de la CEE y los empleos permaneciesen en lo que actualmente están nuestra tasa de paro podría alcanzar el 17 por 100» (11).

Como es sabido el paro afecta muy desigualmente a las diferentes edades.

Es por tanto lógico que, a nivel nacional, la participación sectorial en el total de parados de los que buscan el primer empleo (fundamentalmente jóvenes) ascienda a más del 35 por 100 de lttotal. En Andalucía, su escasa tasa de actividad (debida esencialmente a las escasas perspectivas de

(10) FUENTES QUINTANA, E. y otros, «¿Dónde está y hacia dónde va la economía española? Recuento de posibilidades y repaso de problemas». En *Papeles de Economía Española*, núm. 6, 1981, p. 85.

(11) Cfr. *Coyuntura Económica*, edita CECA, junio, 1980, p. 28.

encontrar un empleo) hacen que esa categoría de personas sea mucho menor.

De entre los múltiples aspectos descriptivos que podrían señalarse en el tema del paro en España, descartamos detenernos solamente en su distribución regional. En efecto, la desigual afectación del paro entre las distintas provincias y regiones es una característica destacable del caso español.

En las diferencias interprovinciales e inter-regionales juegan un papel importante ante todo las tasas de actividad muy diferentes. El análisis estático indica cómo las regiones más subdesarrolladas y con más alta tasa de paro tienen las menores tasas de ocupación. Pero sobre todo intervienen las diferentes estructuras productivas. Las regiones que tienen una estructura productiva más compensada (Cantabria, Baleares) se han visto menos afectadas por la crisis frente a las sesgadas en uno u otro sentido, sean agrarias o industriales, que arrojan índices de paro superiores al nacional. Así ha sucedido en Extremadura, Madrid, Navarra y Vascongadas. Estas últimas provincias han tenido crecimientos muy elevados, aunque por partir de tasas no muy altas aún no han alcanzado las cotas escandalosas de ciertas zonas (12). También se puede afirmar que aquellas regiones con industrias situadas en los sectores de energía y transformación se han situado relativamente mejor que aquellas con predominio de la industria básica. En cuanto a la estructura agraria hay que señalar que la España minifundista se ve lógicamente menos afectada que la España latifundista, por la muy fuerte incidencia en esta última del número de asalariados o jornaleros sin tierra.

I.3. ANDALUCÍA. LOS JORNALEROS SIN TIERRA

Entre 1960-65, de un total de 765 municipios andaluces, 655, es decir, casi el 86 por 100, han perdido población en términos absolutos en los años contemplados. A excepción de las capitales de provincia y de los municipios colindantes y de algunas zonas con un desarrollo industrial o turístico atípico, Andalucía ha pagado con la emigración y el envejecimiento la factura del crecimiento económico español y europeo de los años 60, cumpliendo el rol de proveedora *periférica* de fuerza de trabajo para el crecimiento industrial de los *centros* nacionales y europeos. Las direcciones de los movimientos migratorios (área metropolitana de Barcelona, Madrid, País Vasco y Europa Occidental) señalan los circuitos de dependencia.

Hemos observado la evolución para Andalucía de las tasas de actividad y de paro. Junto con Extremadura, nuestra región es la que mayores cotas de desempleo ha alcanzado en los últimos tiempos, si bien es cierto

(12) Así, al cuarto trimestre de 1980 las provincias españolas que más paro sufren son: Cádiz (26,5 por 100 de su P.A.); seguida de Granada (20,4 por 100), Málaga (19,2 por 100) y Badajoz (18 por 100). Tomado de *Cambio16*, núm. 486, 23-III-1981.

que el ritmo de crecimiento del paro es menor que en otras regiones (las más ricas, en general) cuya situación de partida era mucho más favorable.

Dotada de una estructura productiva más volcada hacia el sector primario, en Andalucía presenta una especial virulencia el problema del paro agrícola. Al él nos vamos a referir, con la óptica del análisis de un «caso», en este apartado.

Todos hemos oído, seguramente, que en agosto del año pasado, 800 vecinos (la casi totalidad) de Marinaleda, un pequeño pueblo de la provincia de Sevilla estuvieron más de una semana en huelga de hambre para protestar por la falta de trabajo y la escasez de subsidios oficiales y para pedir una solución de fondo al problema del paro agrícola en Andalucía. Otros pueblos sevillanos se sumaron a aquella singular iniciativa. ¿Folklore andaluz, una vez más? ¿Remembranza de la famosa Fuenteovejuna medieval (inmortalizada por Lope de Vega) en que un pueblo entero («todos a una») se hace responsable de haber liquidado al comendador real? El hecho es que el problema se puede agudizar el próximo verano, debido a la sequía que ha asolado buena parte de los campos del Sur de España. Y el colectivo más importante que se verá afectado es el de los jornaleros sin tierra.

Hablar del proletariado rural, de *los jornaleros sin tierra*, obliga a referirse al Sur de España. Hay un peso preponderante de dichos jornaleros en el empleo agrícola del Sur de España y más en particular de Andalucía, donde en seis de sus ocho provincias más del 60 por 100 de los empleos agrícolas son de este tipo. Y en las provincias occidentales (Cádiz Huelva, Sevilla y Córdoba) más del 80 por 100 de la población activa agraria está compuesta por asalariados agrícolas.

Lógicamente, esta especial característica del empleo agrario en Andalucía, tiene su origen en la estructura de las explotaciones y de la propiedad de la tierra. Aunque es muy cierto que en Andalucía también existe un gran dualismo gran explotación-pequeña explotación (más de 265.000 explotaciones andaluzas, sobre un total de 400.000, poseen menos de cinco hectáreas), es innegable el peso relativo preponderante de las grandes explotaciones, sobre todo en las provincias occidentales.

En cuanto a las fincas privadas de más de 500 hectáreas, hay una localización masiva de estas explotaciones en el Sur del país.

El problema de los jornaleros sin tierra se agrava por su *composición interna en obreros fijos y eventuales*. Según un reciente estudio de la Junta de Andalucía a finales de 1978 sólo 27.718 jornaleros andaluces (el 9 por 100 del total) tenían trabajo fijo en las explotaciones. El 91 por 100 restante, es decir, más de 300.000 campesinos sin tierra, trabajaban en faenas eventuales con enormes huecos de paro estacional. Esta situación es la que origina los actuales estallidos de protesta, las ocupaciones de fincas (más o menos simbólicas cada vez menos).

Salta a la vista también el enorme problema que implica la estacionalidad agraria que, sobre todo en los meses de verano, alcanza niveles de gravedad altísimos, con el consiguiente incremento de la conflictividad social, de larga tradición histórica en la región.

Esta estacionalidad tan acusada de la demanda de fuerza de trabajo en Andalucía se explica, fundamentalmente, por los *cultivos predominantes en la región* y por la inevitable evolución creciente de la mecanización y tecnificación de las faenas agrícolas.

En efecto, los cultivos que componen la llamada «trilogía mediterránea» (trigo, olivar y viña) ocupan en la actualidad unos dos millones de hectáreas, sobre un total de 4,1 millones de hectáreas cultivadas en la región, es decir, prácticamente el 50 por 100. Sólo el *olivar* supone más del 30 por 100 del total de la superficie cultivada (con más de 1,2 millones de hectáreas), adoptando características evidentes de monocultivo en enormes zonas de Andalucía. Ahora bien, el olivar en contra de una extendida opinión que lo califica de «cultivo social» porque ocuparía mucha mano de obra, genera mucho más paro que empleo, por la considerable estacionalidad de sus requerimientos en fuerza de trabajo.

Por su parte, la *viña*, menos importante en extensión (120.000 hectáreas) participa de características similares en cuanto a la estacionalidad del empleo se refiere. Por último, el *trigo*, cultivo mediterráneo-básico, ocupa más de 600.000 hectáreas en Andalucía (incluso en regadío), lo que representa aproximadamente un 15 por 100 de la superficie cultivada. Y los cereales en conjunto, incluido el trigo, suponen casi un millón de hectáreas, es decir, algo menos del 25 por 100 de la superficie cultivada andaluza. Ni que decir tiene que la mecanización integral de estos cultivos implica la muy escasa utilización de mano de obra de los mismos.

Y llegamos así al segundo aspecto responsable de la estacionalidad y escasez de la demanda de fuerza de trabajo en la agricultura andaluza: la *mecanización*. Es este un proceso que ha ido en aumento y que puede considerarse como irreversible a pesar de la lógica oposición de algún sindicato de jornaleros que, para determinadas faenas agrícolas (por ejemplo, recogida de la aceituna, del algodón, de la remolacha) propugnan una ralentización del uso de las máquinas. Piénsese al respecto que en la campaña pasada se llegó incluso a un acuerdo a tres bandas (Gobierno, empresarios y jornaleros) para frenar la mecanización de la recogida del algodón, financiando la Administración el coste diferencial que representa para el empresario la recogida manual frente a la mecánica.

Esta es la situación actual, a la que se ha llegado tras un proceso *muy rápido de disminución de la fuerza de trabajo agrario* en España y Andalucía, siguiendo la dinámica propia de los clásicos esquemas de desarrollo industrial. Tanto la importancia relativa de la producción agraria sobre la total como la de la población activa agraria han descendido muy rápidamente, en particular a partir de 1960 en que España inicia una etapa de rápido (y desigual) crecimiento.

Esta evolución se ha realizado al enorme coste de una emigración masiva (éxodo agrario y rural a un tiempo): Andalucía, cuya población actual se sitúa en torno a los seis millones de habitantes, ha tenido entre 1955 y 1975 un saldo migratorio neto negativo de 1.400.000 personas. En el sector agrario, esta emigración ha afectado de manera especial al colectivo de las ayudas familiares, lo que ha conducido a un crecimiento relativo del peso de los asalariados sobre la población activa total.

Lógicamente, este descenso del empleo agrario ha sido posible gracias a la mecanización y tecnificación de las faenas agrícolas y a la capacidad de absorción de los centros hegemónicos que constituyen los núcleos industrializados de España (el triángulo nortoriental) y de Europa.

Estos son los datos del problema. Y, volviendo al comienzo de nuestro texto, las consecuencias humanas y sociales de la situación de los jornaleros del campo son difíciles de plasmar en los fríos datos de las estadísticas. Decenas de miles de familias viven en una permanente inseguridad, en una alternancia itinerante de empleo y paro, viviendo largas temporadas (sobre todo durante los meses de julio, agosto y septiembre) a base de «créditos» en las tiendas de comestibles del pueblo, o de los fondos vergonzantes del «empleo comunitario». Se llega en ocasiones al hambre física, a la subalimentación; no deja de ser casi trágico (ironía de las situaciones límite) que con su «huelga de hambre», los vecinos de Marinaleda y de otros pueblos andaluces protesten contra esa otra hambre, como indicábamos al comienzo.

A todo ello hemos de añadir el *enorme número de muy pequeñas explotaciones andaluzas* (265.000 tienen menos de cinco hectáreas), cuya marginalidad es evidente. Sus titulares en la práctica sólo subsisten en buena parte merced al desarrollo de la agricultura a tiempo parcial y a la emigración de miembros de la familia. De suyo puede decirse que este colectivo forma parte del proletariado rural, de los campesinos sin tierra. Su situación de marginalidad, ya presente, se verá agudizada al extremo al no poder en absoluto competir en sus producciones, ni en productividad, ni en precio, con las europeas.

Es difícil, pues, no ser pesimista sobre el futuro de este numeroso proletariado agrario andaluz (que podríamos cifrar en torno a los 500.000 trabajadores, teniendo en cuenta a los jornaleros sin tierra y a muchos de los muy pequeños propietarios).

II. ACTITUDES Y OPINIONES ANTE EL PARO

Puede decirse que el paro es un fenómeno que no afecta por igual a todos los que se encuentran sin empleo o, incluso cabe afirmar que tiene sus repercusiones en personas que se encuentran en una situación normal de trabajo.

Con ello queremos decir que el paro es, como fenómeno social, algo

más que las cifras que lo cuantifican. Se impone, por tanto, una valoración cuantitativa de lo que significa estar parado o vivir en una sociedad con un creciente porcentaje de desempleados y escasas perspectivas de que la situación invierta su tendencia.

II.1. LA CEE (13)

De los 198 millones de adultos de la CEE en 1978 aproximadamente la mitad han vivido de cerca lo que el paro significa. Un 36 por 100 (más de uno de cada tres) conocen personas de su ambiente familiar o de amigos que se han encontrado en paro en los tres años anteriores. Otro 13 por 100 han vivido en propia carne el paro, en total casi 26 millones de adultos.

Ante la conciencia generalizada del problema, las expectativas no pueden ser muy optimistas. Por eso un 66 por 100 de la población encuestada considera escasas las posibilidades de encontrar trabajo en la región en que viven. Y un 21 por 100 no descarta la posibilidad de encontrar dificultades de empleo a dos años vista. Esta inseguridad sobre el propio trabajo es más acusada entre las mujeres, pero sobre todo alcanza cotas cercanas al 50 por 100 entre los jóvenes menos de veinticinco años.

Esta mayor inseguridad de las mujeres y los jóvenes que tiene una justificación a tenor de las cifras de paro actual, arriba analizadas, sugiere un análisis más detenido de sus causas. En la encuesta citada se pedían las dos razones que se consideraban más importantes para explicar este fenómeno.

Respecto al paro femenino las causas que más se repiten son, por este orden:

1.º Una menor formación profesional de la mujer (45 por 100 de respuestas en total): aparece como la primera razón en el Reino Unido, Irlanda, Holanda y Francia.

2.º Las industrias que emplean más mano de obra femenina son las que se encuentran en mayores dificultades (42 por 100: Italia y Luxemburgo son las que más subrayan esta causa).

3.º Las empresas tienen menos dificultad en despedir mujeres que hombres (40 por 100): Dinamarca subraya especialmente esta causa. A nivel global, las mujeres menores de veinticinco años destacan mucho esta circunstancia.

(13) CEE: *Chômage et recherche d'un emploi: attitudes et opinions des publics européens. Résultats et analyses d'une enquête par sondage dans les pays de la Communauté européenne en mai-juin 1978*, Bruxelles, 1979, 85 pp. (Núm. de encuestas: 9.118). Estudio realizado por ocho institutos especializados miembros del «European Omnibus Survey», financiado por la Comisión de las Comunidades Europeas.

4.º) Para la mujer es casi igual trabajar que cobrar el subsidio de desempleo (31 por 100), razón que en Bélgica se cita con una frecuencia insistentemente alta.

Por lo que atañe al paro juvenil, he aquí las causas que más se aducen:

1.º) Las empresas prefieren contratar a los asalariados de más experiencia, que no son precisamente los más jóvenes. Esta es con mucho la causa más citada (61 por 100), todos los países la ponen en primer término sin excepción.

2.º) Las empresas se resisten hoy a aumentar sus plantillas (44 por 100): son los cuadros superiores los que más citan esta razón.

3.º) Los jóvenes no desean los puestos de trabajo que se les ofrecen (39 por 100): aquí son las personas de más edad los que más insisten.

4.º) Los jóvenes llegan al mercado de trabajo con una formación insuficiente (39 por 100): en el Reino Unido esta causa es aducida con especial frecuencia.

Es natural que en una coyuntura de paro abundante determinadas prácticas, normalmente aceptadas, no gocen de buena prensa. Nos referimos a las horas extras pagadas, al pluriempleo o al llamado «trabajo subterráneo». El 38 por 100 de la población adulta comunitaria rechaza las horas extras pagadas; el 43 por 100 rechaza el trabajo subterráneo; el 65 por 100 el pluriempleo. Sin embargo, es generalizada la conciencia sobre la frecuencia de estas prácticas, sobre todo en Italia, país que es precisamente de los que más las rechazan.

Por eso no es explicable que al someter al juicio de los encuestados una serie de consejos que se podrían dar a los parados, éstos rechazan en primer lugar un trabajo subterráneo libre de impuestos y cargas sociales. También rechazan las posturas maximalistas como la de no trabajar antes que aceptar un trabajo poco satisfactorio.

Las más recompensadas son las posturas flexibles (aprender otro oficio, reducir las exigencias, irse a otra ciudad—por este orden—), lo cual es síntoma de una conciencia que se va generalizando: la gravedad del problema a nivel social y los inconvenientes que conlleva el estar en paro.

Al evaluar las consecuencias personales y familiares del paro las respuestas apuntan en primer lugar a la falta de ingresos (uno de cada dos encuestados lo ponen entre las dos consecuencias peores del paro). Pero también se alude a otros perjuicios no estrictamente financieros y más bien de orden psicológico y familiar: la pérdida de confianza en sí mismo (35 por 100), las dificultades familiares (32 por 100), la preocupación por el futuro (32 por 100), la inactividad y el aburrimiento (21 por 100), esta última más frecuentemente señalada por los encuestados que se encontraban en ese momento parados.

II.2. ESPAÑA (14)

No disponemos de un estudio específico sobre el tema. Pero los datos existentes a partir de encuestas con objetivos distintos confirman en gran parte lo dicho para la CEE.

Por ejemplo, la encuesta del FIES sobre opiniones de los consumidores españoles que se viene realizando desde 1975 (en la actualidad, tres veces al año) pone de manifiesto la tendencia decreciente del llamado «índice del sentimiento del consumidor». Este pesimismo se basa en la conciencia de los problemas que nos acosan. Entre ellos, el primero es el paro. El segundo lugar lo ocupa la inflación: a pesar de que sus efectos son más generalizados para el consumidor (de hecho ocupó el primer puesto en 1975 y 1976) va perdiendo importancia progresivamente en relación con el paro. Los puestos tercero y cuarto son ocupados además por dos problemas que tienen no poco que ver con el paro: son la delincuencia y el cierre de fábricas.

El avance espectacular y continuo de las cifras del desempleo en España explica bien este sentimiento del consumidor. En cuatro años se ha doblado la proporción de familias con muchos amigos o conocidos sin trabajo; pues bien, en ese mismo período el número de parados se ha multiplicado por 2,2. Y no es sólo la percepción del paro: aumentan también las expectativas sobre el mismo. Este índice de expectativas ha crecido desde 1976, con una fase de estancamiento o leve recuperación a lo largo d 1978. En el cuarto trimestre de 1980, el 77 por 100 de las familias piensan que el paro aumentará en los próximos meses.

Naturalmente estas expectativas inciden sobre el grado de seguridad que cada uno tiene en relación con su propio puesto de trabajo. En efecto, entre los cabezas de familia el temor a perder el puesto de trabajo pasa de un 15 por 100 a un 23 por 100 a lo largo de 1980.

Esta inseguridad ha crecido en forma desigual en los distintos grupos sociales, afectando de modo especial a algunos bien determinados: los obreros cualificados, los casados sin hijos, las familias con ingresos medios o bajos. Esta circunstancia es especialmente grave porque significa que el temor se generaliza en un nuevo segmento de la población trabajadora: los obreros industriales. También este dato queda confirmado por la Encuesta de Población Activa.

II.3. ANDALUCÍA (15)

Ya hemos indicado que el paro se ha cebado especialmente en la región andaluza. Pues bien, para ella disponemos también de un estudio

(14) *España*: F. ALVIRA, J. GARCÍA LÓPEZ, «Los españoles y la economía de los ochenta», *Papeles de Economía Española*, núm. 6 (1981), pp. 109-149. (Número de encuestas: 1.208).

(15) *Andalucía*: E.D.I.S., *Estudio sobre la problemática del paro en Andalucía*, Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1979, pp. 441-580. (Núm. de encuestas: 1.200.)

específico sobre actitudes y opiniones ante el paro, realizada en junio de 1979.

Aunque sabemos que, de entonces para acá, el paro ha seguido aumentando, ya entonces uno de cada tres andaluces mayores de dieciséis años había estado o estaba parado, porcentaje que se elevaba a uno de cada dos entre los obreros cualificados y sin cualificar. Según los datos de la encuesta sólo un 55,3 por 100 trabajaba en ese momento con un contrato fijo; un 27,4 por 100 tenía un trabajo ocasional o de temporero, y del 17,3 por 100 en paro más de la mitad (9,7 por 100) no cobraba subsidio de desempleo.

Conviene destacar también que la experiencia de paro (pasado o presente) era más frecuente a medida que descendía la edad de los encuestados (con excepción de los jóvenes entre dieciséis y veinte años). También hay una clara correlación entre experiencia de paro y voto a partidos de izquierda en las elecciones municipales de 1979.

Cuatro actitudes ante el paro se ofrecieron a los encuestados para que éstos indicaran cuál les parecía más oportuna y eficaz. Estas son las respuestas:

— Tener paciencia, resignarse	8,1 %
— Buscar trabajo, ocuparse en algo	44,6 %
— Agruparse con otros, crear tensiones	43,3 %
— Llegar a la violencia	4,0 %

Como se ve predominan las posturas menos extremas, pero cabe apuntar que el recurso a la violencia (12,4 por 100) y la resignación (15,2 por 100) son más frecuentes entre los que se encontraban parados en aquel momento. Las posturas de grupo («Agruparse...») frente a las individuales («Buscar trabajo...») crecen con el nivel de estudios, el voto a la izquierda y la menor edad.

Existe una conciencia bastante generalizada de que la coincidencia de un paro creciente y un régimen político democrático es puramente temporal. Entre las causas a que los encuestados achacan el paro las estrictamente políticas (falta de interés del Gobierno por Andalucía, falta de interés de los partidos por Andalucía) ocupan un puesto poco relevante (10,2 por 100) frente a las económicas (78,2 por 100). Entre estas se citan: porque apenas hay industria, porque los que tienen el dinero no lo invierten aquí, porque el campo está sin explotar, porque los capitalistas no quieren renunciar a fuertes beneficios. En cambio los tópicos tantas veces escuchados a propósito de Andalucía (es una región pobre, a la gente no le gusta el trabajo) sólo se citan en un 6,2 por 100 de las respuestas.

A la hora de enumerar quiénes son los principales responsables de la situación las preferencias se orientan en una notable mayoría hacia el Gobierno (39,3 por 100), mientras que otros grupos sociales son acusados

como causantes con menor frecuencia: entre ellos habría que destacar los caciques (17,9 por 100) y los empresarios (10,3 por 100). Un 23 por 100 no se atreve a apuntar respuesta alguna.

Estas opiniones sobre las causas del paro ayudan a comprender mejor cuál es el sentir de la población andaluza sobre la grave coyuntura por la que atraviesa. Es clara la conciencia de la marginación económica a que ha sido sometida Andalucía en los años del llamado «milagro económico español», cuyas consecuencias son ahora incuestionables. Esto explicaría el sentido específico que adquiere el sentimiento regionalista en Andalucía: no tanto basado en unas raíces históricas identificables, sino como reacción defensiva frente a una marginación económica que dura ya varias décadas. En esta línea, quizá la conciencia de que la crisis es general y de amplio alcance aparece menos en el Sur de España.

Para completar esta visión cualitativa sobre el paro es importante estudiar las opiniones sobre los efectos del mismo a nivel personal y familiar. A este respecto la encuesta suministra datos abundantes que vamos a sintetizar en las páginas que siguen. A cinco pueden reducirse los efectos negativos del paro.

1.º) *Efectos negativos sobre el comportamiento personal*

Un 63 por 100 de la población encuestada percibe este tipo de efectos, porcentaje que se eleva a un 76 por 100 cuando se contempla sólo al grupo de encuestados que estaban en ese momento en paro.

Entre los síndromes que se constatan en un 46 por 100 de los casos se apunta a la frustración personal (sentimiento de inutilidad, irritabilidad manifiesta). Este síndrome es subrayado con más frecuencia precisamente por las personas en paro. Le sigue (40 por 100) la depresión psicológica cuyas manifestaciones más comunes son la apatía, la tristeza, la ansiedad y la angustia. Se citan también, aunque en porcentajes muy inferiores, los trastornos en la salud y las actitudes de evasión e irresponsabilidad.

2.º) *Disminución del nivel de vida familiar*

También en este caso es más frecuente la percepción del problema por parte de los parados mismos (77 por 100) que por parte de la población encuestada en general (59 por 100). Y se constata principalmente a dos niveles: los que reconocen esta problemática aluden en un 42 por 100 de los casos a dificultades en el pago de la vivienda (letras, alquiler) o pagos de la casa (luz, agua, etc.), y en un 31 por 100 de las respuestas disminución de la calidad de la alimentación familiar o dificultades de vestido. Es notable el escaso porcentaje que cita la restricción de actividades recreativas o culturales y la necesidad de prescindir de algunos bienes de consumo duradero (coche, por ejemplo). ¿Puede ser ello indicio del bajo nivel de vida de que ya disfrutaban estas familias azotadas después con el paro?

3.º) *Tensiones y conflictos familiares*

En este caso son los que han estado parados antes los más sensibles (70 por 100), mientras que los entonces parados lo confiesan menos (64 por 100). El grado de percepción global del problema se eleva al 62 por 100 de los encuestados.

Estas tensiones se sitúan en primer lugar al nivel de dificultades de relación y convivencia entre los cónyuges (54 por 100 de las respuestas positivas). Le siguen los conflictos con los hijos y las dificultades para la educación (23 por 100). En otros casos estas dificultades familiares se manifiestan en la necesidad de separarse por un tiempo más o menos largo del núcleo familiar o de hacer trabajar a los hijos menores (18 por 100). Es claro, por tanto, que el paro, sobre todo si es prolongado, afecta negativamente a la convivencia familiar, lo que sin duda tiene relación con el sentimiento de frustración o la irritabilidad a que se aludía al tratar de los problemas personales.

4.º) *Conductas desviadas*

Aunque este tipo de conducta afecta también al nivel personal del individuo lo destacamos como capítulo aparte por tratarse de actitudes de clara repercusión social. Y es curioso constatar cómo en este caso los que estaban parados al responder a la encuesta son menos sensibles a reconocer el problema (¿dificultad para confesarlo?): son sólo un 56 por 100, mientras que el porcentaje global es del 57 por 100 y el de los que en otro tiempo estuvieron parados se eleva al 66 por 100.

Entre estas conductas desviadas las citadas con mayor frecuencia son las toxicomanías (alcohol, sobre todo, pero también drogas) y la degradación de la persona, en particular mediante la prostitución (42 por 100). Le siguen los comportamientos delictivos, especificando su mayor frecuencia entre los jóvenes (28 por 100). Y se apuntan además otras conductas agresivas que no llegan a traspasar la frontera de la delincuencia (23 por 100). Aunque a mucha distancia se cita por último la radicalización de las actitudes sociopolíticas (6 por 100).

5.º) *Marginación social*

Bajo esta denominación se entiende toda «situación que coloca a un individuo o colectivo en inferioridad respecto a las condiciones normales de vida y participación del resto de ciudadanos y colectivo en el seno de una determinada sociedad».

Reconocen que esta situación se da entre los parados un 54 por 100 de la población encuestada, mientras que el porcentaje se eleva a un 61 por 100 entre los que han estado en otro tiempo sin empleo.

Los comportamientos en relación con el trabajo y el empleo

(Nuevos valores, ideologías dominantes y sus implicaciones)

Por el Profesor Luciano VENTURINI *

La generación de los "abuelos" creía en el espíritu de iniciativa; el héroe era el emprendedor y el sabio. La generación de los "padres" concedió mucha importancia a la seguridad social; la "nueva generación" a la toma de conciencia.

INTRODUCCION

En el debate político, sindical y cultural y en los análisis de los especialistas de ciencias sociales, pocos otros fenómenos se imponen con tanto vigor como los cambios de comportamiento ante el trabajo. Se han hecho de uso corriente, categorías y expresiones tales como "satisfacción en el trabajo", "calidad de la vida de trabajo", "humanización del trabajo"... Naturalmente, el hecho de que se discuta tanto a propósito de estas cuestiones no significa mucho que los términos del problema sean lo suficientemente claros y definidos; la intensidad del debate puede indicar, sin embargo, que algo está efectivamente cambiando. Pero ¿con qué intensidad, en qué dirección y con qué consecuencias?

No es tarea fácil contestar a estas preguntas. Por un lado, los análisis más vinculados a la dimensión política del problema no permiten a menudo retener los hechos distinguidos de su interpretación o separar la previsión de las consecuencias que pueden resultar de los auspicios o de los temores de los diferentes comentaristas. Sin embargo, también la contribución de las ciencias sociales parece aún insuficiente. La literatura es muy abundante, pero no homogénea, en cuanto a la formulación y al rigor metodológico. No se ha llegado a un completo acuerdo en la determinación de las categorías más notables y, a menudo, incluso en la definición de las variables. En un área típica donde, dadas las características y la complejidad de los problemas, el enfoque no puede ser sino interdisciplinario, cualesquiera esfuerzos bien determinados en esta dirección parecen aún más bien raros. Un problema todavía sin resolver, especialmente, está represen-

* Profesor de Economía Política en la Universidad Católica de Milán.

tado por los pocos contactos que hay entre la investigación psicológica y sociológica, por una parte, y la teoría económica, por la otra.

Ni que decir tiene que, en este trabajo, estas lagunas no se llenarán: se tratará, por el contrario, de utilizar la literatura actual para presentar un cuadro lo suficientemente preciso de los cambios sobre el terreno en el comportamiento con relación al trabajo, de las determinantes de este fenómeno y de sus implicaciones.

El estudio está así articulado: en la primera sección, se presenta un breve resumen de las obras más recientes que han abordado, bajo el aspecto teórico y empírico, la relación entre las características del trabajo y el comportamiento ante el trabajo; más adelante (sección 2.^a), se aborda la cuestión de la estabilidad de esta relación, a través del análisis de las influencias que la aparición de nuevos valores y de un sistema diferente de preferencias puede acarrear; la sección 3.^a contempla las consecuencias que los cambios de actitudes pueden provocar en los comportamientos de la oferta en el mercado del trabajo y, sobre todo, para el *job performance*. El trabajo termina con un intento de atrapar algunas posibles implicaciones para la organización del trabajo, la gestión del tiempo de trabajo y las perspectivas de "democracia industrial".

SECCIÓN 1.^a: LAS CARACTERISTICAS DEL TRABAJO COMO DETERMINANTES DEL COMPORTAMIENTO

En el análisis de los factores importantes para la determinación del comportamiento con relación al trabajo, las características del empleo son las que desempeñan un papel preponderante. Sobre todo en lo que respecta a la relación entre estas características y la satisfacción en el trabajo es donde la literatura es particularmente abundante.

Sin embargo, la investigación teórica y empírica ha tenido que superar enormes obstáculos antes de conseguir resultados apreciables. La credibilidad de las primeras obras estaba coartada por el hecho de que el enfoque no tenía ninguna base sólida conceptual y teórica, de donde poder sacar claras hipótesis susceptibles de una verificación empírica. La medida de la *job satisfaction* se basaba además en estimaciones subjetivas del investigador o en medidas no apropiadas. Para apreciar la forma en que las diversas características que definen la "calidad" de un empleo determinado influyen en la actitud del trabajador, la clasificación de estas características reviste una importancia muy grande.

Punto de referencia obligado es la teoría de las necesidades de Maslow (1954). La taxonomía de Maslow presenta una clasificación de necesidades articulada en cinco grupos (necesidades fisiológicas, sociales, de seguridad, de estimación y de autorrealización). Un importante corolario de la jerarquía de las necesidades de Maslow es la importancia que para el comportamiento ante el trabajo revisten las necesidades de un orden superior, tales como la estimación y la autorrealización. Incluso si la evidencia proporcionada por los análisis factoriales no es siempre unívoca para confirmar la validez de estas jerarquías, proporciona, sin duda alguna, un punto de referencia para la investi-

gación aplicada sobre los comportamientos ante el trabajo (RONEN y KRAUT, 1980).

Una de las primeras, y sin duda una de las clasificaciones más populares de las características de un empleo, ha sido propuesta por HERZBERG (1959) por su distinción entre factores de "higiene" relativos al "contexto" y factores motivadores relativos al contenido del trabajo.

Pero, hasta hace poco, no se han abordado en términos convenientes los diversos problemas relativos a la clasificación de las variables, a su medida y a la necesidad de disponer de un cuadro teórico conceptual lo suficientemente riguroso.

Las obras de HACKMAN y de OLDHAM (1975) aportan, meritoriamente, una base a estas evoluciones. De acuerdo con su formulación, es posible obtener un comportamiento positivo ante el trabajo (es decir, una alta motivación interior, un grado elevado de satisfacción y de implicación en el trabajo), en presencia de tres "estados psicológicos críticos" solamente. Para expresar un comportamiento positivo, el trabajador debe realizar un trabajo que tenga un sentido; debe ser responsable de los resultados de su trabajo y debe poder conocer los resultados concretos de su actividad. Las características del trabajo deben ser tales que garanticen la presencia simultánea de cada uno de estos tres estados psicológicos. La teoría admite, en efecto, que las dimensiones importantes para la determinación del comportamiento ante el trabajo se combinan a través de una relación multiplicadora. En consecuencia, un aumento en cualquiera de las dimensiones fundamentales se traduce en un comportamiento más favorable, pero basta con un valor bajo en cualquiera de los tres componentes fundamentales (sentido, autonomía y conocimiento de los resultados del trabajo) para reducir sensiblemente la "calidad" del trabajo y el comportamiento del trabajador.

De aquí en adelante, se tiene una abundante evidencia empírica que apoya esta teoría y, más en general, se ha demostrado y comprobado ampliamente que hay una relación entre las características intrínsecas del trabajo, la actitud y el comportamiento de los trabajadores (1).

Un número considerable de investigaciones, aunque diferentes en cuanto a nivel y a calidad de enfoque, confirma, pues, que, para implicar emotivamente al trabajador, garantizarle una satisfacción elevada y obtener una justa motivación interior, las características intrínsecas del trabajo revisten una importancia fundamental. Puede afirmarse que, raramente en las ciencias sociales, la investigación ha producido resultados tan concluyentes.

Debe entenderse que incluso las características extrínsecas, el "contexto" donde se incluye un trabajo productivo, son importantes. OLDHAM y otros (1976) señalan que factores extrínsecos, como son la seguridad, la retribución, el sistema de control, las relaciones con los demás trabajadores, influyen (y moderan) la relación entre dimensión del trabajo y comportamientos. Las recientes evoluciones tienden, entre otras

(1) Véanse especialmente las obras de BRIEF y ALDAG (1975), OLDHAM, HACKMAN y PEARCE (1976), UMSTOT, BELL y MITCHELL (1976), WANOUS (1974).

cosas, a dilatar el número de aspectos que entran en la definición del "contexto".

Por ejemplo, SALANCIK y PFEFFER (1978) han subrayado la exigencia de ampliar el análisis de las determinantes de la *job attitude* para tener en consideración el contexto social donde está introducido el trabajador. El hecho de que el trabajador no opera individualmente, sino que está introducido en un grupo de trabajo, puede, en efecto, acarrear importantes consecuencias. No es, por tanto, suficiente tomar en consideración las reacciones individuales como si las relaciones entre los demás trabajadores no ejercieran de por sí una influencia precisa. En efecto, si el grupo de trabajo influye en la forma en que los trabajadores perciben las características del trabajo, éstas ya no pueden ser consideradas como un simple dato objetivo, sino como el resultado de un complejo proceso social donde las dimensiones objetivas se han infiltrado y se han calculado según las actitudes, los valores y las motivaciones del grupo de trabajo o, más en general, de otros trabajadores.

La evidencia empírica de que se dispone es todavía insuficiente, pero parece sostener la hipótesis de que existen significativos "efectos sociales" en la percepción de las características del trabajo. Algunas investigaciones han llegado a la conclusión de que estos efectos parecen incluso ejercer un impacto superior al de las dimensiones objetivas del empleo (O'REILLY y CALDWEL, 1979); otras, que el ejemplo y el comportamiento de los demás son tan importantes como las características objetivas del trabajo (2).

El número de factores y de variables que es preciso tener en consideración para disponer de una representación completa del proceso de formación del comportamiento ante el trabajo es, sin embargo, todavía más elevado. La reflexión socio-psicológica más reciente indica, en efecto, que este comportamiento puede ser convenientemente comprendido tan sólo si se consideran incluso variables extrañas al medio del trabajo. Las condiciones más generales relativas a la vida del trabajador, a sus relaciones sociales, representan, en efecto, factores que pueden influir en su comportamiento ante el trabajo.

Todo esto, en el plano del "sentido común", puede parecer naturalmente más bien previsto, pero los especialistas de la *job satisfaction* no han tomado generalmente de ningún modo en consideración de manera sistemática un amplio "espectro" de "extra-workplace variables"; por el contrario se han interesado casi exclusivamente en el impacto sobre la satisfacción en el trabajo de las "job variables". Las tentativas de verificar empíricamente la relación entre la satisfacción en el trabajo y el más amplio contexto de vida del trabajador fuera del trabajo son una evolución relativamente reciente (RICE, NEAR y HUNT, 1979).

Estas evoluciones parecen, pues, particularmente importantes para una definición más precisa del papel de los diferentes factores que contribuyen a definir el comportamiento ante el trabajo.

(2) Para una exposición breve pero más completa de las relaciones supuestas para el modelo de SALANCIK y PFEFFER y para un *survey* de las verificaciones empíricas disponibles, véase PFEFFER (1980).

Ni que decir tiene que, a medida que aumenta el número de factores considerados, el cuadro se complica, el número de relaciones aumenta y se hace más difícil comprobar correctamente la relación que hay entre las características del empleo y el comportamiento.

Ciertas primeras tentativas de verificación empírica confirman que las variables *extra-work* pueden ejercer un importante impacto en la *job satisfaction*, independientemente de las variables que expresan las características del empleo (RICE, NEAR y HUNT, 1979). En cualquier caso, estas últimas variables conservan su importancia. Sin entrar, por el momento, en la carne viva del asunto en lo que se refiere al papel que pueden representar los factores de "higiene", es extremadamente significativo poner de relieve la importancia que la teoría y la evidencia empírica dan a las características intrínsecas del trabajo.

SECCIÓN 2.^a: EL COMPORTAMIENTO ANTE EL TRABAJO: ¿HA CAMBIADO?

Si comparamos los resultados a los cuales ha llegado la literatura que los ha examinado, con las características actuales del trabajo en las modernas sociedades industriales, inmediatamente puede uno darse cuenta de por qué, en tales sociedades, el comportamiento con respecto al trabajo puede constituir uno de los problemas más delicados. En efecto, en la mayoría de los trabajos, no se satisfacen las exigencias de creatividad y de autorrealización, casi no se exige asumir sobre sí cierta responsabilidad, no se solicita la iniciativa de los trabajadores. Por el contrario, el trabajo es anónimo, extremadamente dividido, repetitivo, sometido a controles rigurosos que el trabajador considera abrumadores y autoritarios. Todo esto no solamente afecta al trabajo manual, sino que, en creciente medida, expresa las condiciones de los propios empleados. Si ésta es la situación real y si hay, como se ha visto, una relación directa entre características intrínsecas del trabajo y comportamiento, resulta difícil esperar un comportamiento particularmente positivo.

2.1. *Las tendencias presentes en el comportamiento ante el trabajo*

El debate en curso afecta, sin embargo, a la cuestión del cambio en el tiempo y a las modificaciones que actualmente estarían presentes en el comportamiento ante el trabajo, más bien que a la cuestión del "nivel" y, precisamente, al hecho de que el comportamiento sea más o menos favorable.

Por diversos lados, incluso con cierto énfasis y valoraciones diferentes, se pone en evidencia que el comportamiento ante el trabajo ha cambiado y (o bien) está cambiando. Con frecuencia, estos juicios se basan más en estimaciones subjetivas y sensaciones que en observaciones empíricas rigurosas. Por tanto, vale la pena intentar un análisis que sea lo más completo posible y digno de fe, como base de partida indispensable para consideraciones sucesivas.

En efecto, falta, para el conjunto de elementos que concurren en la definición del comportamiento ante el trabajo, un resumen estadístico apropiado.

Las medidas "subjetivas" (como, por ejemplo, las medidas de la *job satisfaction*) han alcanzado un nivel metodológico satisfactorio tan sólo hace muy poco tiempo. Las obras menos recientes son, así, poco dignas de fe y, a menudo, incomparables con las obras posteriores. Así pues, resulta difícil, si no imposible, obtener series históricas justas para esta variable.

Las medidas "objetivas" del comportamiento ante el trabajo se basan en *proxies* (absentismo, *turnover*, huelgas), que no siempre son particularmente satisfactorios, dependiendo de tales fenómenos, por lo menos en parte, otros factores además del comportamiento ante el trabajo.

Por tanto, un cuadro satisfactorio solamente puede provenir de un análisis que considere el conjunto de informaciones disponibles.

En lo que respecta a las investigaciones sobre la *job satisfaction* —que son las más extendidas—, es preciso decir que las medidas directas, o subjetivas, no señalan de ningún modo grandes cambios. Las encuestas indican normalmente qué porcentajes más bien elevados de trabajadores se declaran mediana o suficientemente satisfechos de su trabajo, mientras que, en general, es muy bajo el porcentaje de trabajadores que se declaran decididamente insatisfechos. Estos porcentajes parecen más bien estables con el tiempo, de modo que no aparece, al parecer, sobre la base de medidas subjetivas, ningún *trend* (giro, tendencia) decreciente en la satisfacción (3).

Gran cantidad de recientes encuestas indican, sin embargo, que las mujeres y, sobre todo las jóvenes, presentan los puntos más elevados de insatisfacción (GARDELL, 1976). Naturalmente, esto puede depender del hecho de que las características del trabajo son diferentes (y peores) para estos componentes de la fuerza del trabajo, pero esto también puede significar que, en las nuevas generaciones, surgen comportamientos diferentes. El comportamiento de las nuevas generaciones puede, en efecto, ser una indicación muy importante para verificar la hipótesis de cambio en la actitud hacia el trabajo. Desafortunadamente, es difícil encontrar suficientes informaciones estadísticas para resolver esta cuestión. Es preciso, seguramente, tener en cuenta que la actitud hacia el trabajo puede presentar variaciones en los diversos estadios del ciclo de vida, mientras que nosotros estamos evidentemente interesados en descubrir si existen los cambios entre generaciones y qué importancia tienen. Una respuesta correcta debe tener, por tanto, en cuenta la existencia de un problema metodológico. Eventuales diferencias intergeneracionales apenas pueden ser interpretadas resueltamente como tales, sino que deben, por lo menos en parte, atribuirse a la diferencia en el estadio de vida.

Para abordar el problema como es debido, lo ideal sería disponer de datos *longitudinales* para periodos de tiempo lo suficientemente extensos. Pero los *longitudinal surveys*, allá donde existen, representan una innovación demasiado reciente y no cubren todavía periodos extensos de observación; además, todavía no han sido plenamente uti-

(3) Para un análisis de los problemas y de las dificultades metodológicas y una valoración correcta de los resultados de las investigaciones basadas en medidas subjetivas, véase la obra de THURMAN (1977).

lizados para dar respuesta a tales problemas (PETERSON, 1979). No nos sorprenda, por tanto, que las indicaciones proporcionadas por estos análisis sean, a menudo, contradictorias (4).

Las medidas "objetivas" representadas por los grados de absentismo, de *turnover* y por huelgas, parecen proporcionar un apoyo más preciso a la hipótesis de un cambio de comportamiento ante el trabajo.

Cada una de estas variables ha presentado aumentos más o menos sensibles en el curso de estos últimos años, aun cuando el nivel cualitativo de la información estadística sugiere cierta prudencia, sobre todo en lo que se refiere a las comparaciones con el extranjero. Por ello, el curso de las huelgas adquiere una importancia muy particular. Para esta variable, se dispone, en efecto, de datos más creíbles (y para un elevado número de países) y, para su interpretación, hay numerosos análisis teórico-empíricos. En un buen número de estos análisis, el aumento de las huelgas que se ha producido en el transcurso de estos últimos años, ha sido puesto en relación *incluso* con los nuevos comportamientos observados por los trabajadores (CLARKE, 1980; REVANS, 1972). El curso de las huelgas puede depender, por tanto, también, del comportamiento ante el trabajo y el aumento de las huelgas en el curso de estos últimos años puede señalar que algo ha cambiado en este comportamiento.

Ciertas actitudes objetivas en el mercado del trabajo, como el curso de las huelgas y el absentismo, la creciente insatisfacción, representan, pues, elementos importantes para la verificación de la hipótesis de un cambio de actitud hacia el trabajo.

Sin embargo, otros dos elementos merecen tenerse en consideración. El primero está representado por el fenómeno del "rechazo del trabajo". No se trata *tanto* del rechazo del trabajo *muy breve* (esto no existe más que en las interpretaciones más avanzadas e ideológicas), como del rechazo de ciertos trabajos, de los más fastidiosos o de los más repetitivos, vacíos de contenido o peligrosos. Las dimensiones de este fenómeno, aunque no constituyen una novedad, parecen aumentar.

Sin embargo, el dato más importante que apoya la tesis del cambio en las actitudes hacia el trabajo es la enorme difusión de lo que se define como una "actitud instrumental". Al mismo tiempo que proporcionan interpretaciones diferentes sobre las causas de esta actitud, numerosos autores están de acuerdo en subrayar la óptica instrumental a través de la cual un creciente número de trabajadores consideran su trabajo, que no es visto más que como una sencilla fuente de ingresos, mientras que, únicamente fuera del trabajo, se busca la satisfacción de las necesidades no materiales (GOLDTHORPE, 1968; MACKINNON, 1980).

Aun cuando la evidencia empírica presenta todavía numerosas lagunas, podemos afirmar, pues, que los cambios en la actitud hacia el trabajo no dependen solamente de sensaciones o de valoraciones más

(4) Por ejemplo, mientras que la *National Longitudinal Survey of Labour Market Experience* (NLS) parece registrar un descenso en el tiempo de la *job satisfaction*, la *Michigan Work Quality of Employment Survey* no confirma en absoluto este modelo (FREEMAN, 1978).

o menos subjetivas; en todos los casos, estas sensaciones expresan un dato real: la actitud de los trabajadores ante el trabajo está cambiando; adquiere dimensiones cada vez más críticas y cada vez más desfavorables con relación a los contenidos intrínsecos del trabajo y, cuando se hace "instrumental", se revela como la crítica más radical, pues es la expresión de una revisión draconiana de las expectativas del trabajador, de un "trabajador desalentado" que termina por ver en su trabajo exclusivamente la fuente material de su existencia.

2.2. *En los orígenes del fenómeno*

Abordemos ahora el problema de los factores que pueden haber determinado tales cambios en la actitud hacia el trabajo.

En vista del énfasis que, ya hemos visto, la literatura pone en la relación entre las características intrínsecas del trabajo y la actitud, se formula espontáneamente la hipótesis de que los cambios en presencia están estrechamente unidos a las modificaciones intervenidas en las características del trabajo por efecto de cambios tecnológicos y organizadores. En efecto, muchos autores subrayan la responsabilidad de la "organización científica del trabajo" con la creciente división y la partición del trabajo que ella acarrea. Aceptar esta división como única explicación de los cambios en curso nos parece, no obstante, insuficiente. Ante todo, una creciente división del trabajo ya casi no es una novedad. Es después de que la revolución industrial ha tomado su impulso cuando dicho proceso está presente, mientras que mucho más reciente es el fenómeno del cambio en las actitudes hacia el trabajo. Y aunque el cambio tecnológico y organizador se ha intensificado en el curso de estos últimos años, parece difícil sostener que ello ha acarreado tal agravamiento de las condiciones de trabajo que pueda justificarse un cambio tan notable de la actitud hacia el trabajo. Es preciso poner de manifiesto otros factores ya muy evidentes. Y es razonable buscar estos factores en los cambios habidos en el sistema de valores y de preferencias.

Parece muy evidente que, a este nivel, se produzcan cambios importantes. Es más difícil tratar de captar las implicaciones de estos cambios en lo que respecta a las actitudes frente al trabajo. A este propósito, se presentan graves problemas de naturaleza metodológica, además de una insuficiente información cuantitativa.

Sin embargo, existe cierto número de encuestas de donde es posible recoger elementos útiles. El acercamiento de estas búsquedas es más bien tosco. En general, consiste en establecer un programa de investigaciones relativas a la importancia y al valor o al sentido que la gente atribuye al trabajo en general, de tal forma que los resultados que se obtengan puedan ser comparados con los que se han obtenido en encuestas anteriores. El modelo no estaba evidentemente constituido por las mismas personas: estas investigaciones se limitan a mantener constantes, lo más posible, los criterios y las cuestiones formuladas a fin de permitir una comprobación de la importancia, la amplitud y la dirección del cambio en los valores y en el sistema de preferencias con respecto al trabajo.

Nos remitiremos a los resultados de algunas de estas investigaciones para tratar de obtener un cuadro de cambios presentes en los principales países; captar la dimensión espacial de los cambios presentes en los principales países. Captar la dimensión espacial de los cambios en curso nos parece en efecto decisivo para formar una valoración apropiada del fenómeno. Ciertas obras suecas nos proporcionarán algunas indicaciones interesantes. Una investigación efectuada por el *Swedish Institute for Public Opinion Research* (SIFO), dirigida a jóvenes entre edades de doce y veinticinco años, ha permitido comprobar la existencia de claras diferencias intergeneracionales:

“en la generación de los ‘abuelos’, la base de la propia estimación residía en la propiedad; en la de los ‘padres’, en la posición social; en la nueva generación, reside en la participación en la elección social. La generación de los ‘abuelos’ creía en el espíritu de iniciativa; el héroe era el emprendedor y el sabio. La generación de los ‘padres’ concedió mucha importancia a la seguridad social; la ‘nueva generación’, a la toma de conciencia” (5).

Siguiendo con Suecia, una encuesta en el curso de la cual se preguntó a un número de personas cuya edad oscilaba entre los dieciocho y los cincuenta y cinco años si prestaban más importancia y atribuían más valor a la familia, al trabajo o bien al tiempo libre, ha revelado cambios intergeneracionales en el sistema de valores. En 1955, solamente el 13 por 100 de las personas entrevistadas respondieron que “el tiempo libre”; un 33 por 100 contestó que el “trabajo” y un 45 por 100, la “familia”. En 1977, una *cross-section* análoga de suecos dio resultados netamente diferentes: el porcentaje de respuestas indicando que el trabajo era la razón principal de la vida se redujo a la mitad (del 33 por 100 al 17 por 100). La posición de la familia sufrió un descenso muy ligero (del 45 por 100 en 1955 al 41 por 100 en 1977). La importancia del tiempo libre, por el contrario, aumentó claramente, atribuyendo el porcentaje de las personas entrevistadas al tiempo libre la importancia principal en un 27 por 100 en 1977 contra un 13 por 100 en 1955 (6).

Estos resultados parecen, pues, indicar una mayor preferencia por el tiempo libre en las nuevas generaciones; además, parecen avalar la hipótesis de que hay presentes efectos de *spill-over* entre las generaciones que se sigan; las nuevas generaciones no sólo representarán valores y preferencias diferentes, sino que, también, contribuirán a modificar los valores y las preferencias de las generaciones anteriores. No se explicarían de otro modo los cambios draconianos producidos,

(5) El párrafo citado es de UCCELLI e IVALDI (1980).

(6) Dada la forma extremadamente vaga en que se formuló la pregunta, la mayor importancia que ha tomado el tiempo libre no puede interpretarse decididamente como un cambio en las preferencias subjetivas. Las respuestas obtenidas pueden depender del hecho puramente cuantitativo de que, en el curso de la posguerra, el tiempo libre ha aumentado. Así, el trabajo resultaría menos (y el tiempo libre más) importante en la vida de los suecos por el simple hecho de que actualmente trabajan menos y disfrutan de más tiempo libre. Sin embargo, la amplitud de las diferencias en los porcentajes dados a conocer parece demasiado pronunciada para no depender también de cambios en las preferencias.

en poco más de veinte años, en las opiniones de un sector de la población activa de edades muy diferentes (de dieciocho a cincuenta y cinco años).

En cuanto a los Estados Unidos, YANKELOVICH (1973) ha hecho observar que "una nueva generación, formada a continuación de los movimientos sociales de los años "sesenta" y que ha llegado a su mayoría en el curso de los años "setenta", presenta una serie de valores y de credos tan diferentes de los tradicionales que nos permite contemplar la transformación del carácter del trabajo en el curso de los años "ochenta".

Más adelante, trataremos de decir algo acerca de las causas del fenómeno y de sus posibles implicaciones. Por el momento, bastará con reunir elementos más precisos referentes a los *patterns* que van apareciendo. Para los Estados Unidos, esto casi no presenta problemas particulares, ya que la evidencia empírica de que se dispone parece más bien consistente. Por ejemplo, en una obra publicada recientemente, BEER (1978) ha pedido a un sector representativo de la fuerza del trabajo de este gran país que indicara la alternativa preferida entre las siguientes: trabajar durante más tiempo al tipo de salario normal y ganar más; trabajar el mismo tiempo y obtener la misma retribución; trabajar menos y ganar menos. Las mismas alternativas fueron presentadas a un sector análogo en 1966 y las elecciones fueron como sigue: el 56 por 100 de los trabajadores prefería la situación de hecho; el 34 por 100 quería trabajar más y ganar más, mientras que solamente el 10 por 100 declaró querer trabajar menos y ganar menos.

En 1976, las respuestas fueron sensiblemente diferentes: el 62,7 por 100 de las personas entrevistadas prefería la situación actual; el 16,2 por 100 quería trabajar más y ganar más, mientras que se elevó al 21,1 por 100 el porcentaje de los que se declararon dispuestos a reducir sus ingresos a condición de trabajar menos.

Incluso la sociedad japonesa que, para un observador extraño, puede parecer la expresión más sólida de devoción al trabajo, casi no parece estar al abrigo de cambios profundos. Los trabajadores japoneses siguen atribuyendo todavía una gran importancia al trabajo y expresan una adhesión particularmente grande con relación a lo que se produce; por otra parte, sin embargo, están produciéndose cambios que, por su importancia y su dirección, parecen totalmente análogos a los de otros países. Los valores cambian de generación en generación y los jóvenes atribuyen una creciente importancia a las necesidades de autorrealización, manifiestan un interés en decadencia por el trabajo, una identificación muy insuficiente con la situación dada y una movilidad creciente. Así, como ha hecho observar SHIN-ICHI TAKEZAWA (1975), "los problemas que el Japón debe afrontar pueden ser considerados completamente iguales a aquéllos ante los cuales se encuentran los países de una industrialización más antigua".

Puede decirse exactamente lo mismo con respecto a lo que sucede en Italia, donde:

"increíblemente elevado es hoy el número de jóvenes que buscan un trabajo *part-time*, o periódico, que no sea exce-

sivamente fatigoso ni repetitivo, bien remunerado, sin implicaciones ni responsabilidades, con horarios reducidos y prolongadas vacaciones, que ofrezcan la posibilidad de beneficiarse de excedencias de cierta duración con motivo de estudios o viajes, contemplando desplazamientos al extranjero e intensas relaciones sociales. No es que los jóvenes se nieguen a trabajar; es que, en nuestros días, el trabajo interesa a los jóvenes—y a una parte de los adultos—si les aporta una autorrealización total, lo cual significa libertad creativa y expresiva, autonomía, ningún servilismo a horarios, a reglas y a subordinaciones jerárquicas" (CALVI, 1980).

Si bien incompleto y no sistemático, este cuadro parece, sin embargo, suficiente para captar algunos aspectos de un gran relieve. Ante todo, se saca de él que es evidente que se producen profundos cambios en el sistema de valores y de preferencias relativas al trabajo y a la elección de ocupación. Si quisiéramos resumir, y en parte precisar mejor, lo que se ha observado y hecho notar, podríamos decir que las líneas básicas de los cambios en presencia son las siguientes:

- (I) crecientes aspiraciones y necesidades de independencia y de autorrealización en el trabajo;
- (II) una preferencia más marcada por el tiempo libre y por la posibilidad de "personalizar" la gestión del tiempo de trabajo;
- (III) ya no se considera el trabajo como la única fuente de identidad, sino que, al mismo tiempo, la significación que la gente (especialmente los jóvenes y el componente femenino de la fuerza laboral) atribuye al trabajo como símbolo de estado casi no disminuye y, si es posible, aumenta.

El otro dato acerca del cual es conveniente reflexionar es que dichos cambios están presentes en un número elevado de países.

Aun cuando, ciertamente, existen especificidades locales y nacionales, se puede comprobar inmediatamente que el fenómeno afecta a la casi totalidad de los países industriales avanzados; por ello puede sostenerse razonablemente que es general.

Para comodidad de expresión, afirmaremos que este fenómeno representa la aparición de una nueva "ética del trabajo", diferente a la tradicional, y nos referiremos a la fuerza laboral que lo expresa como "nueva oferta de trabajo".

Los comportamientos y las actitudes ante el trabajo y la ocupación de esta "nueva oferta de trabajo" no dependen, por tanto, solamente de las características y de los contenidos del trabajo, sino que están también influidos por los profundos cambios que intervienen a nivel de los valores, de las aspiraciones, de las preferencias, en resumen, por la "ética del trabajo".

Dicho de otra forma, la relación entre las características del trabajo y las actitudes para con el trabajo no es estable: cambios producidos

en la ética del trabajo pueden influir en la actitud, independientemente de los contenidos, más o menos satisfactorios, del trabajo. En nuestros días, está operándose un cambio en los valores y en las necesidades, y la dirección de este cambio es tal que provoca actitudes menos favorables de la actitud en general ante el trabajo: en efecto, las aspiraciones aumentan, mientras que casi no puede decirse tanto de la "calidad de la vida de trabajo" que, a lo sumo, se agrava.

Por tanto, puede estimarse que los cambios habidos en la ética del trabajo desempeñan un papel decisivo para la explicación del curso de las actitudes ante el trabajo.

De acuerdo con otra interpretación, en el origen de los comportamientos de la "nueva oferta de trabajo", no había simplemente los cambios que se producen al nivel de la ética del trabajo, sino que había, sobre todo, mayores "grados de libertad" derivantes de un aumento de las alternativas disponibles. Para DENISON (1979), por ejemplo, el rechazar trabajos que ensucian y que son pesados o peligrosos, no se debe ciertamente a cambios habidos en las preferencias de los trabajadores, sino que puede ser, sobre todo, el resultado de "la existencia de mayor número de alternativas". Hay un elemento de verdad en este argumento. En efecto, en principio, es preciso reconocer que diferentes actitudes y comportamientos pueden no depender tanto de cambios habidos en la ética del trabajo como simplemente del hecho de que se hace imposible ejercer las verdaderas preferencias.

Dicho de otra forma, no son las preferencias lo que cambia, sino que son los lazos que impedían su revelación completa los que se sueñan.

Sin embargo, el alcance explicativo de este argumento parece limitado e insuficiente. El hecho de que se ofrecen alternativas mejores puede, en efecto, contribuir a explicar solamente algunos de los comportamientos que determinan un cambio de actitud ante el trabajo. Por ejemplo, considerables aumentos en la demanda de trabajo pueden empujar a algunos componentes de la oferta a rechazar ciertos trabajos que no satisfagan normas cualitativas bien determinadas. Así, es posible que el rechazo de trabajos sucios y peligrosos no emane de cambios habidos en la ética del trabajo, ya que no era la "ética protestante" la que empujó a la gente a aceptar tales trabajos, sino, más bien, la ausencia o la falta de alternativas. Sin embargo, es difícil creer que los cambios en las actitudes ante el trabajo puedan explicarse exclusivamente en función de mejores alternativas.

En todo caso, es difícil negar que estén produciéndose modificaciones importantes en el sistema de valores.

Los que llaman la atención sobre los cambios que se han producido en la ética del trabajo tienen, por otra parte, buenos argumentos que anticipar. Introducen estos cambios en el cuadro general de la evolución de los valores en lo que respecta a la familia, la escuela y las instituciones en general. En un mundo que se transforma, que cambia continuamente, sería en efecto sorprendente que la ética del trabajo permaneciera inmutable.

Ni que decir tiene que estas consideraciones hacen plausible la hipó-

tesis de un cambio de valores que forman la base de los comportamientos ante el trabajo, pero no representan una explicación de ello. Un análisis detallado de los factores que forman la base de los cambios de la ética del trabajo se sale de los objetivos que nos hemos fijado o propuesto en esta obra. Adelantamos, no obstante, ciertas consideraciones que nos parecen de utilidad no sólo para comprender cómo estos cambios eran también previsibles, además de plausibles, sino también para considerarlos constructivos. En efecto, hay una interpretación del fenómeno que se resume en esta expresión: "la gente ya no tiene gana de trabajar". Esta visión no capta ninguna dinámica evolutiva en los valores, sino que comprueba, con énfasis, de forma muy simple, la desaparición: la ética del trabajo no cambia, sencillamente es que ya no existe.

Sin embargo, este punto de vista no parece particularmente satisfactorio. Sus implicaciones políticas parecen, especialmente, más bien desalentadoras. Siempre se juzga desagradable y lamentable oír decir que "antes, todo iba mejor". Naturalmente, éste es un juicio de valor y no un argumento.

Sin embargo, también hay argumentos valederos y eficaces para negar esta visión. Ante todo, hay que tener en cuenta que resulta debilitada por el carácter bien conocido y general del fenómeno. Como se ha visto, los cambios de los valores se producen en todos los países industriales avanzados: ¿cómo es posible que en ninguna parte la gente tenga ya ganas de trabajar?

No se puede excluir, en principio, que en todas partes operan factores que incluso llevan precisamente a ese resultado; pero parece razonable pensar que, en realidad, el retorno a dinámicas comunes a todos los países hace plausible, no la hipótesis de la "desaparición" de la ética del trabajo, sino, más bien, la de una transformación de su parte, del nacimiento de valores nuevos, de una estructura diferente de las preferencias. La hipótesis más aceptable, sitúa, en efecto, en la base de estos cambios, factores tales como la mejora de los niveles de vida y (o) el aumento de los niveles de instrucción que se producen en la mayor parte de los países en esta posguerra. Siguiendo esta interpretación, a medida que aumentan los ingresos y los niveles de instrucción, surgen nuevas necesidades, un creciente número de trabajadores atribuye cada vez más importancia a las exigencias de la creatividad y la autorrealización (CARDELL, 1976; KASSALOW, 1977; RITZER, 1978; WESTLEY, 1979).

Esta interpretación parece tener sólidas bases analíticas: un salto de calidad en las necesidades puede, en efecto, ser afrontado por la sociología y por la psicología, refiriéndose, por ejemplo, a la teoría de las necesidades de MASLOW; el economista apenas se encuentra cómodo cuando tiene que explicar cambios habidos en las preferencias que él tiene generalmente la costumbre de tomar como datos; es que, como los toma como datos, que no son forzosamente invariables, no está lejos de la idea de que tales preferencias pueden cambiar con el tiempo, sobre todo por efecto y a causa de un aumento real de los ingresos (7).

(7) Puede haber una preferencia más clara para el tiempo libre, si se considera el tiempo libre como una mercancía cualquiera, en

Parece, pues, correcto hablar con certeza de valores y preferencias que cambian y atribuir estos cambios a las profundas transformaciones económicas y sociales en curso, aun cuando, naturalmente, sería ingenuo estimar que estos procesos no presentan sino valencias positivas o que no están acompañados por implicaciones y aspectos a menudo inquietantes.

SECCIÓN 3.^a: ACTITUDES, RENDIMIENTO Y CAMBIOS EN LA CALIDAD DEL TRABAJO

Ahora abordaremos el análisis de las consecuencias que los cambios en los valores y en las actitudes ante el trabajo comportan para el *job performance*. Los elementos que constituyen el *job performance* son múltiples. Se va desde el absentismo, al *turnover*, a las huelgas, a la intensidad de la prestación de trabajo o de servicios (*esfuerzo*). Bien entendido, el efecto global depende del peso relativo de cada uno de los elementos que forman el *job performance* y el *esfuerzo* debería realizar un papel crucial, visto que se trata de un determinante directo de la productividad del trabajo.

La literatura teórico-empírica sobre las determinantes del *job performance* parece estar muy lejos de proporcionar indicaciones precisas y dignas de fe. Sin embargo, pueden obtenerse algunas indicaciones útiles. La relación más estudiada es la que hay entre *job satisfaction*, *effort* y productividad del trabajo. No obstante, la existencia o no de tal relación parece hoy, todavía, desprovista de una evidencia empírica conclusiva. En 1955, BRAYFIELD y CROCKETT, en una exposición y una revista bastante detalladas de la literatura de los treinta años precedentes, solamente encontraron un apoyo muy débil a la hipótesis de una relación entre la satisfacción en el trabajo y la productividad.

STRAUSS (1974) sostiene que "una reciente investigación ha establecido que no hay ninguna relación sencilla entre la satisfacción y la productividad. Hay trabajadores satisfechos que no trabajan forzosamente con más intensidad y, en algunos casos, lo contrario es lo cierto". En 1975, MAGAROV llegó a conclusiones idénticas: "la diferencia entre *overworkers* y *underworkers* no emana en mucho de niveles más o menos elevados de satisfacción". HAKMAN y OLDHAM, como se ha tenido ocasión de ver, han comprobado que buenas condiciones de trabajo pueden determinar tanto una actitud favorable ante el trabajo como altos niveles de *rendimiento*, pero su teoría parece estar confirmada por la evidencia empírica para las determinantes de la actitud más que por las consecuencias de la actitud sobre el *job performance*.

Una obra reciente de ORPEN (1979), donde se ha intentado controlar el impacto de las mejoras en la organización del trabajo, ha propor-

terminos de predominancia del efecto de los ingresos sobre el de *sustitución*. La referencia o la alusión a estos instrumentos analíticos permite explicar la razón por la cual el aumento de los salarios reales va unido históricamente a una disminución de las horas de trabajo. Como consecuencia del aumento de sus ingresos, los trabajadores adquieren más mercancías y, por consiguiente, más ocio y, por tanto, desean trabajar menos y (o) menos duramente (*leisure on the job*). Todo ello, evidentemente, a condición de que el tiempo libre no sea un bien inferior; hipótesis más que plausible.

clonado, por ejemplo, resultados que están de acuerdo con la teoría de HAKMAN y de OLDHAM en lo que respecta al efecto positivo de estos cambios sobre la *job satisfaction*. ORGEN nos muestra, en efecto, cómo el enriquecimiento de las funciones ha acarreado la reducción del absentismo y del *turnover*, pero no el aumento de la productividad.

Incluso otras diversas obras, que han tratado de poner en evidencia las consecuencias de ciertas modificaciones en la organización del trabajo, no han logrado comprobar ningún efecto positivo de estas modificaciones sobre la productividad.

Algunos autores incluso han traído a cuento el principio de la causalidad. LOCKE (1975), por ejemplo, afirma que, cuando surge una relación entre *job satisfaction* y productividad, "la evidencia favorece la productividad como causa de la satisfacción más bien que *viceversa*". Aun cuando esta afirmación parezca exagerada y parezca no querer dar lugar a ninguna crítica, un examen incluso profundo de la literatura no revela ninguna relación clara entre la actitud ante el trabajo, el esfuerzo y la productividad.

Todo esto parece desmentir una opinión ampliamente mantenida que ve en los cambios de actitud ante el trabajo un factor importante para la explicación del descenso de la productividad del trabajo que diversos países han experimentado en el curso de estos últimos años (8).

En realidad, las verificaciones más graves parecen privar a esta opinión de sólidas bases empíricas. Los resultados obtenidos por DENISON (1979), con respecto a los Estados Unidos, hacen parecer improbable que el descenso de la productividad pueda ser consecuencia de un *esfuerzo* menor.

DENISON admite que, en el transcurso de estos últimos años, se ha registrado un cambio en las actitudes ante el trabajo, pero niega que haya tenido un impacto importante en cuanto a *esfuerzo* y a productividad, o bien por lo menos un impacto suficiente para convertirse en una de las variables explicativas decisivas para el retardo del aumento de la productividad.

Las conclusiones a las que ha llegado DENISON son, pues, coherentes con las indicaciones proporcionadas por la literatura previamente examinada: la actitud ante el trabajo y los cambios que se producen a este nivel casi no parecen producir efectos de gran importancia para la intensidad del trabajo. Por otra parte, el *esfuerzo* no es sino una sola de las variables que concurren en definir el *job performance*.

Este último queda determinado también por los comportamientos de *exit* (absentismo, *turnover*) y de *voice* (huelgas), para los cuales parece más fuerte la asociación con la actitud ante el trabajo. Estos comportamientos, como ya se ha visto, se toman, en efecto, como

(8) Así, Arthur F. BURNS, para explicar el retardo en el aumento de la productividad en los Estados Unidos, en 1977, afirmó: "Mi opinión es que en el curso de estos últimos años, se ha producido un cambio en los valores y en las actividades y que ello ha contribuido en medida importante a agravar la *job satisfaction*." Citado por DENISON (1979).

proxies para controlar el nivel y las variaciones de actitud ante el trabajo; y varias obras han revelado la existencia de una relación significativa entre la actitud ante el trabajo (especialmente la *job satisfaction*) y algunos comportamientos tales como el absentismo y el *turnover* (9). Cambios en la actitud ante el trabajo pueden, finalmente, acarrear importantes consecuencias no sólo para el *job performance*, sino también para la determinación de los niveles salariales. Una actitud más desfavorable ante el trabajo puede, en efecto, comportar aspiraciones salariales más elevadas.

Puede parecer paradójico que, mientras que la nueva actitud ante el trabajo es la expresión de necesidades y de valores que parecen atribuir una creciente importancia a los contenidos cualitativos del trabajo, se acentúa la presión salarial. En efecto, la paradoja es solamente aparente. Es preciso, ante todo, tener presente que la retribución ve cambiar, en la jerarquía de valores, su posición relativa, pero no la absoluta. Además, es preciso no olvidar que los cambios actuales son particularmente complejos: por ejemplo, un papel importante debe ser atribuido a la difusión de la actitud que, claramente, puede comportar una mayor presión salarial. Bien entendido, es más bien complicado verificar empíricamente esta hipótesis. Es un hecho seguro que la presión salarial, en numerosos países, ha aumentado en el curso de estos últimos años, pero es difícil decir en qué medida esto puede haber dependido de los cambios en la actitud ante el trabajo. En todo caso, es razonable pensar que estos cambios pueden haber representado y pueden representar un papel no indiferente. SCHULTZE, por ejemplo, ha adelantado esta hipótesis para explicar la agravación del *trade-off* entre la inflación y el paro; igualmente, YANKELOVICH ha afirmado que los cambios habidos en la actitud ante el trabajo "no comportan solamente la renuncia a cualquier implicación emotiva en el trabajo, sino también la demanda de aumentos salariales y de *fringe benefits* con el fin de compensar la falta de *appeal* en el trabajo".

Es entonces cuando surge una importante cuestión analítica. Se refiere a la posibilidad de que un nivel salarial más elevado pueda compensar la insatisfacción que emana de un trabajo que no ofrece casi contenidos satisfactorios. Si se produjere esto, podría decirse que existe un *trade-off* entre retribución y características intrínsecas del trabajo.

La literatura sociológica tiene tendencia a negar la existencia de un *trade-off*. La teoría de HERZBERG sobre la relación entre factores motivadores y factores de higiene para la determinación de la actitud ante el trabajo supone, por ejemplo, que la ausencia, o una presencia insuficiente, de las características del contexto, como es la retribución, podría ser una fuente de insatisfacción o la de una actitud desfavorable ante el trabajo, pero no es del todo cierto que la simple presencia de estos factores sea suficiente para asegurar una actitud positiva.

Las características intrínsecas del trabajo no pueden, pues, ser compensadas por las características extrínsecas: por muy importante que sea el papel que represente, la retribución poco puede sustituir la ausencia de contenidos positivos en el trabajo. La hipótesis de un *trade-off*

(9) Véase a este respecto las consideraciones de YANKELOVICH (1978) y la obra de WESTLEY (1979).

entre los aspectos financieros y los otros componentes de la *job satisfaction* ha sido rechazada por numerosas verificaciones empíricas. Gupta y QUINN (1973) han demostrado que "carencias en algún aspecto particular del trabajo no pueden ser compensadas sino a través de intervenciones que mejoren la situación en lo que respecta a este aspecto determinado y no de otros". KASSALOW (1977) ha comprobado que "un trabajo interesante no puede sustituir las mejoras habidas en los elementos tradicionales del *job context*, por ejemplo, la retribución, la seguridad y los *fringe benefits*. Pero lo inverso también parece cierto; las mejoras sufridas en dichos elementos dejarán sentir, de todas formas, una *satisfaction discrepancy*".

La ausencia de un *trade-off* entre las diversas características del trabajo, y especialmente entre la retribución y las características intrínsecas, parece más bien desconcertante a los ojos del economista.

Es muy significativo que SHERER (1976) haya juzgado esta ausencia "contraintuitiva para un economista".

Los economistas han reconocido siempre que el trabajo comporta gastos y beneficios no monetarios y, en efecto, en el análisis de la oferta de trabajo, no consideran solamente los ingresos monetarios, sino también lo que se llama *revenue psychique* (ingresos psíquicos), (o no utilidad del trabajo, si son negativos).

Sin embargo, el salario puede compensar todo. Un salario más elevado es necesario y suficiente para compensar condiciones de trabajo muy malas. De esta manera, un economista se ha visto inducido a juzgar normal que existe un *trade-off* y a asombrarse de lo contrario.

La inexistencia de un *trade-off* debería entonces acarrear importantes consecuencias analíticas para la teoría económica. En la medida en que el salario no logre compensar totalmente condiciones de trabajo no satisfactorias, los economistas deberían tener en consideración los factores socio-psicológicos que pueden influir, en la paridad de los salarios, en la oferta y en la productividad del trabajo.

Evidentemente, no tomar en consideración estas variables resulta tanto más grave, y los desarrollos analíticos se hacen tanto más notables, cuanto que más importantes se revelan las consecuencias sobre el *job performance* de los cambios en la actitud ante el trabajo.

CONCLUSION

El examen de las tendencias en curso en los principales países industriales nos ha permitido captar la importancia que en dichos países está a punto de tomar, a través de la aparición de nuevos valores y nuevas necesidades, el fenómeno del cambio en las actitudes ante el trabajo. Cada vez son más numerosos los trabajadores que desean un trabajo interesante, no repetitivo, creativo, sin controles rigurosos; pero los trabajos de que se dispone actualmente no satisfacen en absoluto estas exigencias. El factor principal que opera en este proceso parece estar representado por los niveles de instrucción más elevados. La "nueva oferta de trabajo" no rechaza el trabajo en general, sino que manifiesta una creciente intolerancia con respecto a los contenidos

tradicionales del trabajo. Son las nuevas generaciones las que señalan de manera más notable estos cambios, pero este fenómeno no se limita solamente a ellas. Estas actitudes parecen ampliarse incluso a otras generaciones y, a fin de cuentas, en vista de que el fenómeno no parece ser interpretable en términos de estadio de vida, es razonable prever que, con el tiempo, su importancia no hará sino aumentar.

Todo esto induce a estimar que uno se encuentra en presencia de importantes tendencias, no ligadas a factores y a procesos contingentes. Si es así, se trata de un problema todavía más profundo que el tradicional conflicto distributivo. Las implicaciones económicas, sociales y políticas del fenómeno son evidentes, aunque sea difícil, a causa de la propia naturaleza del fenómeno, captar totalmente su acance. Uno de los problemas más graves está, todavía hoy, representado por la insuficiencia de informaciones cuantitativas que son indispensables para obtener un cuadro exacto de las consecuencias que comporta para el *job performance* una actitud diferente ante el trabajo. Por el momento, estas consecuencias solamente pueden captarse a grandes rasgos y, a menudo, solamente se llega a formular hipótesis. Con estas precauciones, las consideraciones hechas permiten pensar que el cambio de la actitud ante el trabajo puede ocasionar niveles más elevados de absentismo, de *turnover* y de huelgas; parece igualmente plausible la hipótesis de que este cambio comporta una mayor presión salarial, mientras que parecería más complicado, o por lo menos más incierto, el impacto negativo sobre la productividad, como consecuencia de un *esfuerzo* menor.

La naturaleza no efímera del fenómeno, la importancia y la complejidad de los problemas que comporta justifican la importancia que todo el problema ha alcanzado a partir de ahora. La exigencia de garantizar respuestas apropiadas a los problemas de la "calidad de la vida de trabajo" "no parece poder eludirse y es bastante razonable prever que en el transcurso de los próximos años, el problema retendrá y exigirá una creciente atención, aunque la caída de los ritmos de crecimiento y el aumento del paro propongan de nuevo preocupaciones de tipo cuantitativo".

Es más difícil prever posibles líneas de intervención; en principio, se deberían esperar intervenciones en la organización del trabajo, reducciones en la duración y una gestión diferente del tiempo de trabajo, un desarrollo de formas de democracia industrial, pero apenas es posible prever la intensidad y la importancia relativa que adaptarán los cambios.

En efecto, ninguna de las direcciones indicadas representa una elección obligada; todo dependerá de las elecciones discrecionales y de las preferencias que expresarán las organizaciones sindicales de los trabajadores, las empresas y los poderes públicos, así como de la naturaleza y de la importancia de los lazos tecnológicos, económicos y políticos que entorpecen o impiden el cambio.

Las estrategias y comportamientos sindicales ante el paro

Por Angel SERRANO MARTINEZ-ESTELLEZ *

Los sindicatos europeos procuran incluir cada vez más la negociación salarial en una negociación global sobre la política económica; actitud que está provocando cambios profundos en el contexto de las relaciones laborales en los países industrializados y en la propia función económica de los sindicatos.

I. INTRODUCCIÓN

1. Hay evidencia empírica de la crisis y, en especial, en su vertiente de la generalización del desempleo que constituye uno de los aspectos más representativos de la crisis económica internacional. En todo caso, y partiendo de dicha generalización, las tasas de desempleo varían considerablemente en las economías occidentales—como consecuencia de la diferente situación estructural de cada país y de su distinta capacidad de reacción—tanto en lo que se refiere a su volumen (desde el 2,1 por 100 en el Japón o el 4,7 por 100 en Alemania al 8,6 por 100 de Italia, 9,6 Reino Unido, pasando por el preocupante 7,3 por 100 de EE. UU.) como en lo que se refiere a su composición o estructura o a sus formas de manifestación.

2. *Hay necesidad de caracterizar la crisis de los años setenta* en comparación con crisis anteriores y, a su vez, necesidad de valorar e interrelacionar los factores internos y externos que inciden en cada uno de los casos nacionales en orden a detectar, en cada caso, el origen de los procesos de desajuste y los distintos y variados factores generadores del desempleo.

3. *Esa caracterización y análisis de los procesos concretos*—tanto internos como externos—serán la *base del posible éxito* de las políticas de empleo en la situación actual y, desde otra perspectiva, aparece como la

* Profesor de Estructura Económica en la Universidad Pontificia Comillas (ICAI-ICADE), Madrid.

condición necesaria de cualquier estrategia sindical ante la problemática del paro.

4. Es importante la caracterización de la crisis actual como *crisis de oferta* para determinar su significado y consecuencias en la dirección antes apuntada.

5. Todo ello implicaría la necesidad de *medidas políticas*—distintas de las tradicionales de origen keynesiano—de lucha contra el paro y, así mismo, de un cambio sustancial de estrategias sindicales ante el problema. Sin embargo, tengo la sensación de que, en términos generales, gran parte de las ideas y de las maneras de hacer «políticas» siguen aferradas al pasado, sin darnos cuenta de que las dimensiones y la estructura de la crisis son otras, y nos enfrentamos con una historia diferente.

Desde esta perspectiva, tengo la sensación de que las estrategias sindicales se mueven entre la tensión de la «utopía irrealizable» y/o el mantenimiento de «viejas estrategias» que se demuestran, en la práctica, como no válidas para la hora presente.

II. EL FIN DEL «CONTRATO SOCIAL» EN LOS TÉRMINOS EN LOS QUE FUE PLANTEADO EN LA ÉPOCA DE PROSPERIDAD (1)

6. La historia de la evolución sindical en Europa durante la etapa de prosperidad previa a la crisis actual estuvo básicamente dominada por dos procesos que, conjuntamente, constituyan la esencia del llamado «contrato social»: a) progresiva *institucionalización de mecanismos de voz y presencia* de la clase trabajadora en el sistema industrial y en el sistema político general, y b) *avances sustantivos*—realizados principalmente a través de aquella institucionalización—en la mejora de las condiciones de trabajo (salarios, empleo, Seguridad Social, transferencias sociales, etc.).

7. La situación económica de aquella época permitía, sin desajustes graves para el sistema, combinar de forma aceptable ambos factores, consiguiendo, a través del primero, una cierta *legitimación o consenso* respecto del sistema político que le otorgaba las condiciones necesarias de estabilidad y, al mismo tiempo, los acuerdos sustantivos respecto de las condiciones de trabajo *no impedían* el esquema de acumulación ni el modelo de funcionamiento de las economías occidentales.

8. En la situación actual de crisis profunda y aparentemente duradera—crisis no sólo coyuntural, sino básicamente estructural y de «modelo de funcionamiento»—los factores que «aseguraban la acumulación chocan—como dice Pérez Díaz—con los términos sustantivos del «contrato social», al menos, tal como esos términos fueron establecidos a lo largo del

(1) Véase, al respecto, V. PÉREZ DÍAZ, «Actitudes y estrategias sindicales y políticas ante la crisis actual», en *Papeles de Economía*, núm. 4, Madrid, 1980. Este apartado sigue básicamente el esquema de dicho trabajo.

ciclo de prosperidad, generándose *una clara tensión* entre los dos objetivos básicos del sistema político en sociedades occidentales: el de obtener legitimidad o consenso, y el de asegurar la acumulación» (2).

9. Necesidad de analizar si dicha tensión puede intensificarse progresivamente, y a qué niveles y grados.

10. Es previsible, por tanto—y de hecho constatable—que cambien los factores que constituían la base del «antiguo contrato social». Por una parte, el proceso de «institucionalización de la presencia» de la clase trabajadora en el sistema político no parece que pueda reformularse—sin cambios sustanciales y radicales en la esfera política; cuestión no esperable en aquellos países de democracia consolidada—, sin embargo parece que los aspectos sustantivos (incrementos salariales, empleo, etc.) del «contrato social» sí están siendo objeto de replanteamiento.

11. Este replanteamiento está, a su vez vinculado con la propia caracterización más generalizada de la crisis y con las consecuencias que se derivan de dicha caracterización.

12. En efecto, en dichas coordenadas, la reactivación de la inversión privada es el punto central de toda estrategia de salida de la crisis y dicha reactivación parece exigir la revisión de aquellos términos sustantivos del «contrato social» (gasto público, elevación salarial reales, garantías de estabilidad en el empleo, etc.).

13. La aceptación por parte de los sindicatos de dicha visión y la renuncia—que no siguiera a la reformulación de los términos—de aquella parte sustantiva, supone, en parte: a) aceptar una salida de la crisis en contra de sus propios intereses; b) abandonar toda política activa de reformulación de los términos de «contrato social» con las lógicas consecuencias, tanto «políticas» como de «condiciones de vida, y c) aceptar—y esto parece lo más preocupante—una determinada «visión» de la crisis que impone **por su lógica unas prácticas** sindicales tradicionales—aunque ahora de signo contrario a las de la etapa anterior—basadas exclusivamente en la «moderación».

14. En otros casos los sindicatos, aunque han aceptado dicha visión, la complementan con ejercicios de desahogo emocional referidos a la necesaria transformación de la sociedad, e incluso, referidos a la necesaria transformación socialista de la economía, pero sin un apoyo real en una estrategia claramente planificada.

III. EL CASO ESPAÑOL EN EL CONTEXTO ANTERIOR

15. El caso español, tiene, a su vez, una serie de rasgos específicos consecuencia de que la crisis coincide con el proceso de *transición política*

(2) Cfr. *Idem.*, pág. 40.

y con la *crisis institucional del mercado de trabajo*—derivada, en parte del anterior—y la *quiebra del modelo salarial* del período antecedente lo que generó amplias expectativas en la clase trabajadora. A su vez, influyen en nuestro caso toda una serie de *herencias* del sistema de relaciones laborales anterior que dificultan la elaboración de estrategias clarificadoras (distorsiones en el sistema de ajuste del mercado de trabajo, cristalización de hábitos autoritarios en el seno de las empresas, acumulación de rigideces e imperfecciones en el funcionamiento del mercado de trabajo, etcétera...) (3). Además, y, por último, la gran diferencia de la situación es que en el caso español cuando por fin se está alcanzando la «institucionalización de los mecanismos de voz y presencia» de la clase trabajadora en el sistema político, es cuando, precisamente, se está a punto de perderse, o, al menos, limitarse, gran parte de los avances sustantivos (condiciones de trabajo) conseguidos en los momentos previos de la transición, e incluso, en los años sesenta. Veamos algunas de estas cuestiones.

6. En efecto, la pieza más sensible al proceso de cambio político, en el contexto de la crisis del llamado modelo de funcionamiento y acumulación de la economía española de los años sesenta, ha sido el mercado de trabajo. El propio carácter del proceso de transición política vaciaba de todo contenido y de toda coherencia a las instituciones del mercado de trabajo anteriormente establecidas, pues éstas descansaban, en última instancia, sobre el carácter autoritario y represivo del Estado que, en definitiva, era la garantía última de la eficacia de todo el conjunto de intervenciones que regulaban la dinámica salarial. No debe olvidarse, a este respecto, que el normal funcionamiento de aquellas instituciones constituyó la base fundamental del peculiar sistema de retribución salarial que, como hemos demostrado en otra ocasión (4), constituye una pieza básica para la explicación y comprensión del «modelo de funcionamiento y acumulación de la economía española en la década de los sesenta y primeros años de la década de los setenta».

17. Desde esta perspectiva, el proceso de transición política ha agudizado, en primera instancia, la crisis radical de las instituciones del mercado de trabajo—ya insertas, desde los años 73-74, en un progresivo proceso de desbordamiento—y, en esa medida, ha supuesto la quiebra de los mecanismos tradicionales de contención del crecimiento salarial, así como la del mismo sistema salarial hasta entonces vigente. Dicho sistema permitía una *excepcional* adaptación del funcionamiento del mercado de trabajo a las necesidades del crecimiento económico, proporcionando, a su vez, unos mecanismos también *excepcionales* para amortiguar e incluso para eliminar la generación, desde el propio mercado de trabajo, de tensiones inflacionistas (5). De esta forma, el hundimiento de dichas instituciones—sin recambio o sustitución alguna—se convirtió progresivamente,

(3) Véase, A. SERRANO y J. L. MALO DE MOLINA, *El proceso de transición política y el mercado de trabajo en España*, México, 1980. (Ponencia presentada al VI Congreso Mundial de Economistas.)

(4) Véase, A. SERRANO y J. L. MALO DE MOLINA, *Salarios y mercado de trabajo en España*, Madrid, 1979.

(5) Véase, *Ibidem*.

en esta fase, en un componente autónomo y específico de la crisis económica, tanto por su indudable influencia sobre las tasas de acumulación e inversión como por el aspecto inflacionista de la misma.

18. Esta caracterización de la transición en el mercado de trabajo, resulta fundamental para comprender el auténtico significado de las alternativas que en este momento se están planteando para su revisión pues, en definitiva, pone de manifiesto que no se trata sólo de una mera adaptación formal de las instituciones laborales al nuevo marco democrático y pluralista, sino que a su vez, lo que está en juego es la recomposición de los mecanismos de determinación y control salarial, mecanismos que han de ser fundamentalmente nuevos y distintos a los anteriores, y que han de jugar un papel decisivo—como lo hicieron en el pasado—en la configuración del modelo de crecimiento económico que se vaya a seguir en el futuro. Y este es, precisamente, el contenido de fondo del actual debate sobre la reforma del sistema de relaciones laborales: esbozada en el PEG, materializada en parte en el Estatuto del Trabajador y que está condicionando el diverso comportamiento tanto de la gran patronal (CEOE), como el de las centrales sindicales.

19. El hundimiento de las instituciones anteriores no significa, sin embargo, que hayan desaparecido totalmente el conjunto de *condicionamientos y hábitos* que tal marco institucional creó en los comportamientos o conductas de los diversos agentes que actúan en las relaciones laborales. A su vez, ello no permite que la reforma del sistema de relaciones laborales se pueda producir «ex-novo», como si se actuase sobre una «tabula rasa». Por todo ello, parece necesario hacer un balance de la «pesada herencia» que el sistema institucional anterior ha dejado fuertemente inserta en el conjunto de hábitos y comportamientos de nuestras relaciones laborales y que, podría sintetizarse en tres aspectos claves: distorsiones en el sistema de ajuste, cristalización de hábitos autoritarios en las empresas y acumulación de rigideces en el mercado de trabajo.

Es evidente que cualquier análisis del mercado de trabajo español bajo la dictadura pone de manifiesto la existencia de importantes elementos de rigidez, en contraste con los supuestos de comportamiento habituales en la teoría tradicional del mercado de trabajo; pero, sobre todo, con profundas diferencias con las realidades empíricas observadas en los mercados de la mayoría de los países occidentales. Sin embargo, un diagnóstico de la herencia sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en términos *exclusivos* de rigidez, resulta, como veremos a continuación, una falsa simplificación de la introducción de las recetas liberales para el tratamiento de la crisis.

20. Tanto las distorsiones producidas en el sistema de ajuste, como ese peculiar carácter—autoritario—de las relaciones laborales han introducido, en tercer lugar, un alto grado de ineficacia en la operación de los mercados de trabajo, de tal forma que—como se ha señalado reiteradamente—el comportamiento de los salarios y de la estructura salarial han mantenido un alto grado de insensibilidad a las cambiantes situaciones del

mercado. Esto significa que la forzosa recuperación actual de las funciones específicas que corresponden a las fuerzas del mercado en el control de la dinámica salarial—ya que los mecanismos de control administrativo más o menos directos han perdido, en la nueva situación, gran parte de su eficacia—se está realizando con la pesada herencia de un conjunto de rigideces e imperfecciones que aumentan gravosamente los costes sociales de su funcionamiento.

21. Muy especialmente esa recuperación del protagonismo de las fuerzas del mercado—frente a la quiebra de las estructuras de un sistema salarial institucionalmente administrado—pasa por la recuperación de la función que le corresponde al paro como mecanismo fundamental en la determinación del crecimiento de los salarios. Función que se recoge en la práctica totalidad de las ecuaciones de salarios desde la conocida constatación empírica de Phillips y de Lipsey, pero que, como dice Sylos Labini no es más que el reflejo de la teoría del Ejército Industrial de Reserva (6). Pero lo que nos interesa subrayar aquí es que precisamente, en nuestro caso, la recuperación de las funciones específicas del Ejército Industrial de Reserva se empiezan a realizar en un contexto en el que no se han puesto en marcha ni los mecanismos sustitutivos del Ejército Industrial de Reserva ni las políticas activas de mano de obra (7) que han sido implantadas en la mayoría de los países occidentales para mejorar la operación de los mercados de trabajo, por lo que la proporción necesaria de trabajadores parados para incidir desalentadoramente en la dinámica del crecimiento salarial es muy elevada y posiblemente creciente a lo largo del tiempo, en correspondencia al alto grado de segmentación y a la baja tasa de rotación que caracteriza a los mercados de trabajo españoles (8).

22. Por otra parte, nadie discute que la nueva institucionalización ha de venir orientada bajo el signo de la FLEXIBILIDAD. Sin embargo, las posiciones pueden resultar incluso antagónicas cuando se descende a definir el contenido de dicha flexibilidad. Así, desde las posiciones empresariales se viene identificando flexibilidad con progresiva y total liberalización del despido; es decir, flexibilidad de plantillas y despido libre. Tal punto de vista es compartido por el Gobierno y así fue plasmado en el Programa Económico del Gobierno y, en buena medida, también el nuevo Estatuto de los Trabajadores responde a este criterio.

Frente a ello hay que señalar que tal forma de entender la necesaria flexibilización de los mercados de trabajo es UNILATERAL y su aplicación a la realidad española contiene altos riesgos en términos de costes sociales.

Es unilateral porque al actuar *solamente* sobre las restricciones existen-

(6) SYLOS LABINI, *Sindacati, inflazione e produttività*, Roma, 1977.

(7) Véase, A. D. SMITH, *El mercado de trabajo y la inflación*, Madrid, 1972.

(8) La estimación de la curva Phillips para la economía española realizada por Andrés Fernández Díaz parece confirmar plenamente dicha hipótesis. Véase, A. FERNÁNDEZ DÍAZ, «Una introducción al mercado de trabajo en España», *B.E.E.*, número 103, abril, 1978, pp. 7 a 47.

tes en el ajuste vía cantidades, se actúa exclusivamente sobre un aspecto concreto que, como se ha analizado en otra ocasión (9), ha degenerado en importantísimos resortes de compensación que han reducido drásticamente su importancia, dejando intactas, en buena medida el resto de barreras a la movilidad de la mano de obra y de segmentaciones generadas en los mercados de trabajo por su singular funcionamiento durante décadas. Esto quiere decir, también, que las medidas flexibilizadoras así entendidas, se reducen a actuar en el ajuste a la baja, sin establecer paralelamente medidas similares para la flexibilización del ajuste al alza, de forma que la expansión de la demanda puede traducirse en nuevos obstáculos institucionales en la generación de nuevos puestos de trabajo. Se renuncia así, a modificar los hábitos cristalizados en el pasado y que, a nuestro juicio, también están actuando como factores explicativos de la escasa capacidad de generación de empleo de la economía española.

Esta actitud, es más grave, si cabe, si se tiene en cuenta que detrás de la denunciada rigidez de plantillas se refleja, en muchos casos, más que la existencia de un excedente generalizado de personal en las empresas, la incapacidad manifiesta de arcaicas relaciones laborales para obtener el máximo rendimiento de la fuerza de trabajo contratada y «su adaptación a las circunstancias que concurren en cada situación temporal que no implica necesariamente liberación de personal» (10).

23. Por todo ello, una liberalización que tiende a elevar las cifras de parados y que no actúa simultáneamente sobre la capacidad de creación de nuevos puestos de trabajo puede conducir a situaciones socialmente insostenibles sin que, además, como ya ha sido señalado, quepa esperar una rápida recuperación de los mecanismos del mercado que permitan una incidencia desalentadora sobre el comportamiento de los salarios monetarios. Y, por último, sobre la esperada recuperación de la productividad a través de la liberalización de plantillas, hay que señalar que dicha recuperación es ficticia y que, en alguna medida, ya se ha ido realizando a través de cauces no ortodoxos y, por tanto, difícilmente se puede esperar de ella una recuperación de la inversión privada.

24. La flexibilización real de los mercados de trabajo pasa en primer término por la potenciación de los hábitos negociadores. Potenciación que en gran parte significa, prácticamente, inaugurar unas auténticas negociaciones que hasta ahora han estado fuertemente hipotecadas por el conjunto de ingerencias exteriores a la relación laboral, por la indefinición de los interlocutores, por la ausencia de una regulación del proceso de negociación y del empleo de los medios de presión de las partes y por una drástica limitación de los posibles contenidos de la negociación. A esta ausencia de negociaciones reales también han contribuido tanto la solución de emergencia adoptada por todos los partidos con representación parlamentaria en los acuerdos económicos de los Pactos de la Moncloa de noviembre de 1977, como la prolongación unilateral, por parte del Gobierno, en el año 1979, de topes salariales fijados por decreto.

(9) Véase, A. SERRANO y J. L. MALO DE MOLINA, «Mercado de trabajo...»; *op. cit.*

(10) Cfr. R. ORDOVÁS, *ip. cit.*, pág. 61.

25. La potenciación de la negociación exige, a su vez, la potenciación del sindicalismo en el doble terreno de interlocutores de la negociación y de atribución de competencias reales en el campo de la organización del trabajo.

26. Incluso desde una perspectiva orientada exclusivamente a la mejora de la productividad del trabajo y a la superación del conjunto de imperfecciones, segmentaciones y rigideces de los mercados de trabajo españoles, resulta imprescindible fortalecer los cauces y ampliar los contenidos de las negociaciones laborales. Estos aspectos requieren que junto al necesario aumento de la productividad se planteen otros temas, tales como la organización del trabajo, la calidad de la vida de los trabajadores, la humanización de la actividad productiva, etc. En un marco democrático, con la presencia de sindicatos de clase, los trabajadores sólo aceptan renuncias y sacrificios a cambio de transformaciones y de otras mejoras concretas.

27. Sin embargo, conviene subrayar que esta flexibilización—a la que nos estamos refiriendo realizada a través de los procesos de negociación—es imposible que aborde los temas referentes al empleo sino es en el marco de una política general de empleo, lo que implica una negociación superior a la estrictamente laboral; negociación que aunque tenga que aceptar que cualquier salida a la crisis significa, en nuestras circunstancias, un cierto incremento del paro (11), sin embargo, no se limita exclusivamente a una mera adaptación pasiva a las consecuencias que para el mercado de trabajo suponen las tasas posibles de crecimiento del PIB y, en todo caso, proceder a una tímida redistribución del empleo disponible. Únicamente en el marco de medidas orientadas a actuar sobre los obstáculos existentes al crecimiento de la productividad del sistema—aunque sus resultados no son obviamente cosechables a corto plazo—las fuerzas sindicales podrían aceptar medidas flexibilizadoras del empleo y la introducción de nuevos estímulos al incremento de la productividad real del trabajo.

IV. ALGUNAS NOTAS SOBRE LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS SINDICALES ANTE LA PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO EN LA ESPAÑA DE LOS ÚLTIMOS AÑOS

1. Las actitudes sindicales frente a la situación de crisis y paro—y frente a las políticas instrumentadas desde los poderes públicos para hacerla frente—se han movido, según los distintos sindicatos, entre la aceptación de sus posibilidades incentivadoras para el empleo, más o menos motivada, y el principio de defensa del puesto de trabajo mantenido como principio básico.

(11) Véanse las previsiones realizadas sobre la evolución de la población activa por A. ESPINA, C. DE MIGUEL y J. LEGUINA, en «La oferta de fuerza de trabajo: situación y perspectivas», ICE, núm. 553, septiembre, 1979, pp. 14-30.

2. Aunque generalmente ha faltado una política más explícita y unos planes de actuación más elaborados, sin embargo, las posturas adoptadas en la práctica cotidiana y los acuerdos y documentos que posteriormente se han derivado de estos comportamientos nos permiten señalar los rasgos básicos de las principales actitudes concretas mantenidas por los distintos sindicatos frente al problema del paro.

3. En un principio, debe partirse de que, en el caso español los sindicatos se enfrentan a la crisis de los últimos años sin una infraestructura organizativa adecuada comparable a otras centrales europeas y con unos hábitos heredados de las actitudes mantenidas en la etapa anterior, en la que las circunstancias socio-políticas eran bien diferentes. En efecto, en aquella fase las reivindicaciones obreras estaban polarizadas en torno a dos ejes que subsumían las demás reivindicaciones. El primer eje era el salarial, limitado a conseguir—en una etapa de expansión—aumentos lo más elevados posibles, dados los bajos niveles de partida y dada la peculiar estructura salarial (12), lo que imponía dichos objetivos como básicos. Tras dicha estrategia se escondía una doble creencia, lograr elevar unos niveles salariales, que seguían siendo relativamente bajos respecto al resto de Europa, que permitiesen mejorar el nivel de vida de los trabajadores, y mejorar, a través de dichas prácticas reivindicativas la correlación de fuerzas existentes en orden a plantear desde esa nueva situación otras problemáticas. El segundo eje era la lucha directa e indirecta por las libertades políticas y sindicales sin las que se sabía era imposible profundizar las conquistas en los demás terrenos.

Quedaban así bastante marginados por la fuerza de los hechos otros aspectos típicos de otras plataformas reivindicativas tales como la organización del trabajo, los temas de seguridad e higiene, derechos sindicales y sociales en el interior de la empresa, etc.; o la Seguridad Social, la sanidad, la vivienda, y el urbanismo, la educación y otras cuestiones socio-políticas que quedaban diluidas en torno a los ejes ya citados.

El movimiento obrero español, a diferencia del de la mayor parte de Europa, no partía ante la situación de la crisis, de una experiencia sindical rica y compleja, materializada en estrategias planificadas y suficientemente discutidas tanto a nivel ideológico-político como a nivel práctico, si bien la enorme combatividad impulsada en el período anterior encubría tales deficiencias.

4. El paro y los demás efectos que la crisis genera se ven en un principio como una escalada más en las luchas que se venían manteniendo durante los últimos años sin percibir claramente el cambio radical de situación—desde la perspectiva más profunda de caracterización de la crisis—, salvo en la toma de conciencia de una cierta debilidad política y de la necesidad de adoptar posturas que no pusiesen en peligro las

(12) Véase, A. SERRANO y J. L. MALO DE MOLINA, *El mercado de trabajo en España*, Blume, Madrid, 1980.

frágiles conquistas que en el terreno político-legal se habían conseguido en el período de transición política.

5. Desde esta perspectiva las dos grandes centrales sindicales toman, a nuestro juicio y enunciadas de forma sintética—con el peligro que ello conlleva de ser esquemáticos—, las siguientes posturas básicas que se irán matizando en la práctica sindical:

- a) Comisiones Obreras adopta básicamente una actitud frente al paro esencialmente defensiva. Se intenta frenar la escalada de expedientes de regulación de empleo y despidos bajo el lema de la defensa del puesto de trabajo.
- b) Por su parte, UGT, admite una cierta inevitabilidad del proceso y acepta, en líneas generales, encauzar e institucionalizar la reducción de plantillas.

Esta diferente actitud se manifiesta también—y con independencia de otros planteamientos políticos—en la postura de ambas centrales sindicales en torno al Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo-Marco. Mientras UGT ve en el Estatuto un paso necesario para regularizar las relaciones laborales y encauzar la inevitable reestructuración de plantillas dando mayores garantías a los trabajadores, CC. OO. piensa que el Estatuto debilita las posibilidades de defensa del puesto de trabajo e institucionaliza unos derechos laborales excesivamente recortados para los trabajadores y centrales sindicales.

La firma del Acuerdo-Marco por UGT y CEOE y la marginación de CC. OO. no es sino—también—otra manifestación de esta divergencia de posturas frente a la crisis y el paro. Mientras el Pacto de la Moncloa—acuerdo entre las fuerzas políticas y el Gobierno—que no contenía ninguna referencia explícita y detallada respecto a medidas de política de empleo, fue mejor aceptado por CC. OO.—a pesar de no haber participado directamente con su firma—en el Acuerdo-Marco parecen invertirse las posiciones. Pero no hay ningún cambio sustancial en la postura de una y otra central sindical. El Pacto de la Moncloa, firmado a finales de 1977, era básicamente, un acuerdo político que contenía numerosas contrapartidas sociopolíticas a cambio de fijar unos límites salariales que, en principio—y a nivel teórico—no tenían por qué implicar una pérdida de poder adquisitivo, y no suponía ninguna renuncia en el terreno del empleo y la movilidad de plantillas. El Acuerdo-Marco, por el contrario, se enmarcaba en un contexto diferente. Su ámbito es más restringido afectando fundamentalmente al terreno de la negociación colectiva y se complementa—e inserta—con el desarrollo de otra serie de medidas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los distintos decretos reguladores de la política de empleo.

6. Desde estas posiciones las semejanzas y diferencias de las actitudes concretas de ambas centrales ante el problema del paro, en sus manifestaciones cotidianas, se pueden resumir así:

A) *Planteamientos coincidentes*

- a) En medidas que impliquen unas mejores prestaciones y una mayor cobertura para los trabajadores en paro: *políticas defensivas*.
 - Extensión y mejora del seguro de desempleo.
 - Creación de un subsidio para los que no tienen derecho al seguro de desempleo.
 - Mejora de las prestaciones formativas (formación profesional) y asistenciales (orientación profesional y ofertas de empleo).
- b) Medidas que amplíen las posibilidades de empleo de los trabajadores en paro sin implicar inversiones adicionales o verdadera creación de nuevos puestos de trabajo: *políticas intermedias*.
 - Reducción de la jornada de trabajo a treinta y cinco horas semanales.
 - Reducción o desaparición de horas extras.
 - Erradicación del pluriempleo.
 - Jubilaciones anticipadas.
 - Aumento de la edad de escolarización obligatoria.
- c) Medidas de creación de puestos de trabajo ligadas a la inversión pública y a los programas dirigidos por la Administración: *política activa de empleo de carácter parcial*.
 - Programas de empleo comunitario o para colectivos especialmente perjudicados por el paro.
 - Fomento de inversiones públicas.
 - Fomento de las cooperativas.

B) *Planteamientos divergentes*

- a) Medidas respecto a los expedientes de crisis.
 - Actitud más permisiva de UGT respecto a CC. OO. en las negociaciones a nivel de empresa y en la presión respecto a la regulación legal de los expedientes de crisis.
- b) Medidas en relación con el contenido de la negociación colectiva que afectan indirectamente al problema del paro.
 - Aceptación más clara de la política de moderación salarial ligada a cláusulas de productividad y absentismo y a la posibilidad de «descuelgues» en las empresas con dificultades económicas, por parte de UGT, mientras CC. OO. rechaza cualquier cláusula generalizada de moderación salarial que no mantenga el poder adquisitivo de los salarios.

- UGT acepta más fácilmente, a través de las cláusulas de productividad y absentismo, una mayor movilidad interna de plantillas, la extensión de la polivalencia y un incremento de ritmo de trabajo. CC. OO. defiende, en mayor medida, aumentos de productividad ligados a cambios en la organización del trabajo y mejoras en la tecnología y condiciones de trabajo, si bien dichos planteamientos se mantienen más bien a nivel «teórico» con escasa materialización en propuestas concretas.

C) *Planteamientos inexistentes o, al menos con escasa presencia a nivel de propuestas concretas y planes concretos de actuación en ambas centrales*

- Planes concretos que profundicen y desarrollen los planteamientos teóricos—comúnmente aceptados por ambas centrales—sobre la necesidad de políticas activas, descentralizadas por zonas y regiones de generación de puestos de trabajo, en relación directa con la necesaria reestructuración de la oferta y con la dotación de recursos existentes en las mismas.

7. El resultado práctico de estas actitudes ha sido un escaso avance, cuando no ha habido un retroceso, en aquellas medidas en las que manteniendo ambas centrales posturas coincidentes, sin embargo, la política gubernamental no las compartía totalmente: recorte de las prestaciones del seguro de desempleo, no creación del subsidio (ley básica de empleo), escaso avance de la formación profesional y de los servicios de orientación profesional, jornada de trabajo muy lejana a la solicitada, mantenimiento de los niveles de pluriempleo y escaso desarrollo de los programas de empleo comunitario.

Sólo ha habido avances en lo que respecta a la eliminación de horas extras y en el tema de las jubilaciones anticipadas.

En los puntos de desacuerdo entre las centrales la evolución es más compleja.

Los expedientes de crisis han aumentado en los últimos años de forma espectacular. La negociación de los mismos a nivel de empresa ha dado lugar a resultados muy desiguales. Si bien UGT ha intentado su instrumentación más clara, apoyando una regulación legal más flexible de los mismos, su presencia en cada empresa ha sido muy desigual y sus posturas bastante distintas. La línea de CC. OO. tampoco ha sido homogénea. Ha oscilado entre el rechazo total y oposición frontal a cualquier despido hasta la negociación más flexible para salvar el mayor número de puestos de trabajo. El resultado ha sido en consecuencia muy desigual, lógica consecuencia de las diferencias estructurales de cada sector, pero pensamos que ha sido «especialmente desigual» como consecuencia de la falta de una política global que enmarcase las actuaciones concretas, lo que ha generado escasos éxitos para los objetivos de las centrales.

En los aspectos más directamente relacionados con la negociación colectiva ocurre algo semejante, dependiendo de sectores y empresas. Según la situación de cada uno de ellos y la mayor o menor presencia de UGT o CC. OO. en los mismos los resultados han sido diferentes. En general puede decirse que a raíz del acuerdo marco se han impuesto, en mayor medida, los criterios del mismo, al no firmar CC. OO. muchos de esos convenios. En cualquier caso, tampoco ha habido una aplicación generalizada del Acuerdo-Marco. Los aspectos directamente relacionados con el paro, salvo el tema de horas extras y jubilaciones anticipadas ya comentados, han tenido un escaso desarrollo en la negociación colectiva.

8. Estos resultados, tan ambiguos y contradictorios, pero negativos en general para las pretensiones de las centrales sindicales están desembocando en nuevas actitudes y en la elaboración, por parte de las centrales, de una política de empleo más detallada y precisa.

Como consecuencia de la inviabilidad de muchas de las medidas propuestas y, por otra parte, del avance inexorable del paro, se empieza a tomar conciencia de algunos de los fallos o lagunas que la política sindical ha tenido en este terreno.

En tal sentido hay dos aspectos, escasamente desarrollados hasta ahora por la política de las centrales, salvo excepciones, que concentran los focos de negociación en la actualidad, alcanzando incluso el carácter de prioritarios:

- a) El primero es el tema de la *reconversión industrial* de sectores que parece ser el centro de las negociaciones entre gobierno, patronal y centrales en la actualidad. Las líneas de negociación parecen encaminarse hacia planes de reestructuración en que se acepte la movilidad de plantillas dentro del sector, sin reducción de plantillas en el conjunto del sector y con el compromiso del gobierno de apoyo a la financiación necesaria para tales reconversiones. Las dificultades mayores, aparte de otros aspectos secundarios, nacen de la fijación de los métodos de financiación y de la falta de confianza de las centrales ante el Gobierno por la experiencia de incumplimiento que se ha dado en el único sector donde hasta ahora se había alcanzado un acuerdo, el sector naval. A pesar de ello parece existir también un acuerdo en el sector siderúrgico a punto de firmarse.
- b) El otro gran tema es el de la política a seguir ante la *aparición de mercados secundarios o economías paralelas*. La contratación temporal, el subempleo, la subcontratación, etc., han sido problemas a los que no se les ha concedido dentro de la política sindical la importancia que realmente tienen. Aunque CC. OO. ha tenido una política de mayor rechazo, frente a la postura permisiva o inhibitoria de UGT no ha sabido tampoco enfrentar el problema. Los resultados han sido una progresiva extensión de tales situaciones.

9. En síntesis, empieza a ganar terreno la idea de que la reestructuración sectorial y el problema de los mercados secundarios son los temas más significativos de las posibilidades y límites de una verdadera política de empleo.

Ambos temas muestran la inviabilidad de salidas fáciles o demagógicas y exigen, si quieren ser eficaces, que se parta de la importancia actual del sector privado y las bases de funcionamiento de una economía de mercado, así como de la conexión entre la política de empleo y la política en los demás terrenos del mercado de trabajo y, en particular, del salarial.

10. En resumen: las actitudes de las centrales sindicales se han mantenido hasta ahora en un terreno esencialmente defensivo o, en otros casos, fundamentalmente claudicante.

Ambas actitudes al no trascender de hecho los moldes de una política keynesiana tradicional, han sido incapaces de llegar a elaborar una verdadera política de empleo en conexión con toda una estrategia de clara, realista y no demagógica salida de la crisis.

La postura de UGT al reconocer más explícitamente el papel clave de la inversión parece más realista. Sin embargo, hasta cierto punto sigue creyendo que los aumentos de inversión están en relación directa con una política tradicional de moderación salarial que permita la recuperación de los beneficios empresariales.

Se olvida que la caída del excedente empresarial no ha nacido solamente de una política salarial agresiva sino de un aumento de la infrautilización de la capacidad productiva y de los costes no directamente salariales, así como de aspectos políticos y sociales nacionales e internacionales que no dan seguridad a las expectativas empresariales.

Comisiones Obreras «forzada» a una política defensiva ha sido incapaz de rebasar los límites en que se iba encerrando. Sin tener en cuenta las interrelaciones de la crisis ha defendido de forma atomizada y parcializada las distintas reivindicaciones de los trabajadores. Mantenimiento del poder adquisitivo y defensa del puesto de trabajo, cada uno por su lado, ha sido el norte de su política que se ha estrellado una y otra vez contra el aumento inexorable del paro y el descenso del poder adquisitivo en los últimos años.

V. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

1. Es necesario reconocer de partida, la complejidad de la crisis actual y, por tanto, la dificultad de articular políticas de empleo que se enfrenten de raíz al problema del paro, en especial, cuando pensamos que no caben soluciones al problema del paro al margen de una estrategia más global de salida de la crisis.

2. En cualquier caso, y a nivel personal pensamos que la nueva situación está exigiendo a los sindicatos un replantamiento a fondo de sus estrategias globales, en las que se debe insertar la estrategia de lucha contra el paro basada en nuevos planteamientos y no sólo en reivindicaciones defensivas o de «paliativos», forzando, de esta forma, a cambiar la concepción tradicional de las relaciones industriales (13).

3. Estos nuevos planteamientos deben formar parte de una revisión más profunda de la propia función económica de los sindicatos y del óptimo aprovechamiento, ante la nueva situación, de los márgenes existentes para la acción sindical, ya que la degradación en el funcionamiento del sistema económico, que acompaña a la crisis, ha invalidado o modificado los instrumentos más tradicionales de intervención sindical.

4. En efecto, la persistencia y la intensidad de las tendencias recesivas y la limitación de las tasas potenciales de crecimiento hacen poco viable cualquier posición basada en una «estrategia de reparto», que pretenda ampliar la participación de los trabajadores en los beneficios del crecimiento. En el nuevo marco toda la acción sindical y especialmente la acción reivindicativa, parece que debe subordinarse necesariamente a una estrategia global—económica y social—frente a la crisis y a sus posibles vías de superación. Sin este requisito fundamental, cualquier plataforma reivindicativa corre el peligro—independientemente de su mayor o menor grado de radicalización—de quedar quizá reducida a una mera fórmula de «instalación sindical en la crisis».

5. Una estrategia de este tipo exige una clara jerarquización de los objetivos sindicales que debe dar coherencia a las plataformas reivindicativas en el conjunto más amplio de toda la acción sindical.

La promoción del empleo en todas sus vertientes se sitúa, por tanto, en el centro de dicha estrategia, cambiando lo que habían sido las pautas sindicales más generalizadas de coyunturas recesivas anteriores, en las que el distanciamiento del pleno empleo nunca fue tan dramático y en las que se podría contar con una clara disposición de los gobiernos a intervenir con mecanismos de estímulos sobre la demanda efectiva para corregir las desviaciones recesivas antes de que el paro alcanzase cotas alarmantes. Aquel escenario diferente del actual, en principio, permitía a los sindicatos una actitud enérgica en la defensa de las conquistas salariales, durante las depresiones aunque fuese a costa de ceder en el terreno del empleo. Este fue, al menos, el supuesto más frecuentemente utilizado en la economía laboral para analizar el comportamiento económico de los sindicatos, obteniéndose una evidencia empírica suficientemente concluyente en los estudios comparativos de las diferencias salariales, en las distintas fases del ciclo económico, entre los sectores sindicalizados y los no sindicalizados (14).

(13) Véase para estas conclusiones, M. D. GRANDAL, J. L. MALO DE MOLINA y A. SERRANO, *La indiciación de salarios*, Madrid, 1981.

(14) Véase, por ejemplo, C. MULVEY, *The Economic analysis of trade unions* (Oxford, 1978), donde la función de preferencia sindical postulada por el autor responde a este tipo de planteamientos.

6. Bajo el nuevo orden de prioridades la presión sindical por mantener el poder adquisitivo de los salarios se plantea, ahora, superando progresivamente los falsos incentivos de la ilusión monetaria, centrándose cada vez más en el salario real efectivo e integrado, por tanto, el impacto de la inflación resultante. Los sindicatos, ajustando su conducta a la experiencia obtenida por los efectos de la ilusión monetaria, han comprobado que el control del salario real contractual y de su grado de indicación no es garantía suficiente para incidir sobre el poder adquisitivo de los salarios, pues los resultados dependen, de forma decisiva, de los restantes parámetros de la economía y, en especial, de la articulación de la política económica seguida.

Así, en determinados casos, podría suceder que lo que en sus orígenes fue un instrumento eficaz de defensa del poder adquisitivo frente a las alzas de precios, se convierta, como consecuencia de los objetivos de la política económica implantada y practicada en dichos casos, en un mero acelerador de las tensiones inflacionistas o, peor aún, que el simple aumento del grado de indicación salarial pueda aliviar el impacto de las perturbaciones monetarias a costa de agravar el impacto sobre las variables reales, es decir, sobre el nivel de actividad y de empleo (15).

7. La negociación salarial, en sentido estricto, se ve progresivamente vaciada de contenido—en cuanto a la posibilidad de determinar el poder adquisitivo de los salarios—si no se incide paralelamente en la orientación de la política económica. Esto explica la actitud cada vez más generalizada de los sindicatos europeos de incluir la negociación salarial en una negociación global sobre la política económica; actitud que está provocando cambios profundos en el contenido de las relaciones laborales en los países industrializados y en la propia función económica de los sindicatos.

Es evidente que estas nuevas actitudes vienen determinadas también por razones derivadas de las estrategias sociales y políticas de ciertos sectores del movimiento obrero ante la crisis actual, pero lo que aquí nos interesa destacar es que esa ampliación de los marcos y de los contenidos de las negociaciones sindicales es, a su vez, una exigencia estricta para controlar el efecto de las negociaciones salariales sobre el salario efectivo y sobre el empleo.

8. Llegados a este punto creemos necesario entrar en la discusión de algunos aspectos controvertidos de esta nueva perspectiva. Sin hacer un análisis exhaustivo de la misma nos centraremos, al menos, en los tres aspectos siguientes:

(15) En este sentido parece aceptable, en líneas generales, el argumento de JO ANNA GRAY (en «Wage Indexation: A Macroeconomic Approach», *Journal of Monetary Economics*, 2, 1976, pp. 221-235), según el cual la «indicación aísla el sector real de los efectos de los *shocks* monetarios, pero puede exacerbar los efectos reales de los *shocks* reales» (p. 221), de tal forma que «el grado de deseabilidad de la indicación depende de si las variaciones (en el nivel de precios) son generadas por perturbaciones reales o monetarias» (p. 222).

- a) En primer lugar, esta ampliación del marco de la negociación sindical obliga a romper una visión y concepción legal—vigente en la actualidad—que es, en la práctica, limitativa de la autonomía de las partes en la relación laboral. No es raro encontrar quienes rechazan tal tipo de negociación en virtud de dicha autonomía, cuando la realidad es que, en principio, no hay nada que merme la autonomía de los sindicatos por el hecho de constituirse en interlocutores del Gobierno para la discusión de la política económica y, por el contrario, una negociación tradicional entre patronos y sindicatos puede verse frustrada, en sus resultados finales, por la orientación de la política económica convirtiéndose de esta forma—y paradójicamente—esta pretendida autonomía en una clara autolimitación de los sindicatos en su capacidad de incidir en las variables reales.
- b) En segundo lugar, la posibilidad de una negociación salarial inserta en una negociación más global de la política económica a seguir, descansa siempre en la existencia real de distintas opciones de política económica y de un determinado grado de libertad para optar por algunas de ellas, y, muy especialmente, en la existencia de distintos márgenes de la regulación—a través de la política económica—de los valores futuros de la tasa de inflación y del nivel de empleo. Sin la existencia de dichos márgenes—cuestión que, en última instancia, tratan de negar las tesis monetaristas más radicales—dicha negociación se convertiría, en la práctica, en una mera supeditación de los sindicatos a la política económica establecida por el Gobierno y, en definitiva, en la subordinación de las reivindicaciones sindicales a una exigencia abstracta de salida de la crisis al margen de su incidencia concreta en los distintos sectores sociales afectados.
- c) En la medida en que la presente crisis limita las posibilidades de obtener mejoras en la distribución de la renta a través de meras elevaciones salariales que reduzcan el margen bruto de beneficios de las empresas, adquiere cada vez más importancia la necesidad de los sindicatos de influir sobre el destino y composición de la inversión. Parece claro, a este respecto, que la redistribución de la renta no es el resultado lineal de las elevaciones de los salarios determinados a nivel microeconómico sino que es un problema fundamentalmente macroeconómico en el que la cuantía y composición sectorial de la inversión, así como su capacidad para la generación de empleo, aparecen como variables clave.

9. En este contexto el aspecto fundamental de la futura estrategia sindical parece radicar en su capacidad para orientar la política económica y los procesos de inversión en la doble dirección de generar puestos de trabajo y de reducir los costes del factor trabajo a través del aumento de la productividad. Ambas cuestiones no serán nada sencillas para los sindicatos pues, por un lado, están ligadas a transformaciones de fondo

de la estructura productiva y de los aparatos económicos del Estado y, por otro, sus resultados sólo son cosechables en plazo medio.

10. La generación de empleo no es abordable a través de políticas keynesianas tradicionales de estímulo indiscriminado de la demanda efectiva, sino a través de una acción selectiva sobre la estructura de la oferta, aprovechando las ventajas relativas de los sectores respecto de su capacidad para crear e impulsar nuevos puestos de trabajo. Ello exige una participación de los sindicatos en la planificación de los procesos de reestructuración industrial. A través de este tipo de intervención sería posible armonizar el objetivo de mantener y ampliar el empleo con las necesarias mejoras en la calidad de los procesos de trabajo y con la progresiva homogeneización de un mercado de trabajo actualmente degradado por la creciente segmentación y marginalización. Para ello resultaría necesario permitir la adecuada adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios imprescindibles, de tal forma que el planteamiento respecto de la movilidad laboral sea dependiente de los planes generales de generación de empleo, superándose tanto la mera flexibilidad como principio, como la defensa a ultranza de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes al margen de su viabilidad. Por otra parte, el modo de afrontar la reducción de los costes del factor trabajo mediante incrementos de la productividad no puede ser abordado con las formas tradicionales de intensificación o extensión del esfuerzo de trabajo, o con la mera utilización de procesos técnicos más intensivos en capital y ahorradores de empleo. Es necesario vincularlos estrechamente a la reestructuración de la oferta, a la optimización del progreso tecnológico desde un punto de vista social y a la toma de medidas redistribuidoras del empleo disponible.

Pero, en fin, todo ello resulta difícilmente integrable en las concepciones tradicionales de las relaciones industriales.

Empleo y estrategias de las empresas

Por el Prof. Dominique XARDEL *

Es innegable que las dificultades que estos últimos años han encontrado las empresas francesas en materia de empleo han suscitado un esfuerzo considerable de innovación, de imaginación e incluso atraído un verdadero cambio de mentalidad con respecto al trabajo. Pero todavía estamos lejos de lo necesario.

El paro es la destrucción del hombre. La necesidad de desenvolverse afecta en el hombre, entre otras cosas, a su actividad profesional. Del 5,5 por 100 anual, como término medio, de 1950 a 1974, la expansión de la economía francesa ha descendido a menos del 3 por 100.

El alcance de los cambios internacionales y la mundialización de la economía han hecho que cualquier empresa, sean cuales sean su importancia y su talla en la estructura económica en que evoluciona, esté expuesta a la competencia internacional y, por tanto, a la competitividad que es necesaria, que es incluso una condición de supervivencia.

La situación económica del parado de hoy no es comparable a la de los años que siguieron a la gran crisis de 1929. Sin embargo, parece que, de ahora en adelante, ya no se puede evitar el aumento del paro que afecta en Francia, actualmente, a más de 1.500.000 personas, de las cuales 300.000 son jóvenes. El paro actual, que se ha hecho estructural, parece irreductible.

Escaso de 1955 a 1965, en Francia, en comparación con el de otros países desarrollados, el paro ha comenzado a aumentar regularmente a partir de ese período.

Una de las causas esenciales del paro elevado ha sido muy bien expuesta por A. Fourçans y J. J. Rosa (1), quienes han subrayado la importancia del factor de la movilidad del trabajo sensiblemente aumentada con relación a la generación anterior.

Así, A. Fourçans y J. J. Rosa dan la explicación siguiente: «Si el 16 por 100

* Director de la ESSEC (Ecole Supérieure De Sciences Economiques et Commerciales) de París.

(1) A. FOURÇANS, J. J. ROSA, «El Milagro del Pleno Empleo». *Banque*, número 366, octubre de 1977.

de la población francesa actual cambia de empleo y espera, por término medio, un trimestre antes de tomar un nuevo empleo, el porcentaje anual medio de paro será del 4 por 100. Si la duración media para un nuevo empleo pasa a seis meses, el porcentaje de paro medio en el año será del 8 por 100.»

Hoy, en Francia, las condiciones económicas que se plantean al que solicita un empleo son tales que éste puede permitirse esperar más tiempo antes de tomar un nuevo empleo. Además, trabajar cinco días por semana durante cuarenta y ocho semanas al año no es, forzosamente, un ideal para todo el mundo.

Los trabajos que ocupan solamente parte del día, las vacaciones más largas entre dos empleos, la marcha con jubilación anticipada, son medidas a las cuales las empresas son particularmente sensibles en su estrategia con respecto al empleo.

I. EL GUSTO DEL RIESGO

A pesar de los múltiples esfuerzos realizados desde hace algunos años en Francia, a la vez por el sector público y numerosas iniciativas privadas, el ritmo de creación de empresas y, por tanto, de nuevos empleos es proporcionalmente más bajo en Francia que en los Estados Unidos.

Hay varias razones para ello: ante todo, el número de complicadas diligencias administrativas que implica cualquier creatividad y que está llamado a desalentar, muy a menudo, las mejores voluntades. Después, están las reglamentaciones propias a financiaciones accesibles a cualquier creador, que son mucho más estrictas y, a veces, más limitadas. Asimismo, nuestra propia cultura y nuestro sistema de educación que no siempre son estimulantes para las iniciativas individuales o de equipos y que penalizan duramente los fracasos. Finalmente y sobre todo, nuestras aptitudes poco desarrolladas a aceptar riesgos, a aceptar los peligros y las incertidumbres de la conquista de los mercados extranjeros donde, por atavismo, el francés guarda siempre cierta reticencia a expatriarse. El entorno implica un esfuerzo de previsión y de anticipación, pero, también, una voluntad de preparar el largo plazo en el momento en que también hay que interpretar los negocios a corto plazo.

Entre los problemas con los que se enfrentan las empresas, es preciso recordar la crisis energética y sus consecuencias sobre la rentabilidad, las fluctuaciones monetarias que constantemente modifican el nivel de actividad de las importaciones y de las exportaciones y las nuevas concurrencias que ella implica. Finalmente, la informática y las investigaciones tecnológicas que la acompañan necesitan adaptaciones constantes del apartado de producción y, por tanto, del nivel de empleo.

Desde hace ya muchos años, las empresas no pueden asegurar el porvenir de su personal y muchas de entre ellas han tenido que organizar progresivamente el reemplazo de sus efectivos. Mucho se ha hecho empleando políticas y una planificación sistemática con el fin de resolver, en las menos malas condiciones posibles, los problemas de despidos, traslados o reorientación de una parte de su personal.

Un extenso estudio, llevado a efecto por el Instituto de la Empresa (2) y al

(2) HERVÉ SÉRYEIX, *Le réemploi, étude d'expérience en cours*. Institut de l'Entreprise, enero de 1980.

que nos referimos a menudo, especialmente en lo que se refiere a las estrategias de reemplazo tal y como han sido practicadas por departamento, subraya el estado de ánimo que hay que adoptar ante estos problemas:

1. organizar la gestión provisional del empleo;
2. considerar los hombres de la empresa como el recurso esencial y, por tanto, consagrarle una atención muy particular, especialmente en materia de contratación y formación de personal;
3. mantener relaciones constantes con todos los socios de la colectividad local donde la empresa ejerce sus actividades, con el fin de identificar todas las amenazas susceptibles de afectar los empleos del lugar en el cual está implantada;
4. estudiar de manera sistemática las consecuencias sobre el empleo que implica cualquier decisión de orden comercial, financiero o técnico.

II. LA RESPONSABILIDAD DEL DIRIGENTE

En su informe sobre «el empleo, componente de la gestión», dirigido a las últimas sesiones nacionales del Centro Cristiano de Patronos y Dirigentes de Empresas Francesas (CFPC), Pierre Dessaux, ejecutivo de la Sociedad Kodak-Pathé, subraya las responsabilidades del jefe de empresa en materia de empleo. Dichas responsabilidades pueden resumirse así:

1. Más que una simple preocupación, el empleo es una obligación moral.
2. El jefe de empresa es el que está en mejores condiciones de llevar a la práctica las acciones de gestión del empleo.
3. Todo dirigente debe participar en las acciones de promoción y de gestión del empleo organizadas dentro de su entorno, a nivel local o regional.

Como ejemplo, pueden citarse varias grandes empresas en su gestión o su actitud con respecto a despidos que tenían que hacer. Dado que, en cada caso, han buscado soluciones que fueran aceptables por su personal en el plano económico y humano, Pierre Dessaux cita el ejemplo de empresas tales como BSN, Creusot-Loire, Lesieur o Rhône-Poulenc, que han dado pasos tales como:

- ayudar a las empresas de la región, susceptibles de contratar personal despedido;
- ofrecer a las empresas interesadas ciertos servicios fiscales, financieros, contratación, formación;
- montaje de créditos a medio plazo;
- búsqueda de sinergias comerciales;
- búsqueda de puntos de implantación para nuevas actividades;
- participación en la organización de una cooperación flexible entre los jefes de empresa de una región, a través de Uniones Profesionales y la Datar. Estos socios crean sociedades encargadas de dinamizar el con-

texto industrial del complejo de empleo, siendo el papel de estas sociedades:

- la búsqueda de socios para las empresas que tienen dificultades;
- la habilitación de financiaciones para el inversor.

III. EL REEMPLEO

No hay redespliegue industrial sin haber, previamente, inversiones.

La reducción o cesación de una actividad, el cierre de una fábrica, han enfrentado, estos últimos años, a múltiples empresas con problemas de exceso de efectivos, a menudo a continuación de acontecimientos que no habían sido previstos y que han obligado a las empresas a actuar en condiciones difíciles y a elaborar estrategias de reemplazo cuyos plazos de puesta en práctica eran muy cortos.

Para hacer frente a los problemas de exceso de efectivos, las empresas utilizan, a veces, varios procedimientos:

1. Aumento de la movilidad del personal.

Ello implica una mejor gestión de los recursos humanos y una mayor vigilancia de todos los procedimientos aptos para reducir los gastos de personal. A menudo, va acompañado por un cese de contratación de personal, jubilaciones anticipadas con indemnizaciones y derechos al paro económico, primas concedidas para incitar a marcharse. Los beneficios que una empresa puede sacar de las mutaciones interiores, cuando está organizada de forma sistemática y prevenida con mucho tiempo por anticipado, se miden a menudo a un corto vencimiento y son de lo más eficaces para preservar el empleo.

2. Intervenciones en el entorno local.

Se trata, para las empresas, de sacar beneficio de todas las organizaciones o sociedades profesionales que existen en su entorno más cercano (las Cámaras de Comercio, las Cámaras de Gremios, las Uniones Patronales o Profesionales, la Delegación para la Reglamentación de Territorios, y las demás delegaciones ministeriales locales.

Ciertas empresas tratan de desarrollar alrededor de su propia implantación actividades complementarias, creando así nuevos empleos que pueden sustituir a plazo empleos amenazados.

3. Suscitar nuevas actividades económicas.

El ejemplo más conocido en este aspecto es el de la SOFIRME, sociedad creada en 1976 con el fin de preparar la reconversión de Explotaciones de la Hulla en Francia que, en treinta años, ha reducido sus efectivos de 300.000 a 70.000 personas.

SOFIREM es el mismo tipo de organización que ha aportado una asistencia notoria y logrado un éxito en el desarrollo de nuevos empleos. Su actividad se centra esencialmente en lo que se llama «misiones de reconversión».

IV. LAS MISIONES DE RECONVERSION

En un informe dirigido al CNPF, F. Saget, encargado de curso en la Universidad de París I, explica lo que son las misiones de reconversión, dando la explicación siguiente:

Supongamos que una empresa decide cerrar un establecimiento que emplea a 350 personas en un valle de los Alpes. Una vez conseguidos los correspondientes permisos de despido por parte de las autoridades administrativas locales y nacionales, la empresa se compromete, en contrapartida, a volver a crear, localmente, un número equivalente de puestos de trabajo.

Para cumplir dicho compromiso, se realizan conjuntamente varias gestiones:

- El grupo propone a los asalariados un nuevo empleo en otro establecimiento (garantía de remuneración, toma a su cargo de los gastos de mudanza, etc.). Esto solamente interesa a veinte asalariados.
- El plan de jubilación anticipada afecta a 70 personas.
- El director del establecimiento se reúne con los dirigentes de los PMI de la localidad o de los alrededores, con el fin de ver cuáles son sus posibilidades de contrata, lo cual permite hallar nuevos puestos de trabajo para 80 asalariados.
- Los responsables de la misión de reconversión emprenden una prospección para incitar a que se establezcan nuevas empresas (esencialmente del PME de 50 a 200 asalariados) en el emplazamiento considerado. Como contrapartida, el grupo les proporciona un conjunto de ayudas que examinaremos más adelante.
- Al cabo de un año de prospección, el grupo ha logrado establecer tres empresas cuyos efectivos han alcanzado progresivamente el número de 120 personas. Sin embargo, solamente 20 asalariados proceden del establecimiento cerrado por el grupo; otros 80 han encontrado un nuevo empleo por sus propios medios.

Tres años más tarde, han sido creados, efectivamente, 250 puestos de trabajo.

Para que las misiones de reconversión puedan lograr, en un período de crisis económica, implantar nuevas actividades, deben operar dentro de condiciones particulares.

1. Las operaciones deben realizarse en plazos bastante cortos (de seis a dieciocho meses).
2. La empresa afectada no puede, por diversificación, compensar los puestos de trabajo suprimidos.
3. Las otras empresas circundantes no pueden contratar al personal despedido.

V. SUPRESION DE PUESTOS DE TRABAJO SIN AUMENTAR EL PARO

Las grandes empresas que deben suprimir puestos de trabajo buscan, por tanto, toda clase de procedimientos que permitan evitar el despido. Se trata,

en realidad, de suprimir los puestos de trabajo utilizando los que se llama, de ahora en adelante, los «procedimientos indulgentes» o, también, «ceses anticipados de actividad».

El procedimiento indulgente más evidente consiste en no sustituir los que se jubilan o dejan su trabajo por otras razones diferentes. Los primeros que se marchan son el personal interino y los inmigrantes a los que se proponen importantes primas (que pueden llegar a los 75.000 francos), para que vuelvan a su país de origen.

En 1978, una sociedad del grupo Pachiney-Ugine-Kuhlman ha decidido cerrar su fábrica de Moutiers, en la Saboya, que emplea 450 personas. Del conjunto de sus efectivos, el 37 por 100 se beneficiará de una jubilación anticipada, el 24 por 100 dimitirán o se reconvertirán con la ayuda de PUK y el 36 por 100 se reclasificará en la región. Sin embargo, ciertas empresas no pueden apoyarse en jubilaciones anticipadas como procedimiento indulgente de jubilación, ya que la edad media de su personal es muy baja. Michel Jacques (3) ha citado el ejemplo del sector telefónico de Thomson CSF, cuyo personal de las fábricas tiene una edad media de veintisiete años. Thomson ha creado, hace algunos años, un grupo, el GERIS, especializado en los problemas de reconversión de personal, rápidamente imitado, por otra parte, por otras empresas. Así, Rhône-Poulenc Textile, que en cuatro años redujo sus efectivos de 12.000 a 4.000 personas, ha creado una sociedad, la Sopran, cuyo fin es atraer actividades en los lugares en los que se encuentran fábricas con dificultades, en conexión con la Datar, la Delegación de Reglamentación del Territorio. Esta operación ha estado acompañada por una oferta general al conjunto de otros asalariados del grupo Rhône-Poulenc de despido voluntario o de jubilación previa con el beneficio de un salario equivalente al 70 por 100 del salario percibido por plena actividad.

Asimismo, se han movilizado otras delegaciones regionales para facilitar las reconversiones de personal. De este modo, la DAIR (la Delegación de Reglamentación Industrial Regional) prospecciona de forma sistemática las actividades y las empresas susceptibles de instalarse en los emplazamientos con dificultades.

Es preciso reconocer, en las empresas, un esfuerzo considerable de imaginación para facilitar las salidas y las reconversiones, esfuerzo que, hasta ahora, nunca había sido emprendido con tal envergadura. De este modo, la sociedad Thomson ha ayudado a numerosos empleados a crear sus propios negocios, ha facilitado las fianzas bancarias necesarias para la iniciación de nuevas actividades, ha ayudado en el plano técnico a diferentes categorías de personal a poner a punto nuevos productos, ha asegurado gratuitamente la formación de su personal contratado, por otra empresa, o, también, ha garantizado durante cierto tiempo una clientela que era necesaria para el lanzamiento de una nueva actividad. Desde hace algunos años, numerosos dirigentes, frente a las dificultades, han dado prueba de recursos en cuanto a ideas nuevas y en cuanto a imaginación, a menudo insospechables.

VI. LA ACTIVIDAD DE LOS SINDICATOS

La mayor parte del tiempo, las centrales sindicales han sido inducidas a colaborar de forma íntima en los planes de reconversión elaborados por la di-

(3) *Licenciement: la méthode douce* (Express del 21 de marzo de 1981).

rección de las empresas. No se puede luchar por la jubilación a los sesenta años y negar las salidas efectivamente propuestas a esa edad bajo la presión de dificultades económicas. La CFDT, como la CGT, han tenido que aceptar ceses anticipados de actividad, reconociendo a menudo que no hay otras soluciones.

Sin embargo, los sindicatos no han dejado de subrayar que la mayor parte de las veces, las salidas anticipadas no han sido compensadas por una contratación equivalente de jóvenes, de lo cual ha resultado un empobrecimiento en cuanto a recursos humanos de la mayor parte de las grandes empresas. Hoy, hay en Francia 700.000 jóvenes en busca de empleo.

Desde principios de 1974 a finales de 1980, el número de personas que buscan trabajo se ha multiplicado por cuatro y afecta, en marzo de 1981, a 1.700.000 seres. Hoy, un parado de cada cinco necesita más de un año para encontrar trabajo.

El paro cuesta caro a la colectividad. La ayuda que representa el seguro de paro y las actuaciones públicas ha alcanzado la cifra de 42.000.000.000 de francos, en 1980. Añadiéndole la falta de ingresos para la Seguridad Social y la disminución de los impuestos fiscales, el coste anual del paro en Francia alcanza, hoy, los 100.000.000 de francos. Como ha subrayado Y. de l'Eco-taís (4): «con semejante masa de obreros, ¿no se puede crear trabajo en lugar de financiar el no trabajo?»

VII. EL PORVENIR Y LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE EMPLEO

La evolución de los problemas del empleo no permite augurar para los años venideros soluciones o una mejoría fácil de la situación actual. En efecto, pueden identificarse varias causas que hacen delicados los remedios a la situación actual (5):

1.—La demografía

Hoy, el 8 por 100 de los jóvenes está sin empleo. Representa el 40 por 100 del número de los que buscan empleo. Hay pocas probabilidades de que los porcentajes evolucionen favorablemente en los años venideros.

2.—El aumento del número de mujeres que quieren trabajar

Las mujeres representan en Francia el 45 por 100 de la población activa. Constituyen el 53 por 100 del número de personas que buscan trabajo. Cuanto más quieren trabajar las mujeres, menos trabajo encuentran.

3.—La reestructuración económica

La mundialización de la economía y el aumento correspondiente de la competitividad, que implica reestructuraciones, han acarreado despidos

(4) *Le bilan économique du septennat*, Express, 21 de marzo de 1981.

(5) Esta parte del informe debe mucho al informe de Hervé Sérieyx, *Les emplois du futur* (marzo de 1980).

económicos a menudo muy importantes en los grupos industriales. Es poco probable que estos despidos cesen en los próximos cinco años.

4.—Las nuevas tecnologías

La telemática ejercerá efectos que ya son conocidos: el 30 por 100 de reducción de efectivos en el sector de la banca y del seguro en los próximos diez años e importantes modificaciones del trabajo de 800.000 secretarios, con las correspondientes supresiones de empleo, por no citar más que estos dos ejemplos. A este respecto, el informe NORA-MINC es explícito: «Las consecuencias en el empleo de una información masiva resultan de una carrera de velocidad entre el despido de mano de obra, unido a las ganancias de la productividad, y el aumento de mercados que puede resultar de una competitividad así mejorada. Ahora bien; el primer efecto es seguro a corto plazo. El segundo es condicional y más lento de realizar.»

Ante estas características de la situación actual y de las evoluciones futuras, H. Sérieyx ha formulado varias proposiciones, a menudo ya hechas con diferentes enfoques y que nos limitaremos a recordar:

- a) Liberalizar los precios y la artesanía para dejar que desempeñen plenamente su papel de creadores de empleos. Se trata de ayudar a los PME y a la artesanía a vivir mejor, suprimiendo a su manera de ver las múltiples restricciones reglamentarias, fiscales y sociales, fomentando así la confianza de los organismos bancarios con el fin de favorecer su desarrollo y mejorando su información sobre los mercados que hay que conquistar.
- b) Aumentar el entendimiento entre los diferentes agentes socioeconómicos, como son la educación, la investigación, la administración y el mundo industrial.
- c) Repensar la utilización del espacio y del tiempo en la organización del trabajo: «la excepcional ausencia de movilidad del trabajador francés le lleva, como término medio, a rechazar un empleo si está situado a más de veinticinco kilómetros de donde reside. Pasar uno o dos años en el extranjero, en el marco de su vida profesional, representa una aventura tan arriesgada que no la acepta sino al precio de ventajas económicas que hacen que el expatriado francés sea el más caro del mundo».
- d) Esforzarse por promover una nueva cultura.

Ante las dificultades y ante un universo hostil, ¿acaso no hemos perdido parte de nuestras capacidades de reacción y de autosubsistencia? Algunos observadores se preguntan si la actual crisis de empleo en Francia no proviene más de un desfase cultural que de causas económicas. El hecho de que el Estado se haya hecho cargo de una parte importante de la vida del ciudadano, ¿acaso no ha aniquilado nuestras capacidades de imaginación o simplemente de voluntad para franquear los obstáculos? El enfoque occidental de la vida de las grandes organizaciones modernas quizá ya no esté adaptado, o bien es preciso buscar nuevos valores culturales que permitan adaptarse mejor al mundo de hoy.

A TITULO DE CONCLUSION

La tecnología de la información está a punto de crear transformaciones fundamentales, ya sea en las unidades de producción, o al nivel general de la organización o del funcionamiento de las empresas.

La mayor parte de los dirigentes son conscientes de ello y se esfuerzan por prever las repercusiones de estas transformaciones al nivel del empleo futuro en las empresas.

Entre las exigencias de la sociedad de la información en la que hemos entrado, hay una a la que los dirigentes tratan de responder, ya que será valiosa para las empresas y que se juega no solamente a nivel de las contrataciones de personal, sino también al de programas de formación, mutaciones de puestos y planes de profesiones. Se trata de progresar en la mejora de la gestión previsional de los recursos humanos.

Es innegable que las dificultades que estos últimos años han encontrado las empresas francesas en materia de empleo han suscitado un esfuerzo considerable de innovación, de imaginación e incluso atraído un verdadero cambio de mentalidad con respecto del trabajo. Pero todavía estamos lejos de lo necesario, como ha subrayado H. Sérieyx en su informe sobre los empleos del futuro:

«¿Cómo afrontar este mundo incierto que requerirá autonomía, imaginación, valor, movilidad, capacidad de mantener nuestros bienes a menor coste, capacidades manuales e intelectuales, apertura al mundo, dominio de los instrumentos técnicos que nos rodean y no ignorancia de su empleo o esclavitud a sus efectos?

¿Cómo hacer frente a este mundo con las actitudes dependientes, asistidas, pasivas que hoy son, tan a menudo, las nuestras?

¿Y cómo no ver que la separación entre las actitudes que deberíamos tener y las que tenemos acarrea una mala adecuación de la oferta y de la demanda de empleo?

¿Y cómo no ver que a falta de una verdadera revolución cultural no recogeremos seguramente el desafío de la nueva competencia mundial?»

EJEMPLOS DE ESTRATEGIA DE EMPLEO LLEVADAS A LA PRACTICA POR ALGUNOS INDUSTRIALES FRANCESES

ANEXO I

SAINT-GOBAIN-POMT-A-MOUSSON

Reducción general de los efectivos en los sectores de tuberías, papel y barnices, 10.000 personas menos en estos últimos cinco años.

ESTRATEGIA

Medios clásicos: jubilaciones, indemnizaciones por marcharse (medidas más caras pero más eficaces); mutaciones hacia sectores en desarrollo (aislamiento); contactos con las empresas locales; acciones de formación.

AYUDAS

Organización muy descentralizada con un responsable por departamento; intervención de apoyo de diversos servicios del grupo; posible préstamo al personal cualificado; posible acuerdo con los centros de investigación-desarrollo del grupo; apoyos comerciales eventuales en Francia y en el extranjero; búsqueda de empresas por todos los medios.

RESULTADOS

Numerosos emplazamientos a regenerar: Chantereine (Saint-Gobain, vidrio plano; creación de una zona industrial); Aniche: 200 personas sobrantes (importante prima al que se vaya: 50.000 francos). Papeterie de la Cellulose du Pin, en Roquefort: cierre total. No hay ninguna industria local, 400 personas afectadas (SGPM ofrece: edificios y terreno, préstamos o subvenciones al 6 por 100 con plazo diferido de cinco años. 10.000 francos por empleo creado en el cantón; 20.000 francos por recolocación de un trabajador; 30.000 francos para todo empleado de la sociedad que crea su empresa. De 300 a 400 empleos firmados). De 1976 a 1979, el grupo ha consagrado a la reestructuración cerca de mil millones de francos: las tres cuartas partes en Francia.

ANEXO II

B S N GERVAIS-DANONE

Reducción de efectivos: 1.030 personas, sobre todo en el sector del vidrio plano y en las regiones del Norte y de Bélgica.

ESTRATEGIA

Jubilación; incentivos a marcharse voluntariamente; aceleración de nuevos proyectos industriales (Aniches Expanver: 45 nuevos empleos; vidrio en hojas, 102 empleos proyectados); movilización del entorno para descubrir inversores nacionales y regionales; cooperaciones múltiples con Datar, CCI, etc.; investigación sistemática de empresarios locales.

AYUDAS

Servicios BSN jurídicos, fiscales, financieros, administrativos (instalación de archivos) de contratación y de formación de personal; estudios de mercado; búsqueda de socios; ayuda en la búsqueda de emplazamientos de obras (ubicación o venta de fábricas); interés reducido con bonificaciones según el número de empleos creados (sin participaciones y subvenciones); creación de una red de corresponsales en Francia y en el extranjero (Gran Bretaña, Japón...) y de una oficina de prospección en los Estados Unidos (de acuerdo con la Datar, en quince meses, 8.000 empresas afectadas; 60 expedientes abiertos, cuatro posibles).

RESULTADOS

774 personas reorientadas. Potencial de nuevas implantaciones con curso.

BSN: 300 empleos y cinco empresas creados.

ANEXO III

C G E

En Tarbes, Ceraver emplea 1.700 personas (población industrial global, de 12.000 a 15.000 personas). La fábrica de filtros cerámicos nucleares, construida para abastecer a Eurodif en Tricastin y que empezó a funcionar en 1975, dejará de operar a finales de 1981. La otra fábrica de cerámica clásica (aisladores) sufre cada vez más competencia por parte de los países que pagan bajos salarios. 1.000 personas por reclasificar, más 200 a plazo.

ESTRATEGIA

Contratación de un responsable; voluntad de permanecer en el plano local (recogida de informaciones, búsqueda de PMI capaz de ampliarse, multiplicación de contactos); alerta de las instancias regionales y nacionales, trabajo con los municipios entre Tarbes, Lourdes y Vic, etc.

AYUDAS

Préstamos por persona contratada, como complemento de la ayuda pública, sin intereses o con intereses reducidos, hasta 20.000 francos por persona, más ayudas a la inversión hasta el 5 por 100 de las sumas invertidas; ayudas al estudio y a la formación de sociedades; ayudas a los artesanos, asistencias diversas.

RESULTADOS

Siete contratos con firmas locales, de los cuales tres son verdaderas creaciones de empresas (200 empleos en total).

ANEXO IV

CREUSOT-LOIRE

Reestructuración de la industria francesa de aceros especiales.

ESTRATEGIA

Reanimar las instancias regionales; estudio de expedientes, caso por caso (sin prospección sistemática); creación, refuerzo o apoyo de sociedades locales de desarrollo industrial con la Datar (la Adil en el Loire) y con la secretaría de Estado en los PMI (Comité Bourgogne-Industrial).

AYUDAS

Desarrollo local de subarriendos.

RESULTADOS

Para cuencas de empleos afectados, a partir de 1.º de enero de 1979.

- Besançon: 60 puestos de trabajo suprimidos (recuperados por Peugeot).
- Chateaufort-Rive-de-Gier: 728 puestos de trabajo suprimidos, despidos limitados a 100.

D. XARDEL

- Brionne: 100 puestos de trabajo suprimidos, 50 vueltos a crear, 30 en proyecto.
- Ivry: 170 puestos de trabajo suprimidos.
- Snias-Creusot-Loire: 50 puestos de trabajo suprimidos.

Coste actual de una supresión de puesto de trabajo en el grupo: de 50.000 a 70.000 francos.

ANEXO V

RHONE-POULENC

Reducir los efectivos del grupo en unos 2.500 puestos de trabajo aproximadamente, sobre todo en la región lionesa.

Otros emplazamientos:

- Besançon: 3.700 personas por despedir (120 puestos de trabajo creados, 800 previstos en tres años con el concurso de la Datar).
- Albi: 130 puestos de trabajo creados.
- La Voulte: paro de fábricas textiles en 1982 (70 puestos de trabajo en creación).

ESTRATEGIA

Atraer inversores extranjeros a la región y al emplazamiento de la obra; posibles participaciones minoritarias y con cláusulas de redención; cesión o emplazamiento de edificios en condiciones preferenciales; posibilidad de garantizar cierto volumen de compra durante algunos años.

AYUDAS

Ayudas técnicas diversas: ayudas a la formación; ayuda tecnológica (dos patentes cedidas).

RESULTADOS

Un puesto de trabajo creado por cada dos está ocupado por un antiguo de Rhône-Poulenc; coste global del puesto de trabajo creado: más de 25.000 francos; las medidas más eficaces, pero las más caras son de orden individual. En 1978, se han registrado 2.058 despidos con garantías de recursos.

* * *

Estos cinco anexos precedentes constituyen los ejemplos más conocidos de estrategias de empleo puestas en práctica en Francia por grandes industriales; estas experiencias han sido estudiadas por diferentes organismos y dadas a conocer, especialmente en «Usine Nouvelle», del 9 de octubre de 1980.

Interrogantes éticos subyacentes al problema del empleo

Por el Prof. Jean Claude SAILLY *

En la primera parte se interroga sobre la manera de elaborar un procedimiento de reflexión ética acerca de los problemas económicos. Luego se aplica este procedimiento a la cuestión del empleo y del paro.

A nivel económico, los problemas provocados por el empleo y el paro a finales del siglo XX son terribles: los economistas se dividen en dos grupos, uno dedicado a analizarlos y otro dedicado a hallar los remedios que deben aportarse. En el plano ético, cada uno adivina la importancia de los problemas que ocasiona la crisis económica mundial, en especial en sus repercusiones sobre el empleo; pero los moralistas apenas se atreven a formular un diagnóstico ni a proporcionar una clave que ayude a los agentes económicos y sociales a aclarar su análisis y a tomar sus decisiones. Por tanto, si economistas y moralistas, cada uno dentro de su disciplina, se muestran discretos y reservados en este punto, ¿cuál no será la proeza de intentar una reflexión que integre los enfoques del economista y del moralista sobre el empleo? Este intento es tanto más difícil cuanto que se introduce de forma bastante particular en el movimiento de este congreso: el presente informe, redactado **antes** del congreso debe ser presentado al **final** de éste, es decir, en un momento en que se hayan aportado diversas aclaraciones, en especial de tipo económico, pero también de orden ético, lo cual deberá modificar algunas de las cuestiones presentadas más abajo. De este modo, la formulación actual del problema corre el riesgo de ser caduca, incluso para nosotros, cuando tengamos que presentarla a los participantes del congreso. Así, para escapar en parte a esta dificultad, el objetivo que se ha fijado en las páginas siguientes es el de plantear los jalones necesarios para la elaboración de un procedimiento de reflexión más bien que el llegar a formulaciones éticas propiamente dichas, lo que debería constituir uno de los productos de otras sesiones del congreso.

Las consideraciones que siguen son el fruto de una reflexión común (1) lle-

* Encargado de Investigaciones en el C. N. R. S., profesor en la Facultad Libre de Ciencias Económicas de Lille y en el Instituto de Economía Científica y de Gestión, director del Centro de Investigaciones Económicas, Sociológicas y de Gestión.

(1) La parte ética de esta exposición debe muchos puntos a las reflexiones de C. H. LEFEVRE, G. MATHON y J. MOUSSE; la parte económica a la aportación de M. FALISE.

vada a efecto dentro del marco del Centro Interdisciplinario de LILLE con economistas, moralistas y teólogos. Han sido especialmente elaboradas con ocasión de la celebración en LILLE, en septiembre de 1980, de un congreso de moralistas y de teólogos sobre el problema del empleo. Sin embargo, el autor asume toda la responsabilidad de las formulaciones que propone dentro del marco de este estudio.

En la primera parte, ampliando el problema del empleo a una dimensión más general, reflexionaremos sobre la manera de elaborar un procedimiento de reflexión ética acerca de los problemas económicos. Luego, aplicaremos este procedimiento a la cuestión del empleo y del paro, tanto a nivel de cuestionarios recurriendo a la observación de hechos (punto II) como al de interrogantes más propiamente éticos (punto III).

I. ELABORACION DE UN PROCEDIMIENTO DE REFLEXION

Pueden concebirse varios enfoques para poder llevar a cabo una reflexión ética sobre los problemas económicos. Ante todo, presentaremos un procedimiento que nos parece poco fecundo y cuya crítica nos permitirá formar o abrir un camino que, creemos, es más conforme con la naturaleza del problema que tenemos que estudiar.

I.1. Una primera concepción supone cierta visión de la ciencia económica, de la moral y de las relaciones que deben tejerse entre estas dos disciplinas. En esta perspectiva, la gestión consistirá, por una parte, en plantear un razonamiento de tipo científico dentro del orden económico. Podría efectuarse una lectura únicamente objetiva de los hechos económicos, pudiendo escaparse esta lectura a los condicionamientos humanos y sociales de los que la hacen y pudiendo desprender cierto **consenso** sobre la veracidad de los análisis realizados y sobre el abanico de soluciones proponibles, consenso al que deberían adherirse todos los científicos serios y de buena fe: dicho de otro modo, sería posible ponerse de acuerdo sobre un **análisis científico** de las realidades humanas. A este trabajo efectuado por los economistas correspondería, por otra parte, una reflexión iniciada esta vez por los moralistas. Sobre estos recaería la tarea de establecer un **cuerpo de valores** susceptible de proporcionar al conjunto de los hombres criterios para sus decisiones y sus acciones. Correspondería entonces a todos aquellos que deseen vivir sus propias elecciones de forma moral (científicos, pero también hombres de acción, sea cual sea su responsabilidad) integrar estos dos universos para interpretar convenientemente las realidades y para orientar su conducta en el sentido deseado: unión lograda de la lucidez y de los grandes principios.

I.2. Esta presentación, por supuesto endurecida por las necesidades del estudio, de las relaciones entre economía y moral, suscita muchas cuestiones.

Ante todo, a nivel de la concepción de la economía política. Ciertamente, esta es una gestión de tipo científico y, por ello, tiene por ambición, en su orden epistemológico, medir y explicar objetivamente los fenómenos económicos. Sin embargo, es preciso considerar que es una ciencia humana, lo cual tiene dos consecuencias para nuestro propósito. En primer lugar, el objeto mismo de su conocimiento, el hombre enfrentado con la producción de su existencia, es un ser de libertad, aunque las elecciones morales de este último influyan en el mundo económico que él construye. Además, esta libertad se ejerce en un entorno que, a la vez, es su fruto y lo condiciona, aunque las

«leyes económicas» estén siempre situadas en un contexto que incluye, al primer vistazo, una dimensión ética. En segundo lugar, la realidad económica que es preciso adoptar para llevar a cabo un trabajo científico es demasiado compleja y demasiado dispersa para poder ser aprehendida en su totalidad. Por ello, no existe **ninguna** lectura científica que sea exhaustiva y, por tanto, verdadera, y por lo mismo imponible a todos los actores racionales (aun cuando se pueda progresar en la calidad de las diversas teorías existentes). Esto es tanto más cierto cuanto que cada científico, marcado socialmente, tiene tendencia, incluso si trata de defenderse, a abordar lo real desde su punto de vista. Así, ya no se asombra uno, a propósito de los problemas de empleo, así como de otros, al comprobar diferencias de análisis bastante radicales de un experto a otro.

Un segundo criterio que hay que aportar al trabajo anteriormente planteado se refiere al concepto de la moral. ¿Es posible definir un cuerpo de valores que el **conjunto** de los actores podría adoptar y a la luz del mismo organizar su acción? La realidad es menos sencilla. Ante todo, porque los valores son antitéticos. Privilegiar uno significa que se entra en conflicto con el otro: cada uno de nosotros ha reflexionado en las **parejas** de valores, cuyo avance más frecuente en economía es el tándem eficacia-solidaridad. Por tanto, si los valores se contrarían, son posibles muchos sistemas de valores. ¿Cuál elegir y erigir como cuerpo de valor propuesto para todos? ¿En nombre de qué criterios efectuar esta elección?

Un acercamiento sociológico muestra que las jerarquías de valores difieren de una sociedad a otra, de un grupo social a otro: ¿cuál podría ser el punto de vista de Sirius que estuviera en condiciones de dar un moralista imparcial? ¡No existe ninguno! Tanto más que (y es la segunda razón que comprueba la complejidad de las cosas) no hay elección moral más que la enraizada en lo **concreto**. Los valores son vividos en la complejidad de la vida económica: se traducen en las estructuras económicas, en el sistema institucional, en los objetos fabricados; están ya operando en el mundo en gestación y no se trata de hacerlos bajar de un mundo de ideas para informar de una realidad gastada que les sería extraña antes de que se introdujeran así.

Se ve, pues, lo poco fecundo que aparece **a priori**, el concepto de querer organizar una confrontación entre, por una parte, una ciencia económica únicamente técnica, que edifique en un consenso general las leyes económicas universales que se escapan de las discrepancias de puntos de vista e intereses y extraños, en su orden, a los problemas éticos y, por otra parte, una construcción moral que edifique en lo abstracto una jerarquía de valores que vendrá a alumbrar, en un segundo tiempo, la conciencia humana previamente instruida de los resultados de la ciencia.

I.3. Una vez hecha esta crítica, ¿qué procedimiento general proponemos? Nos parece que el diálogo de enfoque económico-referencia a los valores debe ser más íntimo y más permanente que en lo anteriormente expuesto. Ciertamente, conviene no confundir los dos enfoques (tienen su objetivo y sus procedimientos propios), pero hay que conjugarlos de manera más íntima. Para ser concreto, nos parece que una reflexión técnica sobre los problemas del empleo (pero igualmente sobre cualquier otra cuestión de tipo económico) debería desarrollarse en tres etapas.

La primera etapa consistiría en examinar las dificultades y los grados de

libertad de que disfrutan los diferentes actores en presencia. En efecto, solamente hay elección moral si hay posibilidad de elección simplemente y, por tanto, algún grado de libertad. Esto resulta naturalmente en gran parte de una lectura científica pero, si ésta se comprende bien, incluye ya relaciones con los valores. Importa, en efecto, este análisis tenga en cuenta los elementos siguientes:

- la realidad que hay que estudiar es compleja: todos los puntos de vista resultan parciales, ninguno de ellos debe considerarse absoluto: hay ya una gestión de tipo moral (relación de valor a verdad) en esta relativización de conocimientos;
- los actores son múltiples, están situados a niveles de responsabilidad diferentes, están inscritos en las relaciones de fuerza que condicionan sus grados de libertad. Los espacios de autonomía y, por tanto, de elección moral, no son los mismos según la situación de los actores; además, las jerarquías de valores adoptadas difieren en función de este mismo criterio.

La segunda etapa tendría como objetivo localizar detrás de los diversos grados de libertad de que se benefician los actores, los valores que corren el riesgo de fortificarse o, por el contrario, de descuidarse en la elección de las diversas soluciones hechas posibles por estas zonas de libertad. Aquí todavía se observa una estrecha imbricación entre los análisis de tipo científico y los juicios de valor: en función de las consecuencias económicas de tal comportamiento de un actor, tal valor que estará fortalecido por este último será por el contrario menos válido para cualquier otro asociado: las consecuencias de una decisión tendrán repercusiones muy diferentes sobre tal valor según que se considera un plazo corto o largo, etc...

Finalmente, la tercera etapa consistiría en elaborar criterios de decisión para los actores. Deben distinguirse varios niveles: conviene establecer una batería de criterios nacida de la observación de las exigencias resultantes de toda vida de sociedad; se puede ir más lejos y poner en práctica un conjunto de criterios que se enraizan en una familia filosófica o religiosa; en toda hipótesis conviene relativizar las elecciones parciales y provisionales que finalmente serán adoptadas por los actores.

Como se ve, las dos primeras etapas surgen más bien de la observación de los hechos, pero se introducen ya en cierta gestión ética. La tercera recurre al moralista. Antes de realizar la aplicación de este procedimiento al problema del empleo, conviene precisar la actitud moral fundamental que debe caracterizar el recorrido de estas etapas así como los principios éticos susceptibles de aclarar las tomas de decisión.

1.4. Para cualificar la actitud moral que debe impregnar la gestión, es preciso recordar las características de la acción humana y, por tanto, de la acción moral que se han evocado anteriormente: se trata de intervenir en una realidad, compleja, intotalizable, fragmentada en múltiples aspectos en interacción; construida por numerosos autores, que presenta intereses diferentes, a menudo opuestos e inconciliables; se encuentra, en fin en un continuo proceso de cambio. Estas particularidades requieren una actitud moral que se puede traducir en tres imperativos.

Si es cierto que el comportamiento ético nace de la posibilidad de elección y, por tanto, de los grados de libertad en la acción, conviene ante todo

examinar con todo cuidado la naturaleza y la amplitud de estas zonas de libertad y, por tanto, de responsabilidad. Para todos los actores, esta fase de análisis es determinante; a menudo se olvida o escamotea. ¿Se ha hecho verdaderamente un inventario de las latitudes ofrecidas? ¿No se han apretado demasiado los tornillos de las dificultades y reducido el abanico de posibilidades? ¿Se ha tomado suficientemente conciencia de que las dificultades de hoy pueden hacerse variables mañana? De seguro, esta fase de examen serio y completo de datos forma ya parte del comportamiento ético. Condiciona incluso toda la fecundidad de etapas ulteriores.

Del carácter complejo y disperso de esta realidad que es preciso analizar con cuidado para descubrir en ella todas las potenciabilidades, nace el segundo imperativo moral: este análisis debe ser también lo más completo posible y, sin embargo, debe permanecer consciente de su carácter necesariamente parcial. En razón de las múltiples interacciones entre lo económico, lo social, lo político, lo institucional, lo legislativo, etc., importa tener un enfoque que trate de integrar el conjunto de estas perspectivas en el diagnóstico sobre las dificultades y los grados de libertad: la actitud moral exige, pues, un saber abierto. Y, por tanto, un saber que se sabe es limitado y, sin duda, parcial. Ello implica que se reconoce el carácter relativo de su punto de vista, que se acepta que hay otros, detectando igualmente su parte de verdad. Esta toma de conciencia prepara el advenimiento de compromisos que entonces pueden ser menos la traducción de relaciones de fuerza que el resultado de una negociación entre posiciones necesariamente diferentes y, por tanto, no absolutas.

Esto lleva al tercer imperativo: si los análisis son parciales, si los puntos de vista son diversos, las mismas opciones éticas fundamentales pueden traducirse en confrontaciones concretas entre actores y solamente pueden resolverse con un compromiso. En esta perspectiva, la actitud moral necesita a la vez la acogida y la escucha de las posiciones de los demás, la firmeza con respecto de lo que se estima éticamente intangible (desde este punto de vista, la violencia puede ser utilizada para combatir otras violencias) y la búsqueda de compromisos que traduzcan la voluntad de vivir juntos. Estos compromisos son, por otra parte, provisionales; la actitud moral se apoya en la evolución constante de las situaciones para volver a interrogar a las elecciones de ayer.

Una vez recordados los grandes principios del comportamiento moral, ¿qué conjunto de criterios éticos pueden ofrecerse dentro del marco de una opción personalista iluminada por la revelación cristiana?

El principio primero del que fluyen todos los demás podría ser el del reconocimiento mutuo: que cada uno reconozca al otro como sujeto y renuncie a todo espíritu de dominación así como a toda actitud servil. El desarrollo de este principio nos llevará más lejos: el problema es, en efecto, traducirlo a lo concreto a través del juego de las instituciones y la transformación de las cosas: que el funcionamiento de las instituciones favorezca la libertad de las personas y que la relación con las cosas no se convierta en un objetivo al cual esté subordinada cualquier relación con los demás.

Este principio fundamental está reforzado y desarrollado por la aportación ética que dé la revelación cristiana; puede citarse a este respecto: el rechazo a la idolatría, en particular la idolatría del poseer; la prioridad concedida a la calidad de la relación con otro, estando éste revestido de la dig-

nidad propia de Dios, sobre todo cuando es débil y despreciado: la importancia reservada al reparto y a la desposesión, ya sea en el orden del poseer, del saber o del poder; el acento puesto en la valoración y la transformación del universo con vistas al engrandecimiento de todo el hombre y todos los hombres.

Podrían desprenderse otros criterios de acción. Los que hemos citado son lo suficientemente exigentes como para estimular la reflexión ética, en particular en el problema que nos preocupa. En esta exposición no puede tratarse de desarrollar con todo el cuidado deseable las tres etapas evocadas anteriormente. Más explícitamente, se tratará de las dos primeras en la segunda parte de este estudio. La tercera se esbozará en el puño III.

II. GRADOS DE LIBERTAD Y VALORES EN CUESTION

Si seguimos el procedimiento que preconizamos, conviene, pues, preguntarse sobre las dificultades, sobre las zonas de libertad (etapa 1) así como sobre los valores que favorecen o desfavorecen los diversos comportamientos que pueden inscribirse en estos espacios de autonomía (etapa 2), y ello para cada uno de los grupos que intervienen en el problema del empleo. Los dos primeros días del congreso se dedicarán a esta interrogante, lo que deberá aportar toda clase de materiales nuevos a este cuestionario. Asimismo, en el estado de este trabajo, nos contentaremos con redactar una primera lista no exhaustiva de los grados de libertad y de los valores subyacentes para tres categorías de asociados: los poderes públicos, las empresas y las organizaciones salariales. Esta primera base de discusión se ampliará, se enriquecerá y se corregirá, ciertamente, en los trabajos de las diversas sesiones consagradas al comportamiento de cada una de estas tres instituciones.

II.1. Los poderes públicos

Se analizarán tres tipos de acción:

- La política macroeconómica que opera sobre el volumen de horas demandadas:

Podrían examinarse varios elementos que influyen en este último parámetro: ¿cuáles son las dificultades y los grados de libertad en materia de determinación del tipo de crecimiento del producto real, de la productividad media de las horas de trabajo, del volumen del gasto público? ¿Cuáles son los posibles escenarios (que se han estudiado)? ¿Cuál es la suma algebraica de sus efectos? ¿Se han explorado las diversas hipótesis imaginables? ¿Qué difusión se ha hecho de estas exploraciones?

Detrás de estas diferentes elecciones posibles (o detrás de las elecciones efectivas), ¿cuáles son los valores que son privilegiados: la afirmación de la independencia y de la potencia nacional; el mantenimiento o la elevación del nivel de vida (en término medio o para todos los ciudadanos); la investigación exclusiva de la competitividad o de cierto consenso social; la investigación real del pleno empleo o la aceptación de un volante de paro destinado a calmar las presiones inflacionistas de los salarios?

— La política macroeconómica de solidaridad intranacional ante el problema del empleo:

¿De qué margen dispone el Estado en la repartición del paro entre categorías de individuos? ¿Deja desarrollar espontáneamente el juego de las relaciones de fuerza—que probablemente tiende a colocar sobre los más débiles la carga del aumento de inseguridad global—o prosigue en la materia una política deliberada de repartición correctiva? (Detrás de estos interrogantes surge la cuestión de la repartición del paro entre el sector público y el sector privado, entre el sector protegido y el sector abierto a la competencia internacional, entre empresas en dificultades pero con fuerte poder de negociación (como son las firmas siderúrgicas) y las que casi no disponen de triunfos políticos, entre regiones dinámicas y zonas depresivas, etc.).

Cuando los poderes públicos deciden intervenir en esta repartición, ¿lo hacen principalmente jugando con los ingresos a través de las transferencias sociales? (y, en este caso, ¿quién se beneficia de ello o quién, por el contrario, se escapa de ello?) o la emprenden así y directamente con el componente empleo? En este último caso, ¿cuáles son los medios contemplados?

¿Qué valores están en juego detrás de estas elecciones posibles: preocupación exclusiva de eficacia o preocupación de solidaridad, etc.?

— La política macroeconómica ante los países extranjeros:

El problema del paro interior en nuestros países está ligado al de nuestras relaciones económicas exteriores, especialmente bajo dos aspectos: modificación en las relaciones de fuerza internacionales (precio de la energía, competencia de nuevos países industrializados) e impacto sobre el paro del flujo de emigración de mano de obra. Aquí todavía, conviene identificar los grados de libertad de que se benefician los poderes públicos así como las escalas de valores correspondientes.

A título de ilustración, ¿es una preocupación únicamente nacionalista la que guía a los políticos con respecto de otros países industrializados y de países en vías de desarrollo? ¿Cuál es el lugar de la concertación internacional en la toma de decisión? Tanto en los problemas de la circulación de productos como en los de la circulación de los hombres, ¿se preocupan de la solidaridad entre naciones y del porvenir de las diversas fracciones del mundo?

II.2. Las empresas

¿Cuál es el puesto del empleo en el conjunto de los objetivos de las firmas? Esto se traduce a la vez en la concepción de la empresa y en las prácticas concretas que fluyen de ella:

— El concepto general de la empresa:

En el espíritu de sus dirigentes, ¿está la empresa concebida exclusivamente como una célula de **producción de riqueza** con, como solo criterio de valoración, su **cash-flow** o su cifra de negocios? ¿Es vista igualmente como una célula **social**? Esto supone, por una parte, una responsabilidad social interna

ante la mano de obra, su empleo, sus ingresos, sus condiciones de trabajo; esto implica, por otra parte, una responsabilidad social «ad extra» con respecto al entorno de la empresa, a través especialmente del empleo inducido que suscita. Si las acciones de la empresa suponen un impacto sobre este entorno, la firma ejerce, por tanto, una responsabilidad de tipo societario. Si estas responsabilidades sociales y societarias son reconocidas y se toman en cuenta, la función que reúne los objetivos de la empresa desborda los solos criterios del *cash-flow* y de la cifra de negocios, y estos últimos se convierten en objetivos **forzados** y ya no en los únicos objetivos que hay que maximizar.

Detrás de estos diversos conceptos de la empresa están presentes jerarquías de valor muy diferentes que conciernen al puesto de lo económico en lo social, al papel de la empresa y a la función de los dirigentes, al papel del beneficio, a la responsabilidad conjunta de los jefes de empresa en una zona de empleo, etc.

— Las prácticas concretas ante el empleo:

El tipo de concepción retenida—puramente económica o igualmente social, esto es, societaria—se traduce en cierto número de comportamientos, de los que se enumerarán los más importantes.

¿Cuál es el lugar reservado a la información y a la participación de los asalariados en las decisiones? ¿De forma habitual? ¿En caso de amenaza de despidos?

¿Cuál es la política de localización de las inversiones?

En la política de personal, ¿se tiene preocupación prioritaria por «enflaquecer» y descartar a los menos aptos o se tiene preocupación simultánea de «desarrollar la musculatura», es decir, promover y formar, incluidos los menos bien provistos?

¿Qué iniciativa se tiene ante nuevas formas de empleo que permiten una mejor distribución: horarios flexibles, trabajo por horas, etc.? En la hipótesis de una reducción de la duración del trabajo, globalmente, de una estabilización, aun de una amputación de los ingresos reales, ¿qué opciones se toman referentes a la repartición entre asalariados de esta estabilización o de esta reducción del poder de compra y referentes a la posibilidad para el personal de compensar estos efectos negativos de ingresos por una mejora de las condiciones de trabajo?

II.3. Organizaciones salariales

Merecen explorarse tres tipos de estrategias:

— Las estrategias de defensa del empleo:

¿Cuál es el objetivo de estas estrategias: llegar realmente o abocar realmente a salvar el empleo o, simultáneamente, asegurarse una fidelidad de la base, mantener un mínimo de disputas sociales en función de objetivos políticos, etc.?

¿Cuáles son los beneficios de estas estrategias: la totalidad de los empleos amenazados o las categorías más potentes, y esto en detrimento de los débiles? El efecto de estas estrategias, ¿no es parcialmente fomentar el mercado paralelo o inseguro del empleo? En estas estrategias, ¿cuál es el lugar reservado a los asalariados de otras naciones, en particular a los de los países en vías de desarrollo?

— Estrategias con respecto a nuevas formas de empleo:

¿Cuáles son los grados de libertad y las escalas de valor subyacentes en lo que afecta a las fórmulas de trabajo por horas, horarios flexibles, ordenación progresiva de la jubilación, empleo más intensivo de las máquinas...?

— Estrategias con respecto a problemas más globales:

Ciertas reivindicaciones tradicionales en materia especialmente de ingresos de resistencia a nuevas formas de trabajo, ¿no ponen en peligro el empleo, bien sea directamente a nivel de empresa, bien indirectamente a nivel de la nación a través de un aumento de cargas sin contrapartida de eficiencia? ¿Qué conciencia existe de este tipo de incidencias y qué responsabilidades se asumen a este respecto por las organizaciones salariales? ¿Cuál es la legitimidad de ciertas huelgas y reivindicaciones?

Tales son algunos de los interrogantes más importantes que permiten encuadrar las zonas de libertad de que se benefician los actores en presencia. Detrás de estas posibilidades de elección, se revelan conjuntos de valores. Conviene tratar de progresar en la reflexión ética.

III. HACIA LA ADOPCION DE UN JUICIO ETICO

Esta tercera parte solamente será embrionaria, ya que también debería estar enriquecida por las sesiones del congreso. Se querría sintetizar el conjunto de las cuestiones que provoca el examen de los grados de libertad y de los valores que aquellos ponen en práctica y esto a la luz de los principios elaborados al comienzo de la exposición.

III.1. En primer lugar, es preciso relativizar la cuestión del empleo. Quiere decirse con ello que éste no es un objetivo en sí, como tampoco lo es el crecimiento por sí mismo. La prioridad no es que todos tengan un trabajo, sino que los hombres inventen un vivir juntos que facilite el reconocimiento mutuo. En esta perspectiva, el trabajo se convierte en un medio.

A este respecto, es iluminador distinguir varias significaciones en el trabajo. Este último permite ante todo la cobertura de las necesidades (trabajo-necesidad). Autoriza después la realización de la persona en la confrontación con la naturaleza y los demás (trabajo-obra). Sitúa finalmente al trabajador en un mundo de relaciones en la construcción del mundo con otros.

En el interrogante sobre los problemas del empleo y sobre las soluciones aportadas al paro, conviene poner de manifiesto estos tres objetivos del trabajo, lo que implica un cuestionario sobre el funcionamiento global de la sociedad:

- ¿no hay tendencia a privilegiar el primer aspecto en detrimento de los otros dos?;
- los mecanismos de reconocimiento social, ¿no están ligados esencialmente al ejercicio de un trabajo remunerado (un empleo) y al nivel de ingresos al que da derecho?

Estas reflexiones generales desembocan en interrogantes particulares:

● referentes a la garantía de recursos:

- ¿puede contentarse uno en contemplar únicamente este aspecto en la solución del problema del paro?;
- con respecto de la noción de solidaridad y de distribución, ¿se plantea el problema de la misma manera que para el conjunto de los agentes económicos: (cuestión de una cierta proporcionalidad entre indemnizaciones de paro y salario anterior; cuestión del segundo salario en una familia de condición acomodada)?;

● referente a la inserción social en la participación en una obra colectiva:

- ¿qué progresos realizar en las condiciones de trabajo para que se afirme aún más, a nivel de mayor número, esta conciencia de colaboración en una obra común?;
- ¿cómo condicionar la significación del trabajo-obra con ciertos efectos del progreso técnico sobre el contenido de las tareas?;
- con respecto a la noción de solidaridad, ¿para quién es más indispensable el reconocimiento social por el empleo?;
- el empleo remunerado, ¿es la única forma de reconocimiento social? ¿No se puede imaginar para algunos ciertas formas tan florecientes (rehabilitación de la benevolencia; revalorización de la condición social, de la educadora o del educador de jóvenes en el hogar)?;

● referente a la unión entre empleo, ingresos y promoción de las personas:

- ¿no es deseable desconectar más calidad de la vida y promoción humana, por una parte, tiempo de empleo remunerado e ingresos reales, por otra, lo que vuelve a poner en litigio el lugar central concedido en nuestras sociedades al nivel de vida cuantitativo?

Es sin duda a la luz de esta cuestión como deben examinarse las formas de una distribución ampliada del empleo (trabajo por horas más bien que toda la jornada, jubilación anticipada acompañada por una reducción de ingresos, limitación del pluriempleo.

III.2. Es a la luz del principio de reconocimiento mutuo aplicado a las situaciones concretas (especialmente las relaciones de fuerzas existentes), como deben arbitrarse los diversos conflictos de valores que el punto II de esta exposición ha señalado: se evocarán especialmente los conflictos entre solidaridad local (regional o nacional) y solidaridad internacional, entre seguridad y adaptabilidad, entre responsabilidad, exclusivamente económica y responsabilidad social y societaria de la empresa, entre solidaridad y eficacia.

Cada situación merece un examen particular, habida cuenta de las posturas y de las relaciones de fuerza, para que un juicio ético pueda aportarse. Nos contentaremos con evocar aquí éste o aquel ejemplo que indica el proce-

dimiento a seguir. Así, la seguridad total en materia de empleo va contra la exigencia de adaptabilidad y de movilidad técnicamente necesaria en una economía, exigencia que puede ser igualmente portadora, en ciertas condiciones, de potencial de promoción humana. El examen de las relaciones de fuerza, ¿no debería conducir a reservar esta seguridad de empleo a los que son naturalmente los menos adaptables (personas de edad, incapacitados, personal menos cualificado), lo que vendría de nuevo a desasegurar a los fuertes para asegurar mejor a los débiles?

Igualmente, se puede concebir que en los conflictos entre intereses locales e intereses mayores sea preciso conciliar la necesaria abertura a lo universal y los niveles de responsabilidad de cada uno: un jefe de empresa textil debe tener en cuenta, con toda certeza, el desarrollo industrial de los NPI, en particular en la perspectiva de la expansión de su firma, pero es especialmente del porvenir de sus asalariados de lo que se debe preocupar: en el Estado la mayor preocupación es redefinir con los otros países las reglas del juego de una colaboración internacional más solidaria.

Para cada tipo de problema ligado con el empleo, la gestión ética ve así a cada asociado situado dentro de su grupo y con respecto de los demás grupos, conociendo los grados de libertad de que dispone y consciente de la parcialidad de su punto de vista, volviendo a poner en duda sus comportamientos y sus costumbres y abierto a las posiciones de los competidores o de los adversarios. Las opciones y las decisiones se hacen en una semiclaridad y abocan a compromisos provisionales: para quien reflexiona sobre las interrogantes éticas subyacentes a los problemas económicos, la luz sorda, incierta, de cuestionar incesantemente la acción y los actores.

* * *

Al término de esta exposición, cabe preguntarse sobre las responsabilidades particulares de nuestras instituciones, de nuestros profesores y cuadros con respecto a las ideas desarrolladas en el presente informe: subrayaremos solamente tres puntos que nos parecen importantes.

Nuestra primera responsabilidad es ciertamente la de ser buenos científicos y, por tanto, colaborar eficazmente en la construcción de un razonamiento científico pertinente. Acerca de este punto, si lo que hemos dicho de la naturaleza de la ciencia económica como ciencia humana es exacto, ¿no cabe el peligro de encerrar la realidad en una lectura que tendríamos tendencia a creer exhaustiva? ¿Cuál es el lugar que se ha concedido a lo social y a lo sociológico en el entorno de nuestros análisis económicos?

Si es cierto que la acción moral se hace posible por el descubrimiento de grados de libertad, lo cual resulta de un análisis objetivo, la función que los científicos deben cumplir es determinante, desde ese punto de vista. ¿Qué papel representamos en el marco de nuestros estudios personales, en el marco de las consultas que concedemos o que nos piden, en la puesta en evidencia de esas zonas de libertad? ¿En qué tipos de actores nos interesamos más particularmente? ¿Qué lugar ocupa el problema del empleo (a nivel de nuestra región o de nuestro país) en nuestras preocupaciones?

Finalmente, puesto que formamos futuros cuadros que tendrán que ejercer responsabilidades económicas, ¿qué lugar se da en su formación científica y humana a la integración de algunas llamadas evocadas más arriba y que con-

dicionan las tomas de decisión (la realidad ha estallado, los actores son diversos y parciales (¡incluidos nosotros mismos!)? Conviene situar exactamente las dificultades y los márgenes de actuación. Un objetivo todavía más ambicioso: ¿qué reflexión se les propone para implicar las posturas éticas en las decisiones que tendrán que tomar?

Para cada uno de nosotros, dentro de nuestras instituciones, marcadas por una historia, relaciones de fuerza, costumbres, hombres, en el lugar que ocupamos, se abren zonas de libertad que ofrecen la posibilidad de desviar los comportamientos. ¿Sabremos descubrirlas e inventarlas?

* * *

Lille, 26 de marzo de 1981

BIBLIOGRAFIA

2. RELIGION

GREGORY BAUM: *Religión y alienación* (Lectura teológica de la sociología), Ediciones Cristiandad, Madrid 1980, 318 pp.

Gregory Baum es un teólogo de la Universidad de Toronto. Preocupado porque la Iglesia Católica, de hecho, no ha sido capaz de avanzar y de adoptar las nuevas formas de vida cristiana y de catolicismo, esbozados en los documentos del Vaticano II, busca una respuesta a este problema en la sociología, en cuanto investigación sistemática de los hechos sociales. Al ponerse el autor en contacto con la literatura sociológica del siglo XIX y comienzos del XX, vive la experiencia de cómo la sociedad, el colectivo concreto en que se vive, afecta a nuestra conciencia, es decir, a la manera de captar cada cual la realidad y lo que pensamos de ella. O dicho muy brevemente, Baum vive la experiencia de que el pensamiento tiene unas raíces sociológicas. El, como teólogo, palpa entonces cómo la teología y el pensamiento teológico, con harta frecuencia, no han estado enraizados en el mundo concreto en que vivimos y, consecuentemente, el resultado ha sido un pensamiento teológico desvitalizado y anémico. Esto le lleva al autor a iniciar a los estudiantes de teología en la lectura de la tradición sociológica.

Baum expone y estudia a Hegel, Marx, Toennies, Freud, Durkheim, Weber. Pero el fuerte y la originalidad del autor está en cómo hace esta lectura. No frecuente en un teólogo, tiene el don de leer sin prejuicios a los autores sociológicos clásicos y descubre en ellos todo lo que tienen de verdad y de razón. Los teólogos, generalmente, cuando se ponen en contacto con la sociología, suelen hacer una lectura crítica, que va a la caza de errores, donde casi únicamente se descubren las vertientes negativas para refutarlas y apenas queda tiempo para lo que es más importante (y es lo que hace el autor): captar y expresar todo lo ad-

mirable y verdadero que es patrimonio de todo gran autor.

Baum tiene el don de saber leer la sociología clásica con unos ojos limpios y penetrantes que le capacitan para ver las cosas y las personas como son (libre de prejuicios doctrinales e imaginarios) y, además, como siempre él es un teólogo, se hace maestro de aquellos que, sin querer perder nada de su identidad teológica, sin embargo, quieren ver la vida, los hombres y la acción humana en su pura genuinidad; esto le lleva a descubrir cómo los sociólogos clásicos, desde un prisma científico, objetivo y desinteresado, consideran la religión, lo cual tanto puede enriquecer el punto de vista del teólogo.

El autor nos dice, finalmente, que en el curso de su trabajo pasa de la sociología a la teología; pretende «utilizar los conceptos y nociones de la sociología para entender más claramente cómo ha de ser hoy la práctica cristiana y cómo habremos de formular más adecuadamente la presencia del Espíritu Santo en la sociedad».

El libro tiene la originalidad de que no es un sociólogo, sino un teólogo, el que nos enseña a ver la realidad de la sociedad.—JULIÁN LÓPEZ.

RINCÓN ORDUÑA, R.; MORA BARTRES, G.; LÓPEZ AZPITARTE, E.: *Praxis Cristiana. 1. Fundamentación*, Edic. Paulinas, Madrid 1980, 474 pp.

Ambicionan los autores elaborar una moral profundamente cristiana, cristocéntrica, justamente para poder brindar una moral radical y plenamente humana. Programan, para ello, una obra en tres volúmenes: vol. I, *Fundamentación*; vol. II, *Opción por la justicia y el amor*; vol. III, *Opción por la justicia y la libertad*. Presentamos ahora, logrado, el primero de estos tres tomos.

Consta esta *Fundamentación* de tres partes: la primera traza el panorama histórico de la ética cristiana a partir de los antecedentes del Antiguo y del Nuevo Testamento hasta las últimas aproximaciones teológicas de nuestros días; la segunda estudia la dimensión moral de los evangelios sinópticos; la tercera presenta de manera sistemática la fundamentación de la ética cristiana, al mismo tiempo que analiza las instancias y categorías fundamentales de la teología moral.

Si los manuales al uso hasta hace poco tiempo obedecieron sobre todo al propósito del concilio tridentino de preparar buenos confesores, expertos, particularmente en materia de pecados, la obra que reseñamos obedece al mandato del Vaticano II de «perfeccionar la teología moral»; su «exposición científica, nutrida con mayor intensidad por la doctrina de la Segunda Escritura, deberá mostrar la excelencia de la vocación de los fieles en Cristo y su obligación de producir frutos en la caridad para la vida del mundo» (OT, 16, 4). Creemos que los autores logran este objetivo, presentándonos una moral crítico-científica, hondamente humana al mismo tiempo que netamente evangélica. Una obra que, por otra parte, se coloca al alcance de todo cristiano medianamente instruido.—J. G.

JOSÉ MARÍA PIÑERO CARRIÓN: *El dinero de la Iglesia*, Ed. Universidad Pontificia, Salamanca 1980, 155 pp.

En qué se gasta, quién lo da, cómo se administra el dinero de la Iglesia es la temática aparente con que se presenta la cubierta de este libro. En realidad el tema es otro, a saber: en qué *se debería* gastar, quién *lo debería* dar, cómo *se debería* administrar el dinero de la Iglesia. La técnica básica para responder a estas preguntas es la elaboración de un presupuesto, de un presupuesto de gastos y de un presupuesto d ingresos, ambos de la Iglesia española. Estamos plenamente de acuerdo con que esta técnica es la mejor para responder efectivamente a aquellas cuestiones. Y creemos muy meritorio y clarificador el esfuerzo de Piñero Carrión por plasmar, primero, todos y cada uno de los grandes capítulos de gastos de la Iglesia española como una unidad, en comunión con la Iglesia universal. Muy me-

ritorio también y notablemente técnico el estudio de los criterios de distribución de la carga entre la totalidad de las familias creyentes españolas. Opinamos que una administración de esta naturaleza, aparte de atender ordenadamente todas las necesidades, haría ganar a la Iglesia española en tres valores cristianos básicos: unidad o comunión, equidad y libertad.—J. G.

301. SOCIOLOGIA

JUAN I. MARSAL Y BENJAMÍN OLTRA: *Nuestra sociedad*. Introducción a la Sociología. Editorial Vicens-Vives. Barcelona 1980, 534 páginas.

En el prefacio los autores explican claramente qué pretenden con esta obra, hecha en colaboración: «Su objetivo no es otro que el de estimular al estudiante de primeros cursos de Ciencias Sociales, o sencillamente al lector interesado, a la comprensión del complejo entorno socio-histórico en que estamos, tratando de abrir nuevos umbrales temáticos florecidos en virtud de los ingentes cambios socio-culturales que están acaeciendo. Trátase de un texto abierto y plural, concebido para aprender a pensar por uno mismo, más que de un compendio de conocimientos definitivos o de una síntesis exhaustiva y codificada sobre el estado-de-la-cuestión. Ofrecese, en suma, un cuadro real sobre los mecanismos y procesos más relevantes de un modelo de la sociedad industrial capitalista occidental, con sus determinaciones históricas, en el contexto más amplio de los jerarquizados circuitos productivos, políticos y culturales, en sentido amplio, que organizan nuestra contemporaneidad».

El conjunto de los temas tratados, manteniéndose dentro de una estructura de contenido vitalmente clásica, contiene temas destacados y muy actuales, como son los fundamentos teológicos de la sociabilidad, nación y nacionalismo, el caso de América Latina, etc.

Es cierto que en una obra de colaboración cada capítulo depende de su autor; sin embargo, sí es común el hecho de que en esta obra los autores están cercanos de la vida y de la realidad y no se ofrece una sociología abstracta y desencarnada.

El capítulo Religión está tratado por Joan Estruch, ciertamente con gran vitalidad, claridad y atractivo, dentro de los márgenes de brevedad obligados en estos libros de Introducción. Llama la atención el concepto de religión que presenta este autor; la religión para él es aquello que permite al hombre transformar el caos en un cosmos, es una cosmovisión; el concepto de religión lo vacía, a veces, de contenido teísta o de toda referencia a la divinidad y en lugar de llamar a esto pseudo religión o sucedáneo de la religión, lo considera como religión en sentido sociológico estricto. Las razones que da el autor tienen mucho o muchísimo de verdadero, pero en el conjunto es como si quisiera hacer del contenido de la religión un vino tan puro (tan sociológico) que no contuviera alcohol; esto no sería vino, sería otra cosa.

La Introducción a la Sociología, es pues, plural, sugerente y muy en referencia a nuestra realidad vital.—JULIÁN LÓPEZ.

JOSÉ MEDINA ECHAVARRÍA: *La sociología como ciencia social concreta*, Ediciones Cullera Hispánica, Madrid 1980, 130 pp.

Las Ediciones Cultura Hispánica presentan una edición impecable de la obra «La sociología como ciencia concreta» del autor hispano por nacimiento, y americano por su actividad profesional y docente, ya que ejerció la mitad de su vida académica en las Universidades de América. El autor falleció en 1977.

Esta obra sociológica ofrece una visión sintética de la sociología en cuanto ciencia. Son varios los altos valores de esta obra. Uno de ellos es la selección de los temas, y, sobre todo, la claridad y profundidad, el mismo tiempo, con que los temas se van tratando. El autor, con una transparencia, sencillez y elegancia de estilo que hace agradable la lectura, introduce al lector, sin que casi éste lo note, en los problemas más importantes y sutiles de la ciencia sociológica.

La riqueza cultural del autor se trasluce en toda la obra que, manteniendo su objetivo sociológico, se ve continuamente nutrida e iluminada por otras ciencias del saber humano, principalmente por la filosofía de la historia.—JULIÁN LÓPEZ.

ENRIQUE BALLESTERO: *El encuentro de las ciencias sociales* (Un ensayo de metodología), Alianza Editorial, S. A. Madrid 1980, 134 páginas.

Se publica mucho sobre el método en las ciencias sociales, pero es obligado decir que nunca las publicaciones sobre esta materia del método serán suficientes; el método es como una herramienta que necesita siempre revisarse y, a la vez, perfeccionarse. El trabajo de E. Ballesteros va en esta línea de reflexión seria, sugerente y profunda sobre los diferentes elementos que componen el método de las ciencias sociales.

Este ensayo está escrito de una manera que desde el primer momento se hace interesante y ameno (cosa muy difícil de lograr hablando sobre metodología).

El prólogo se presenta como un debate donde los «señores» Derecho, Sociología, Historia y Economía se reúnen para dialogar sobre los métodos de trabajo de las respectivas ciencias. Se es realista antes de comenzar el debate, no se esperan avances espectaculares, pero se espera progresar en el lema del Congreso: el ir hacia unas ciencias sociales más intercomunicadas.

El autor tiene una sensibilidad especial para saber analizar las diversas realidades del método (el modelo, la estructura, la teoría, etc.) con una habilidad y claridad poco común; tiene una clara mente y formación filosófica, que le ayuda a penetrar clarificando el funcionamiento y la realidad actual de los diversos métodos de las ciencias sociales.

Es un trabajo breve, siempre sugerente y clarificador, y consigue mucho de lo que pretende el autor, hacer unas ciencias sociales más intercomunicadas.—JULIÁN LÓPEZ.

GAVIRIA, MARIO ET ALII: *El modelo extremeño*, Editorial Popular, Madrid 1980, 407 pp.

Este libro que empalma y quiere dar soluciones constructivas a «Extremadura saqueada», publicado anteriormente, se inserta en la historia de las obras protesta

BIBLIOGRAFIA

y de los análisis sociales sobre el subdesarrollo que junto con la denuncia, además de plantear los problemas, propone soluciones. Su lectura recuerda en ocasiones a «Los hijos de Sánchez», de Oscar Lewis o al estudio sobre los latifundios de Pascual Carrión. Se le puede calificar de análisis interdisciplinar, porque en él confluyen la agronomía, la economía, la sociología, pero quizá también se le puede dar la categoría de planificación, no coactiva, ni indicativa, sino popular, ya que es partiendo de la base tanto ecológica, como social, donde se encuentra la solución de esta región cenicienta y olvidada, de la que se aprovechan los políticos para hacer discursos o planes badajozeros, que nunca arreglaron nada.

Con el fin de buscar una fórmula humanizadora para el codesarrollo de estas zonas de La Serena y La Siberia, sus autores recuentan y describen el capital humano y los recursos materiales de que disponen los 170.000 habitantes de estas zonas, convencidos de que una praxis agricolizante, que olvide el actual pastiche industrializador, no sólo sacaría de la miseria, sino que en veinte años los 7.000 kilómetros cuadrados de lo que ellos denominan la tercera provincia extremeña, habría puesto en regadío 160.000 hectáreas y habría demostrado la viabilidad de un modelo extremeño del desarrollo. Los autores están seguros de que esta tierra de Extremadura tiene una gran riqueza suficiente para dar vida a todos y hacer volver a los que se fueron, para que jamás se vuelva a repetir la triste historia de la emigración secular y crónica.—C. G.

DICCIONARIOS RIODUERO: *Sociología*, Ed. Rioduero, Madrid 1980, 278 pp.

Al encanto de su presentación en forma de libro de bolsillo y con una impecable tipografía, que hace recordar a la cultura alemana, se suma la precisión y profundidad que, en el breve tratamiento que se hace de las 1.800 voces que se incluyen, marca la tónica de esta obra, donde se compagina el saber del original alemán con la actualidad y la referencia a temas españoles. En las 170 ilustraciones y tablas que aparecen, se insertan temas de actualidad o cuadros estadísticos de notable interés para el lector hispano, con una mención constante de la

Constitución Española o de los últimos datos con que se cuenta del Anuario Estadístico del I.N.E. En ocasiones se impone la visión germánica, no distinguiéndose, por ejemplo, entre sociedad y estado, tal y como aparece en el Principio de Subsidiariedad, donde nos parece que debía decir Estado o sociedad civil en vez de comunidad.

La amplitud de voces que se incluyen dentro de una exigencia por definir cada concepto con rigor y precisión, puede servir de ayuda para una definición exacta de cada voz, a la que se trata desde las diversas perspectivas científicas: psicología, filosofía o sociología.—C. G.

J. ATTALI Y VARIOS: *El mito del desarrollo*, Edit. Kairos, Barcelona 1980, 256 pp.

Un grupo de intelectuales universitarios de América Latina, Estados Unidos y Europa, especialistas en Ciencias Sociales, se reunió recientemente en Italia con el fin de dilucidar y articular un debate sobre las sombrías perspectivas que la década de los 80 levanta ante las esperanzas de progreso social. Fruto y contenido de este debate es el libro que reseñamos.

Es un libro de particular interés por el carácter anticonvencional, tanto en la forma como en el fondo, de las cuestiones que plantea. Con ese talante, que se traduce en más preguntas que respuestas, examina los actuales callejones sin salida que se manifiestan en el centro del sistema internacional de la sociedad de consumo, así como en su periferia, con el hundimiento de las esperanzas que había hecho nacer la idea misma de desarrollo. Constata un cierto «agotamiento de las utopías», el neocolonialismo al que están sometidos no pocos países inviables, paupérrimos, del «Cuarto Mundo», la no existencia necesaria de armonía entre el desarrollo económico, social, político y cultural. Pone cierta esperanza en la nueva conciencia ecológica, en la vuelta al ideal de la armonía del hombre con la Naturaleza.

Un libro, en definitiva, como acicate para reflexionar profundamente sobre la crisis general que nos invade; un libro desmitificador pero abierto a la búsqueda

da de alternativas humanas y sociales al desarrollo.—J. G.

SANTIAGO OTERO, HORACIO Y VARIOS: *Humanismo y Tecnología en el mundo actual*, Ed. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, 1979, 193 pp.

Recoge este libro las ponencias y comunicaciones de las «Jornadas internacionales de investigación humanística» celebradas en Madrid los días 11 a 16 de abril de 1977. No menos de veintinueve nombres diferentes, nacionales y de ultrapuertos, aparecen entre los colaboradores. El nivel medio es de notable altura y también de considerable interés para todos los estudiosos de las relaciones entre técnica y humanidades.

Hay quienes tratan el tema de una manera más general desde un doble e indiscutible hecho: la necesidad que el técnico tiene de una extensión y profundización humanística, por un lado, y la invasión de la técnica, de la informática, por ejemplo, en la propia investigación literaria, por otro.

Algunos—Pedro Laín Entralgo—proponen todo un programa de formación humanística universitaria para el técnico; otros presentan estudios mucho más específicos: «Effects of the Computers on Literary Studies», «Humanismo, dinero y poder industrial», «Técnica y Desarrollo Político», etc.

En general se trata de verdaderos escritos de investigación. No debería faltar este libro en ninguna biblioteca con una sección dedicada a las relaciones entre tecnología y humanidades.—J. G.

32. POLITICA

EQUIPO DE REDACCIÓN PAL: *La política*, Ed. Mensajero, Bilbao 1981, 671 pp.

Este diccionario del saber moderno sobre la política en su entorno histórico y actual, se aparta del anterior esquema sobre el que estaba construida esta colección de diccionarios y opta por la pre-

sentación a doble columna de una infinita variedad de conceptos y voces, que abarcan tanto los hechos como las personas, ideas estrictamente políticas e ideologías socio-económicas. Como los autores aconsejan, en ocasiones será mejor partir del índice final para encontrar el personaje político que se desca, la guerra concreta, el partido político buscado o una facción determinada.

Esta concepción amplia y social de que se parte en la concepción del fenómeno político lleva a que se incluyan materias como obrerismo, propaganda y publicidad, transporte, sociología, etc., lo que hace de esta obra enciclopédica un seguro manual de consulta, tanto para los estudiosos como para el ambiente familiar, siempre dentro de una visión ética, marcada por la seguridad. El libro puede ser de gran utilidad para maestros y profesores de secundaria, ya que, al estar concebido de una forma sintética, presenta lógica y ordenadamente cada uno de los temas que aborda, estableciendo una gradación jerárquica para cada problema.

Lástima que no haya incluido alguna orientación bibliográfica, que hubiera dado pie para aumentar la lectura o para ampliar cada uno de los temas abordados, que, como ya se ha dicho, incluyen planteamientos históricos-jurídicos, económicos y sociológicos, además de los directamente políticos.—C. G.

33. ECONOMIA

VON NELL-BREUNING, OSWALD: *El capitalismo*, Herder, Barcelona 1980, 219 pp.

A ningún lector de esta revista le resulta desconocido este hombre, cuyo testamento anticipado publicamos en nuestro número anterior, y en el que se contienen muchas de las ideas madres y la filosofía que se esconde detrás de este libro, que aspira a ser una crítica de las luces y las sombras que ha arrojado sobre la humanidad este sistema, que es, ha sido y será signo de contradicción. Después de que han pasado veinte años de la publicación de su primera obra sobre este mismo tema, ofrece ahora Nell-Breuning el fruto de sus reflexiones y sus críticas, sin ira y sin pasión, sino

con lucidez racional, divididas en torno a cuatro temas: Definición del Capitalismo, su crítica, su sistema económico y su visión de la sociedad.

Pese a que la traducción no esclarece muchas de las ideas, el pensamiento de Nell-Breuning emerge como un iceberg de clarificación, que en ocasiones se esconde o se enreda en la discusión de temas parciales, a los que el autor presta notable atención. Lo cierto es que se pasa revista no sólo a la visión macrosociológica, sino a temas tales como el salario, los beneficios, el rendimiento, la distribución, los monopolios, las clases sociales y un largo etcétera. En este libro, el capitalismo ni es exaltado, como el único sistema ideal, ni tampoco condenado como la suma de todos los males. Su autor busca y presenta alternativas o soluciones de reforma para dar con la fórmula «mágica» del capitalismo social temperado.—C. G.

SUNKEL, OSVALDO Y VARIOS: *Transnacionalización y dependencia*, Ed. Cultura Hispánica, Madrid 1980, 425 pp.

A lo largo de estos últimos cinco años, el Departamento de Estructura Económica de España de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Complutense de Madrid, con la colaboración del Instituto Fe y Secularidad y del actual Instituto de Cooperación Iberoamericana, ha organizado una serie de encuentros con profesores y especialistas iberoamericanos y europeos sobre la transnacionalización e internacionalización de las actividades económicas. Este libro recoge las ponencias, comunicaciones y coloquios de los dos primeros. No menos de dieciséis personas intervienen en el mismo.

Lo que a nuestro juicio da unidad a la obra es el carácter de revisión crítica que todos estos autores adoptan frente a las ideas al uso sobre internacionalización de la economía y dependencia. Por eso la creemos una obra de considerable interés para la puesta al día de nuestras teorías sobre la materia.

La primera parte se centra sobre todo en la transnacionalización del capital y la dependencia tal como se presenta en América Latina; se contradice una larga

serie de «tesis erróneas» y se describe el «novísimo» carácter de la dependencia. La segunda parte se refiere a la periferia europea, es decir, a los países mediterráneos de Europa; defiende la conveniencia de una estrecha colaboración solidaria de estos últimos países. La tercera considera el caso español; estudia en ella «el auge del crecimiento dependiente en España», década de los 60, así como las multinacionales y su penetración sectorial y tecnológica en España. La cuarta y última parte se refiere a la naturaleza y función del Estado en las sociedades dependientes.

La calidad de las colaboraciones es varia, pero todas ellas ayudan al acopio de información y conocimientos así como a la reflexión personal crítica.—J. G.

333. TIERRA Y PROPIEDAD

GRUPO E. R. A. (Estudios Rurales Andaluces): *Las agriculturas andaluzas*, Ed. Servicio de Publicaciones Agrarias, Ministerio de Agricultura, Madrid, 1980, 512 páginas.

He aquí una excelente reflexión colectiva, actualizada, profesional, independiente, antitópica, sobre el sector agropecuario en Andalucía. Consideramos que es ésta ya la última y una de las más extraordinarias versiones, indispensable, sobre la realidad y la problemática agraria andaluza.

Sus dos primeras partes abordan el estudio desde la óptica espacial o geográfica (primera parte) y desde la óptica sectorial o de producción (segunda parte). La tercera tiene por objeto enriquecer el libro con el enfoque estructural, analizando los aspectos estructurales de los tres factores clásicos: la tierra, el trabajo y el capital. Termina el estudio con un amplio diseño de una política agraria alternativa para Andalucía centrado en diez tesis concretas: Andalucía dependiente, planificación agrícola pactada, etc.

Aun cuando se advierte un cierto pluralismo ideológico en el equipo de autores, todos ellos se mueven en el texto en un espacio político que muy bien po-

driamos denominar de reformador, de centro izquierda. Opinamos que otro gallo cantaría a la agricultura andaluza —y a la española en general— si se pusieran en práctica todas las sugerencias de política agrogranadera que, como investigadores, proponen.

Un libro, en definitiva, que bien ha merecido la pena el esfuerzo de haber sido concebido, discutido y escrito. Sólo deseamos que sea ampliamente leído y meditado por los responsables, particularmente, de la política agraria en nuestro país.

El grupo de autores procede del ETEA, del INIA, de las delegaciones del Ministerio de Agricultura en Andalucía, de las Universidades y Escuelas técnicas de Córdoba y Sevilla hasta completar la cifra de 18 nombres.—J. G.

336. HACIENDA PUBLICA

PÉREZ LUQUE, MARIO: *Deberes tributarios y moral*, Edit. de Derecho Financiero, Madrid, 1980, 179 pp.

Parte el autor de la clásica definición del deber: «obligación de hacer o no hacer conforme a una norma», para distinguir más tarde entre deberes morales, jurídicos y sociales. Considera al deber como fuente y origen de la responsabilidad, tanto social como jurídica y moral. Por deber tributario entiende tanto las obligaciones sustantivas como formales. Recuerda más adelante los principios generales de la imposición fiscal: generalidad, igualdad, proporcionalidad, progresividad. Pone de relieve la dificultad de definir un sistema fiscal justo por los numerosos factores que es preciso considerar para atribuir esta calificación. Defiende el deber en conciencia de obedecer a las leyes civiles, en general, y a las fiscales en concreto, considerando como un «sofisma» las meramente penales. Estudia después las varias opiniones en torno al tema del fraude fiscal como hurto y el problema de la restitución; se inclina más bien, por las sentencias más estrictas: «fuera de estos casos mencionados, resulta obligada la cuasi-restitución o compensación social». Analiza, asimismo, las excusas morales para el pago del tributo, derivadas de la intrincada casuística y

de la mayor o menor justicia de las leyes fiscales concretas. Se aventura a cifrar, con una argumentación no del todo convincente, a nuestro juicio, máximos y mínimos de la obligación tributaria, para pasar más tarde a los deberes formales derivados de la declaración fiscal. Completa este ensayo de corte clásico un apartado sobre los deberes morales del Estado y otro sobre los derivados de la administración de los gastos públicos.

Acabamos de calificar esta obra como de un ensayo de corte clásico, embebido en la bibliografía de los autores españoles, sobre todo, y de algunos extranjeros que se han preocupado a lo largo de estos últimos años del problema moral de los tributos.—J. G.

37. EDUCACION

JOHN JAROLIMER, CLIFFORD D. FOSTER: *Enseñanza y aprendizaje en la escuela primaria*, Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1979, 336 páginas.

El objeto de este libro es capacitar al lector, candidato o maestro, en aquellos conocimientos y habilidades que se consideran esenciales para el buen éxito de la enseñanza y el aprendizaje en la escuela primaria. Pronto se advierte que el contenido responde satisfactoriamente al título, y el desarrollo en cada capítulo es buena muestra de una acertada metodología y alto sentido de la eficacia, características de los textos americanos. Este es uno de ellos.

Tras un capítulo inicial sobre el mundo social de los niños como marco de referencia general, los temas se suceden en secuencia lógica, conforme a los problemas e interrogantes básicos de la enseñanza y el aprendizaje. Así al estudio de las características y competencias del maestro y del tema central ¿qué es la enseñanza?, sigue la exposición de los problemas en torno al control o gestión de la clase, formas de enseñanza, planificación de la enseñanza, problemática y soluciones de la enseñanza en grupo. Establecida la importancia y modalidad de la fijación de objetivos didácticos, abordan los autores algunas de las principales estrategias docentes destinadas a facilitar el

aprendizaje, tipos de interrogación, estrategias para la adquisición de habilidades y destrezas, aprendizaje de conceptos. Finalmente son tenidos en cuenta ciertos factores o condiciones de no menor importancia para el aprendizaje como son la atmósfera afectiva, los valores, la educación moral. Completa la amplia temática una perspectiva global de las innovaciones y cambios que se están aplicando en la educación elemental.

Tal vez el aspecto más original del libro se halle a nuestro entender, en la estructura y tratamiento de los temas. La exposición va precedida de unos objetivos concretos para cada capítulo en términos operativos. Siempre hay alguna proyección anecdótica o situacional, invitando a la reflexión y a la actividad personal del lector. Concluyen todos los capítulos con alguna práctica sugerida y una bibliografía de varios libros y artículos muy selectos. Obra útil, que cumple el objetivo funcional propuesto: capacitar mejor al maestro para su tarea concreta en la escuela.—MILLÁN ARROYO.

HANS ZULLIGER, FRITZ SALOMON:
El test Z. Un test individual y colectivo, Editorial Kapelusz, Buenos Aires-Madrid 1979, 395 páginas.

En su calidad de psicólogo del ejército suizo, Zulliger creó y ensayó durante la Segunda Guerra Mundial un *test* inspirado en Rorschach. Su objetivo era simplificar el instrumento diagnóstico original, en cuya técnica se había especializado, buscando una aplicación colectiva mediante la utilización de diapositivas. Posteriormente (1954) publica otra versión para exámenes individuales, utilizando solamente tres láminas análogas a la del Rorschach. Los sucesivos estudios y aplicaciones del nuevo *test*, tanto colectiva como individualmente, confirmaron su efectividad y economía de uso. De este modo a los *test* de Rorschach y al Been-Rorschach, tan profundamente estudiados, aunque de compleja aplicación e interpretación, se añadía un tercer instrumento, el *Test-Z* (de Zulliger), con la ventaja de su doble aplicación individual y colectiva, y su relativa sencillez en cuanto a material y tiempo.

La complejidad propia de todo *test* de

interpretación de formas exige una sólida preparación. El presente volumen no es sino el completo manual imprescindible para el conocimiento, aplicación e interpretación del *Test-Z*, tanto en su forma individual como en la colectiva.

Se expone en la primera parte, la técnica del *test*: instrucciones, anotaciones, lista de respuestas, cómputo de las mismas, y un extenso y muy matizado análisis del valor sintomático, psicológico y caracteriológico de los factores revelados por el sujeto (pp. 56-127). En una segunda parte se explica el concepto de «psicograma» obtenido por el *test*. Numerosos ejemplos de diagnóstico con modelos típicos definen las más variadas anomalías de conducta o personalidad. El *test* colectivo descrito en la tercera parte se ilustra con datos obtenidos de su aplicación a militares, en selección profesional. Fritz Solomon realizó en la versión americana la compilación de lo que inicialmente eran dos volúmenes y de ella, eliminando repeticiones, procede la presente versión castellana.

Ningún *test* aislado es garantía suficiente para el diagnóstico de un sujeto. Por ello debe utilizarse de ordinario como parte de una batería. Cuando se trata de un *test* de «interpretación de manchas», o proyectivo se impone todavía una mayor cautela. Los ya familiarizados con el Rorschach aprenderán fácilmente a aplicar el *test-Z*. Para psicólogos, pedagogos terapeutas, clínicos o psiquiatras, el «*Test Z*» es un instrumento suficientemente avalado. Pero su eficacia máxima siempre dependerá de la competencia y experiencia de quien lo maneje. En este sentido el presente manual resulta imprescindible.—MILLÁN ARROYO.

DAVID MINDESS, MARY MINDESS:
Guía para un efectivo programa del jardín de infantes, Buenos Aires, Kapelusz 1979, 143 pp.

Hoy nadie pone en duda la necesidad y la importancia de una educación preescolar para el ulterior desarrollo de la personalidad del niño. Donde tal vez faltan ideas claras es en el qué hacer, el cómo y para qué de la actividad de educadores y niños en los llamados jardines de infancia o escuelas de párvulos. Una *Guía* para un efectivo programa de ac-

ción, como representa este volumen, será bienvenida por todos. Su contenido responde a esa preocupación dominante en los educadores norteamericanos por el «how», el «cómo actuar», a la hora de orientar la función docente o educadora.

En ese sentido el lector encontrará aquí cumplida satisfacción a cuestiones básicas de toda educación preescolar: cómo aprenden los niños, cómo planear el aula y el trabajo en grupo, cómo aprovechar el ambiente exterior a la escuela, cómo sentar las bases del futuro aprendizaje o estudio del niño, cómo estimular las experiencias estéticas, cómo ayudar a los niños a comprenderse a sí mismos, cómo integrar el jardín de infantes en la escuela primaria y cómo evaluar el programa del jardín de infantes.

Las orientaciones educativas se apoyan en algunas de las más importantes investigaciones realizadas en los últimos años y en determinados proyectos innovadores aplicados con éxito en Estados Unidos, por ejemplo en el desarrollo del lenguaje y aprendizaje de la lectura, escritura y cálculo, importancia del movimiento, la música, etc., sin olvidar la inspiración básica de autores como Piaget, Bruner.

Todos los capítulos presentan un breve resumen clarificador y al final del volumen se ofrece una lista de asociaciones, una serie de guías, específicas «curriculares» para los jardines de infancia, así como una bibliografía profesional brevemente comentada.

El libro pone al alcance de los educadores en lenguaje completamente comprensible las líneas maestras de lo que debe tenerse en cuenta en el jardín de infantes, tres-seis años, para mejorar su eficacia.—MILLÁN ARROYO.

JEAN-MARIE DIEM, AVNER ZIV: *Psicopedagogía experimental*, Editorial Cincel, Madrid 1979, 166 pp.

Existe una cierta incomunicación entre los resultados de los psicólogos e investigadores educacionales y la praxis concreta de los que trabajan como profesores en la escuela o ejercen funciones

directas de educación. La psicopedagogía se ocuparía del ámbito de problemas, tareas y objetivos que, partiendo de la psicología, inciden directamente en la teoría y praxis de la educación. Cuando a la psicopedagogía se la califica de experimental no se designa con ello una disciplina específica, sino más bien se especifica un método prevalente, el «experimental», como medio de adquisición del saber psicopedagógico. Es lástima que los autores no se planteen inicialmente algunas cuestiones básicas, pocas veces aclaradas, sobre el significado y límites de la llamada «psicopedagogía experimental».

El objetivo principal del libro consiste en presentar «algunas aplicaciones posibles de la investigación psicológica en el campo de la educación» (p. 9). La limitación de las pretensiones se hace patente en el tratamiento de los temas, sobrio y esquemático, buscando ante todo la claridad y rápida comprensión del lector. El especialista hubiera agradecido un respaldo documental más abundante a las tesis o conclusiones presentadas.

Motivación y aprendizaje, aspectos intelectuales y aspectos psicosociales, son los tres núcleos abordados en sendos capítulos, en torno a los cuales se plantean interrogantes básicos, algunas investigaciones como respuesta, y la valoración de conclusiones. En el aspecto motivacional tal vez el más completo, se recogen los trabajos de Harlow, Bexton, Hayes, Berlyne, Bruner, en torno al problema de la necesidad de estimación, la curiosidad, nivel de aspiración, ansiedad, necesidad de triunfo. La controversia sobre el papel de herencia o medio en la inteligencia se centra en torno a los trabajos de Jensen. La medida de la inteligencia y la creatividad es estudiada sobre el fondo de las clásicas investigaciones de Binet, Spearman, Guilford, Getzel. Los aspectos psicosociales cobran relieve con las investigaciones de Schachter sobre ansiedad y necesidad de afiliación, o las de Moreno, sobre sociometría, y el análisis de interacción en clase enriquecido con los trabajos de Flanders.

La obra, sin aportar datos nuevos, cumple bien su cometido de acercar al estudiante o profesor algunas de las «bases científicas» que avalan determinadas conclusiones, en problemas importantes que afectan a la enseñanza y educación.—MILLÁN ARROYO.

GRAZIELLE BALLANTI: *El comportamiento docente*, Buenos Aires, Kapelusz, 1979, 233 pp.

La expresión *comportamiento docente* no equivale en esta monografía a *comportamiento del docente* en sentido amplio, ni a *relación maestro-alumno*, aunque no excluya algunos aspectos de esa relación interpersonal. El objetivo principal de la autora es la conducta estricta del docente en cuanto agente efectivo, por su propia actividad y recursos, del aprendizaje de alumno: «Por comportamiento docente se entiende el conjunto de las manifestaciones operativas de un sujeto, que como *estímulos* o *refuerzos* provocan en otros modificaciones operativas generadoras de *aprendizaje*» (p. 3). En este sentido el énfasis se sitúa en la operatividad del docente descriptible esencialmente como intervención apta para producir modificaciones. Impronta, pues, no tanto personalista o psicológica, cuanto *tecnológica*.

Lo anterior no significa que se ignore la enorme importancia del proceso de aprendizaje, en cuanto dinamismo psicológico al que apunta la conducta del docente. En un primer capítulo, muy esclarecedor, se nos ofrece una síntesis muy actual y documentada de las características del aprendizaje, para luego abordar en sucesivos capítulos la profesión docente, la escuela y el alumno. El análisis de la enseñanza en su aspecto formal abarca los problemas de contenidos, su papel como estímulo y refuerzo del comportamiento operante del alumno, variedad de refuerzos, individualización y enseñanza programada, el *mastery learning*, el esquema de Gagné, tipos de lección, juego y trabajo, etc. En la investigación del comportamiento docente se estudian en profundidad los distintos métodos empleados: *a posteriori*, *a priori*, descriptivos, comportamientos verbales, comportamientos de tipo analítico y sintético, el «microteaching», etc.

El libro concluye con el estudio de la actividad evaluativa del docente, entendida de modo comprensivo como conocimiento del punto de partida, de las etapas intermedias y del momento final o meta.

Densidad de ideas, riqueza y amplitud temática, y un sello de originalidad en la exposición, acreditan la competencia de la autora. La ausencia de bibliografía fi-

nal por orden alfabético queda ampliamente compensada por la riqueza de las notas a fin de capítulo. En ellas se alude a obras y autores de primera mano, destacando como mérito la excelente información de la literatura norteamericana sobre el tema. Tal vez una lista de autores citados ayudaría a una mejor consulta del texto.—MILLÁN ARROYO.

5. INFORMATICA

ESTEVE, F.: *La Información Sociolaboral*, Ed. Cirde, Madrid 1980, 209 pp.

Presentado en forma de fichas organizadas en una estructura de clasificación decimal, y precedido de un prólogo del catedrático Dr. Orive, aborda este libro, fruto de una tesis en la Facultad de Ciencias de la Información, el espinoso tema de la información laboral, cuya interdisciplinariedad obliga al autor a abarcar las distintas esferas de lo histórico, lo jurídico, lo económico y lo político. Más que un exhaustivo o farragoso análisis en profundidad de todos los elementos que compondrían este todo de la información sociolaboral, el autor se limita a hacer un somero enunciado de los mismos, dentro de un esquema riguroso y comprensivo. Después de sistematizar los grandes momentos históricos, en que este tipo de noticias se producen, pasa a definir las características, funciones y disfunciones de esta dimensión laboral de todo medio informativo. Dentro de la infinita gama de variantes de este género periodístico, el autor se refiere especialmente a la prensa especializada y a la empresarial, poniendo como centro de mira el papel y la función del informador laboral. De innegable interés es el anejo que se adjunta sobre la valoración que hacen de tal información las centrales sindicales, partiendo de una encuesta realizada por el autor.—C. G.

65. EMPRESA

RECIO, EUGENIO M.: *La planificación de los recursos humanos en la empresa*, Edit. Hispano-Europea, Colección ESADE, Barcelona 1980, 323 pp.

Recoge este libro el contenido esencial de una investigación que fue presentada como tesis doctoral en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Central de Barcelona y que fue entonces distinguida con la calificación de sobresaliente *cum laude*. El haber trabajado algunos años como economista en el Departamento de Personal de una Empresa de Consultores hizo pensar al autor, al ver los problemas concretos de la gestión de personal en la empresa española, lo útil que podría resultar para su resolución aplicar las técnicas de planificación.

De esa primera experiencia nace este libro que se apoya, a nuestro juicio, en tres criterios: a) el rigor en la definición, ubicación y análisis de los diferentes elementos del proceso de planificación; b) el estudio y sistematización de los principales modelos e instrumentos teóricos de planificación que han sido elaborados hasta el momento; c) el contraste de estos últimos con los asistentes a distintos cursos y seminarios sobre planificación de recursos humanos, dirigidos por el autor en la ESADE de Barcelona.

Los modelos e instrumentos son en buena parte matemáticos o cuantitativos, pero el autor hace gala de buen sentido cuando advierte que por las limitaciones que tienen todas y cada una de las técnicas cuantitativas de previsión, se recomienda contrastar sus resultados con otras técnicas de tipo cualitativo. En definitiva la planificación que el libro estudia significa un paso adelante en la humanización de las condiciones del trabajo porque permite participar activamente al operario en la configuración de su futuro laboral dentro de la empresa y sin interferir áreas que le son ajenas por razones técnicas o jurídicas.

Una muy amplia bibliografía temática, a lo largo de 37 páginas, completan la utilidad de este estudio como instrumento de formación para estudiantes, empresarios y planificadores de empresa.—J. G.

PARRA LUNA, F.: *Balance social y progreso empresarial*, Ed. Cirde, Madrid 1980, 231 pp.

Esta obra, premiada con el premio de la Fundación Rumasa 1979, aspira a recoger todo el saber sobre este nuevo instrumento de política social empresarial, que cada día se va abriendo camino con más fuerza. En esta rama de la ciencia que aún se encuentra en mantillas entre nosotros, la aportación de Parra es notablemente clarificadora a nivel teórico y eminentemente útil a nivel práctico. Ni se descarta una completa fundamentación teórica, ni se huye de la inclusión de los indicadores precisos para establecer dicho balance, tanto dentro de la empresa pública como de la privada, todo en función de su dimensión y sus objetivos. Como advierte J. A. Garmendía en su admirable prólogo, «Sin la grandilocuencia y la pedantería de los budas teóricos, el libro de Parra Luna es una excelente trabazón de los elementos apuntados (valores realizados, valores programados y ámbitos sociales), al mismo tiempo que un despliegue del saber teórico». Todo ello hace que esta lección magistral sobre el balance social, sea de gran utilidad no sólo para los estudiosos del tema, sino para todo género de empresarios o responsables de la organización corporativa.—C. G.

REVISTA DE
**FOMENTO
SOCIAL**

Pablo Aranda, 3 - MADRID - 6

PRECIOS DE SUSCRIPCION PARA 1981:

España	970 ptas.
Extranjero	20 \$ USA
Extranjero (vía aérea)	24 \$ USA

ESTA REVISTA ME INTERESA

Nombre y Apellidos:
Calle:
Ciudad: Zona Postal
Provincia País

★ El pago de la suscripción lo hago efectivo:

- ☐ Contra reembolso.
☐ Giro Postal.
☐ Por domiciliación en m/cc. núm. Banco
☐ Por Talón Bancario (a nombre de la Revista).

ESTA REVISTA PUEDE INTERESAR A:

(se les enviará un ejemplar gratis)

Nombre y Apellidos
Dirección
Ciudad y Provincia

Nombre y Apellidos
Dirección
Ciudad y Provincia

Nombre y Apellidos
Dirección
Ciudad y Provincia

(Por favor, envíe este boletín a:
FOMENTO SOCIAL, c/ Pablo Aranda, 3. MADRID-6)

FUERZAS ELECTRICAS DE CATALUÑA, S. A.



**Producción, transporte
y distribución de
energía eléctrica**



**Domicilio Social:
PLAZA DE CATALUÑA, 2
BARCELONA**

GRANDES EXITOS DE LA EDITORIAL RAZON Y FE

Card. Karol Wojtyla
Juan Pablo II

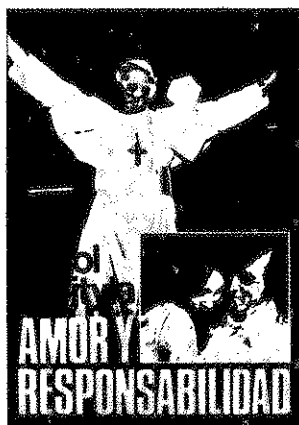
AMOR Y RESPONSABILIDAD

Los problemas que se refieren al amor, a la castidad, al matrimonio, a la procreación, a la familia. El papel y el valor de la sexualidad están aquí plenamente reconocidos.

12.ª edición

La primera obra del nuevo Papa editada en castellano

352 páginas. 500 pesetas



Jesús M. Granero, S. J.

ORACION EVANGELICA

Una orientación e iniciación en la oración personal, siguiendo las palabras mismas del Evangelio. Con la oración se une la reflexión teológica y la aplicación práctica a los más importantes problemas de la vida espiritual.

6.ª edición

1.281 páginas. 800 pesetas

José Gómez Caffarena, S. J.

Curso Universitario de Teología HACIA EL VERDADERO CRISTIANISMO

2.ª edición revisada

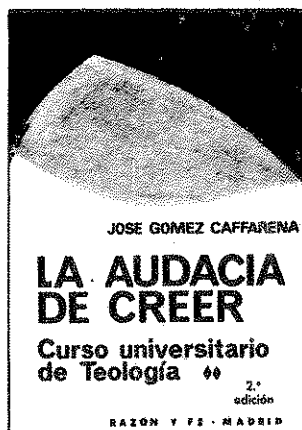
394 páginas. 400 pesetas

LA AUDACIA DE CREER

2.ª edición

287 páginas. 350 pesetas

¿Es posible ser todavía hoy un creyente sincero? ¿Es posible aún ser cristiano en el siglo XX? Estas preguntas se las hacen hoy muchos con cierta angustia. El autor intenta ayudar a responderlas, esclareciendo el *contenido* y la *estructura* de la fe.



Pedidos: EAPSA, Velázquez, 28. Madrid-1 o en librerías