

ESTUDIOS
DE LA FUNDACIÓN

SERIE ECONOMÍA Y SOCIEDAD

■ AGENTES SOCIALES, CULTURA Y TEJIDO PRODUCTIVO EN LA ESPAÑA ACTUAL

Víctor Pérez-Díaz
Juan Carlos Rodríguez
Joaquín Pedro López-Novo
Elisa Chuliá



ESTUDIOS
DE LA FUNDACIÓN

SERIE ECONOMÍA Y SOCIEDAD



ESTUDIOS
DE LA FUNDACIÓN

SERIE ECONOMÍA Y SOCIEDAD

■ **AGENTES SOCIALES, CULTURA
Y TEJIDO PRODUCTIVO
EN LA ESPAÑA ACTUAL**

Víctor Pérez-Díaz
Juan Carlos Rodríguez
Joaquín Pedro López-Novo
Elisa Chuliá

≡ funcas

FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORROS

PATRONATO

ISIDRO FAINÉ CASAS
JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN
FERNANDO CONLLEDO LANTERO
MIGUEL ÁNGEL ESCOTET ÁLVAREZ
AMADO FRANCO LAHOZ
MANUEL MENÉNDEZ MENÉNDEZ
PEDRO ANTONIO MERINO GARCÍA
ANTONIO PULIDO GUTIÉRREZ
VICTORIO VALLE SÁNCHEZ
GREGORIO VILLALABEITIA GALARRAGA

DIRECTOR GENERAL

CARLOS OCAÑA PÉREZ DE TUDELA

Printed in Spain

Edita: FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORROS (Funcas)

Caballero de Gracia, 28, 28013 - Madrid

© FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORROS (Funcas)

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, así como la edición de su contenido por medio de cualquier proceso reprográfico o fónico, electrónico o mecánico, especialmente imprenta, fotocopia, microfilm, *offset* o mimeógrafo, sin la previa autorización escrita del editor.

ISBN: 978-84-15722-34-2

ISBN: 978-84-15722-35-9

Depósito legal: M-21119-2015

Maquetación: Funcas

Imprime: Cecabank

INTRODUCCIÓN	11
Víctor Pérez-Díaz	
CAPÍTULO 1. LA INTENSIDAD DE AGENCIA, SU ANCLAJE Y SU PAISAJE: CLASE OBRERA Y ELITES, MERCADO DE TRABAJO Y CULTURA EN LA ESPAÑA ACTUAL	17
Víctor Pérez-Díaz	
1.1. PERSPECTIVA TEÓRICA Y SITUACIÓN ACTUAL	19
1.1.1. Objeto de estudio	19
1.1.2. Crisis, paro y dualismo: los <i>topoi</i> del momento actual	23
1.2. ACTIVACIÓN DE LA SOCIEDAD Y LAS CLASES TRABAJADORAS ENTRE LOS AÑOS CINCUENTA Y SETENTA DEL SIGLO PASADO	26
1.2.1. La línea argumental	26
1.2.2. Condiciones existenciales, horizonte e imaginario de la clase obrera	28
1.2.3. El quid de la experiencia de los cincuenta a los setenta: el país se activa y se mueve en determinada dirección	30
1.3. EN EL MOMENTO DE LA TRANSICIÓN: ENCUESTAS SOBRE LA CLASE OBRERA ENTRE FINES DE LOS SETENTA Y COMIENZOS DE LOS OCHENTA DEL SIGLO PASADO	34
1.3.1. Narrativas de cierta complejidad	34
1.3.2. En el terreno de encuentro, y conflicto, entre empresa y sindicato	38
1.3.3. Visión del orden social: ubicándose en torno a la zona central, en medio	43
1.4. ANCLAJES CULTURALES: EMPRESA Y SINDICATO, FAMILIA Y ESCUELA	48
1.4.1. Anclaje y paisaje	48
1.4.2. Sobre la cultura de las comunidades-ancla, comenzando por la empresa, y sus relaciones contingentes	50
1.4.3. Sobre los sindicatos	52
1.4.4. Sobre la familia: más bien cerrada sobre sí misma	54
1.4.5. El sistema educativo proporciona un impulso que podría ser mayor	55

1.4.6. Sociabilidad cotidiana difusa: un cultivo modesto de la inteligencia y de la confianza	56
1.4.7. La pequeña tradición de la clase obrera: esbozo de una narrativa	58
1.4.8. Formas de vida de <i>outsiders</i> e <i>insiders</i> : hogar familiar, y espacio público y cultura de la discreción	62
1.5. UN PAISAJE CULTURAL DIVERSO Y CAMBIANTE	64
1.5.1. Un paisaje, no una cultura hegemónica	64
1.5.2. La cultura de la izquierda: la crisis del imaginario marxista, y la larga marcha hacia la socialdemocracia	67
1.5.3. La pequeña tradición de los círculos dirigentes, desde la perspectiva de quienes “aspiran a vivir una vida diferente”	71
1.5.4. La narrativa ejemplar del mayo francés	72
1.5.5. La narrativa ejemplar de la transición democrática	77
1.5.6. La difusión de imaginarios de la sociedad civil, y sus variantes, clásica, lockeana y oligárquica	79
1.6. CONCLUSIÓN	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
CAPÍTULO 2. EMPRESARIOS Y TEJIDO PRODUCTIVO EN ESPAÑA	89
Joaquín Pedro López-Novo	
2.1. TRAYECTORIA DEL EMPRESARIADO ESPAÑOL: ADAPTACIÓN AL CAMBIO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES	94
2.2. FISONOMÍA DEL EMPRESARIADO ESPAÑOL: SEGMENTOS Y ECOSISTEMAS	100
2.2.1. Empresarios grandes, medianos y pequeños	100
2.2.2. Ecosistemas empresariales y gobernanza territorial	105
2.3. SISTEMA PRODUCTIVO, CRISIS Y REFORMAS: RESPUESTAS Y PROPUESTAS DE LOS EMPRESARIOS	108
2.3.1. Recorte de plantillas, moderación salarial y repunte de las exportaciones	109
2.3.2. Una nueva estrategia de desarrollo: más industria, empresas de mayor tamaño y más exportaciones	110
2.3.3. Diálogo social y profundización de la integración europea	111
2.3.4. La agenda de reformas estructurales	112
2.4. LA EMPRESA COMO INSTITUCIÓN	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125

CAPÍTULO 3. SINDICATOS, ESTRATEGIAS PRODUCTIVISTAS E INTENSIDAD DE LA AGENCIA DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA	129
Juan Carlos Rodríguez	
3.1. LOS SINDICATOS AFINES A UN TEJIDO PRODUCTIVO AVANZADO	131
3.2. LA POSIBILIDAD DE UNA ESTRATEGIA DE ACUERDOS PRODUCTIVISTAS AL ACABAR EL FRANQUISMO	141
3.3. EL SINDICALISMO DE CLASE ESPAÑOL, EL REDUCIDO DESARROLLO DEL POTENCIAL PRODUCTIVISTA Y LA INSUFICIENTE INTENSIDAD DE AGENCIA DE TRABAJADORES Y SINDICATOS	147
3.3.1. Los orígenes: conflictividad y moderación	147
3.3.2. Dualismo en el mercado de trabajo	151
3.3.3. Los límites de la negociación colectiva	157
3.3.4. La estrategia de fortalecerse como organizaciones poco dependientes de sus afiliados	161
3.3.5. La baja tasa de afiliación sindical	173
3.3.6. Sindicatos y política	181
3.4. RESPUESTAS PROVISIONALES	184
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS	189
CAPÍTULO 4. CULTURA, CAPITAL SOCIAL FAMILIAR Y TEJIDO PRODUCTIVO EN ESPAÑA	195
Elisa Chuliá	
4.1. CAPITAL SOCIAL, FAMILIA, CULTURA E INSTITUCIONES	199
4.1.1. Capital social en sentido amplio y variedades de capital social	199
4.1.2. Capital social familiar y economía	202
4.2. LOS COMPONENTES CENTRALES DEL CAPITAL SOCIAL DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA	204
4.2.1. Escasa (y menguante) confianza en el prójimo y las instituciones	205
4.2.2. La familia: elevada valoración y altas dosis de satisfacción y confianza	209
4.3. LA FAMILIA EN LA EMPRESA: LOS DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES ESPAÑOLAS	212
4.4. RECAPITULACIÓN Y REFLEXIONES FINALES	216
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS	217

CAPÍTULO 5. EL CAPITAL HUMANO EN ESPAÑA Y SUS LÍMITES AL DESARROLLO DE UN TEJIDO PRODUCTIVO AVANZADO: EL INSUFICIENTE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	221
Juan Carlos Rodríguez	
5.1. CAPITAL HUMANO Y TEJIDO PRODUCTIVO AVANZADO	223
5.1.1. Tejido productivo avanzado	223
5.1.2. El capital humano necesario para un tejido productivo avanzado	225
5.1.3. Las características del capital humano	226
5.2. LOS ESTUDIOS SOBRE CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	230
5.3. EL CAPITAL HUMANO EN ESPAÑA, EN GENERAL	239
5.3.1. Retraso español y <i>catching up</i>	239
5.3.2. Capital humano como nivel de conocimientos	246
5.3.3. Más pistas sobre la estructura del capital humano español: niveles y vías académica y profesional	252
5.4. LA RELEVANCIA DE LA HETEROGENEIDAD DEL CAPITAL HUMANO: LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA	257
5.4.1. De los estatutos de los años veinte a la formación profesional industrial de los años cincuenta	258
5.4.2. La formación profesional de la Ley General de Educación	261
5.4.3. La formación profesional del régimen derivado de la LOGSE	266
5.4.4. Una nota sobre formación profesional y desarrollo industrial	271
5.4.5. Formación profesional y empleo	273
5.4.6. El último cambio legal: la LOMCE	280
5.5. UNA INTERPRETACIÓN DE LA TRAYECTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA	281
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS	285



INTRODUCCIÓN

VÍCTOR PÉREZ-DÍAZ

España atraviesa una fase delicada de su historia reciente. La crisis económica se combina con una inquietud por lo que la ciudadanía puede esperar de su clase política, tanto para resolver la crisis como para manejar otros problemas mayores. Se trata de una situación interesante y con un aspecto muy positivo. Puede estimular una toma de conciencia. Un preguntarse por qué y cómo ha llegado el país a esta situación. Un comprender que, con todo, hay algo de normal en que una situación sea crítica. Porque la vida, la de las personas como la de las colectividades, es una sucesión de situaciones dramáticas, cada una de las cuales reclama una decisión (crisis significa decisión en griego).

Se trata de adoptar la decisión correcta. Lo cual, a su vez, depende de haber comprendido por qué y cómo se ha llegado a la situación actual, o por qué y cómo se ha permanecido en ella tanto tiempo. Por ejemplo, por qué y cómo España se encuentra ahora con una tasa de paro de un 24%, pero solo *después* de haber pasado casi la mitad (el 42,5%) de todo el tiempo desde hace treinta años con tasas superiores al 20%.

Este libro trata de responder a las preguntas del por qué y del cómo con referencia a un campo de problemas relacionados con el tejido productivo, la tasa de paro, el mercado de trabajo y las relaciones laborales en la España actual. Los estudios de los que el libro se compone abordan la cuestión desde una perspectiva que coloca en el centro de la atención la agencia humana (la intensidad y la orientación de esa agencia) que toma (o deja de tomar) aquellas decisiones; y enfatiza la importancia de la interpretación de la situación que hace esa agencia, y, por tanto, su cultura, así como el marco institucional que expresa y, al mismo tiempo, refuerza esa cultura. Se trata, así, de comprender la actuación de los agentes, su estrategia, el potencial y los límites de su capacidad estratégica, todo ello en el contexto de una secuencia temporal de cierto recorrido.

Con este enfoque se pretende hacer justicia a dos lógicas de la acción humana que son, en parte, contradictorias y, en parte, complementarias: la lógica del peso inercial de las decisiones ya tomadas, incorporadas a las instituciones, y la lógica de las decisiones cruciales por tomar. Unas y otras, entendidas siempre contra el telón de fondo de su campo de posibilidades; que pueden incluir, por ejemplo, la posibilidad de iniciar rectificaciones en procesos como el de la economía de mercado (el capitalismo) o el de la gobernanza de una democracia liberal.

El libro comienza con una reconstrucción de la experiencia de intensidad y orientación de agencia de las clases trabajadoras y las organizaciones que pretenden representarlas, todo ello a lo largo de último medio siglo. La experiencia es inseparable de su universo cultural (al que me refiero con las metáforas del anclaje y el paisaje): tanto del imaginario de los agentes como de su cultura vivida o forma de vida en torno a comunidades e instituciones (como empresa y sindicato, familia y escuela). Los restantes estudios se refieren, en este orden, al mundo de los empresarios, el sindicalismo, la familia y un aspecto de la educación, la formación profesional. Están siempre atentos a situar el análisis en el marco de un debate general, y la experiencia española en un contexto comparativo.

Los diversos capítulos del libro tratan de poner de relieve y explicar la disposición a actuar (intensidad) y la orientación de los agentes; en definitiva, el potencial y los límites de su capacidad estratégica. Cara y cruz, luz y sombra. El *potencial* se manifiesta, por ejemplo, en el impulso inicial de las clases trabajadoras de los años sesenta y setenta, en la disposición a los compromisos históricos de los finales setenta y ochenta, en la capacidad de adaptación de los empresarios a cambios de todo orden, en la *resilience* de las familias para dar cobijo a los jóvenes situados en los márgenes del mercado de trabajo (a los que llamaremos *outsiders*) y generar una base de confianza para la empresa familiar, en los amagos o intentos de ajustar la formación profesional. Los *límites* se manifiestan en la cultura de retraimiento de las clases trabajadoras de los últimos treinta años, en el protagonismo a medias de las élites para llevar a cabo reformas sustantivas que se suponían necesarias, en la ausencia de acuerdos productivistas, en la preferencia empresarial por las relaciones de empleo contingentes, en la cortedad del horizonte de la vida familiar. Todo lo cual gravita, y mucho, en el fenómeno de la elevada tasa de paro de las últimas décadas.

La visión de la historia reciente de España como un drama abierto sugiere una secuencia de fases de inercia y momentos de decisiones cruciales, o de ausencia de decisiones cruciales, que dejaron de adoptarse más o menos a sabiendas, y, por tanto, fueron probablemente objeto de una decisión: la de no tomarlas. En los años cincuenta las élites del momento desbloquearon el marco institucional de la economía, y la sociedad misma se lanzó en tromba, en los sesenta, a una experiencia de movilidad en todos los sentidos. A finales de los setenta y a primeros de los ochenta se cambió el marco institucional de la política, mientras las clases trabajadoras mostraban disposiciones abiertas. En esos mismos ochenta se apostó por un marco de dualidad del mercado de trabajo, con el que empresarios y sindicatos se sintieron más o menos cómodos, *de facto*, y las familias aportaron el complemento necesario. Por entonces se apostó de manera prácticamente unánime por Europa, apuesta que se renovó en los noventa. A lo largo de todo el tiempo, salvo algunos amagos, apenas se tomaron decisiones importantes en relación con la formación profesional; del mismo modo, salvo en algunos sectores y tipos de empresas, apenas hubo acuerdos productivistas.

Naturalmente, lo que ocurra a partir de ahora es una cuestión abierta. Pero algunas sugerencias podrían ser útiles para el debate y la experimentación que podrían tener lugar en el espacio público venidero. Una es que convendría aprender de la experiencia anterior. Otra es que, en concreto, convendría aprender a, como dice el refrán, “no poner todos los huevos en la misma canasta”: la canasta de las elites de turno (políticas, económicas, sindicales). Por lo que hemos visto en estos estudios, al menos en relación con el tema en cuestión, a lo largo del tiempo, la capacidad estratégica de esas elites es apreciable, sin duda, pero también limitada, y previsiblemente lo seguirá siendo. La sociedad podría intentar salir de su cultura de retraimiento de la cosa pública, y atreverse a hacer muchas más cosas por su cuenta. Podría hacer el experimento. Les vendría bien a todos. Incluso a las elites.



1

**LA INTENSIDAD DE AGENCIA,
SU ANCLAJE Y SU PAISAJE: CLASE
OBRERA Y ELITES, MERCADO
DE TRABAJO Y CULTURA
EN LA ESPAÑA ACTUAL**

VÍCTOR PÉREZ-DÍAZ

■ 1.1. PERSPECTIVA TEÓRICA Y SITUACIÓN ACTUAL

■ 1.1.1. Objeto de estudio

Este ensayo combina la exploración de una cuestión general con la interpretación de una experiencia histórica en torno a un tema, desde cierta perspectiva teórica.

La cuestión general es la de las variaciones de la intensidad y orientación de agencia de ciertos segmentos de las sociedades modernas, la clase obrera y las organizaciones que se entienden como representativas de ella, y los factores causales de esas variaciones. Me interesa tanto la intensidad de esa agencia, la capacidad estratégica de los actores, como su orientación, la estrategia que tengan, el proyecto y el imaginario subyacentes en sus actuaciones; de aquí la fórmula de “intensidad y orientación de agencia”.

El tema principal en torno al cual gira mi argumento es el de un mercado de trabajo caracterizado por su alta tasa de paro y su dualidad: *i.e.*, un bajo nivel de actividad (de intensidad de agencia) de parados y trabajadores temporales o *outsiders*¹. Este tema puede entenderse como parte de un problema más general, el del proceso general de rectificación del capitalismo, o economía de mercado, y su sistema de gobernanza, en las condiciones históricas presentes. En este ensayo, el contexto histórico que nos concierne es la España del último medio siglo, de finales de los años cincuenta a la transición democrática, y de ahí a la situación presente, a mediados de la segunda década del siglo XXI.

La perspectiva teórica es la de una sociología comprehensiva que realiza la interpretación que los actores sociales pueden hacer de su situación y de la acción que es su respuesta a ella, pero también la interpretación que pueda proyectar el observador actual (nosotros, hoy) sobre el objeto de la discusión.

Volviendo sobre la cuestión general, lo que más me interesa al explorar las variaciones de la intensidad, y orientación, de agencia, no es solo entender la dificultad que puede tener la sociedad occidental (no solo la española) para desarrollar su capacidad estratégica para enfrentarse, con éxito, a los graves problemas de su

¹ Algunos autores engloban trabajadores temporales y a tiempo parcial bajo la rúbrica de “precarios” (Standing, 2014).

economía y su política, sino también el juego que a estos efectos se establece entre la sociedad y sus elites². Anticipo que este juego me parece a primera vista un juego de equívocos. La razón es que *puede ocurrir* que, bajo ciertas condiciones, la sociedad se active (aumente su intensidad de agencia) en un primer momento solo para aceptar una forma de operar (un diseño institucional y una cultura) que entrega la responsabilidad del manejo de las cosas (en nuestro caso, un mercado de trabajo) a unas elites que, con el tiempo, desactivan a la sociedad y, a la vez, se desactivan a sí mismas, ya que se limitan a poco más que a mantener indefinidamente el *statu quo* sin apenas acometer las reformas que la marcha de los acontecimientos (por ejemplo, la evolución de la tasa del paro) va haciendo precisas. Es decir, hay como un dejarse ir, un incremento de inercia o de entropía, una reducción de la intensidad de agencia de unos y otros. Probablemente, porque la agencia en cuestión ha perdido el rumbo, es decir, la orientación adecuada, lo que solo se puede argüir desde un punto de vista normativo, por ejemplo, el de quienes adoptan el ideal moral de una sociedad de gentes libres, o el de una sociedad libre y justa, en el sentido de una sociedad que aspira a *ajustar* entre sí (armonizar) la libertad de las diferentes agencias que la componen.

En el caso que estudio, la sociedad y las elites en cuestión son, sobre todo, determinados segmentos de la sociedad: la clase obrera³ y lo que cabe llamar laxamente segmentos de las clases dirigentes, incluidos políticos y sindicalistas. Y lo que se observa, a los efectos de analizar las variaciones de intensidad y orientación de agencia, en un primer momento, al considerar la España de la época, es una secuencia dramática, que parece desembocar en una pauta extraña.

El drama comienza con una movilización de la sociedad que aboca a un tipo de sociedad, definido por un entramado institucional caracterizado por la interrelación entre una democracia liberal, una economía de mercado y un tejido social libre y plural: es el tipo propio de una sociedad civil entendida en un sentido amplio, tomando como referencia el momento de la génesis moderna de esta forma de sociedad y la

² El enfoque propuesto aquí podría ser aplicado al análisis de la capacidad estratégica y la estrategia de los actores (en España o fuera de España) con relación a otros campos de actuación: por ejemplo, a la enseñanza, la innovación productiva, la diversidad territorial o la calidad del debate público. Por lo que se refiere la relación entre la clase política, y las elites en general, y el conjunto de la ciudadanía, este ensayo continúa la discusión planteada en Pérez-Díaz (2008) sobre lo que llamo las triarquías oligárquicas.

³ Una cuestión terminológica: las clases trabajadoras a las que me refiero pueden recibir, laxamente, otros nombres que, en este contexto, considero equivalentes. El término de clases trabajadoras puede incluirse en el concepto más amplio de fuerza de trabajo asalariada, que también incorporaría segmentos de clases medias, populares, campesinas: todas más o menos relevantes según el contexto histórico. Otro nombre equivalente puede ser el de clase obrera. Se trata de una expresión poco usada en el *mainstream* de las ciencias humanas, pero mucho en el ancho mundo de las corrientes marxistas desde hace ya cerca de dos siglos. La expresión, arcaizante para algunos, de plena vigencia para otros, tiene sus ventajas, como lo tiene la expresión de oligarquía, por ejemplo. Entre otras varias, la de no perder de vista el componente conflictivo del sistema de relaciones en el que esa clase está situada; así como la de alertar sobre la hegelianizante discusión sobre “la clase en sí” y “la clase para sí” (Lukacs, 1960), que puede leerse en paralelo con la de la intensidad de agencia. De hecho, ambas características, la referencia a la tensión estructural y la relativa a las variaciones de la intensidad de agencia, y su orientación, desempeñan un papel central en mi narrativa.

narrativa de los autores clásicos de la ilustración escocesa⁴. Entre nosotros, es el entramado al que solemos referirnos con la expresión de “la España democrática”. En principio, ese entramado implica un potencial muy alto de desarrollo de la intensidad de la agencia de los diferentes actores de la sociedad; y, además, expresa claramente una orientación normativa.

Pero lo que la continuación del drama sugiere, en lo relativo al mercado de trabajo, es una pauta de relativa monotonía, por la cual determinados problemas, que implican una desactivación de la sociedad, se agravan o se estancan sin ser resueltos, mientras que la economía cambia y las elites políticas se turnan. Es una pauta de relativamente baja intensidad de agencia, y de relativa desorientación. Es la pauta que, a pesar del notable aumento del volumen de trabajo a largo plazo (*pari passu* con un crecimiento económico que también ha traído consigo una afluencia de mujeres e inmigrantes a la fuerza de trabajo), dibujan las tasas de paro extraordinariamente altas en las fases bajas de los ciclos económicos que se suceden entre los años setenta/ochenta del siglo pasado y la actualidad. Esta pauta se mantiene casi independientemente de que el partido en el poder sea socialista/socialdemócrata o liberal-conservador, pues ambos han hecho relativamente poco por alterarla. También es la pauta de la dualidad del mercado de trabajo, con altas tasas de *outsiders*, o precarios. También es la pauta que dibujan unos sindicatos con una baja tasa de afiliación, por un lado, y cierta timidez en su ambición estratégica, por otro. Cabe argüir que esto último se refleja en la ausencia o la debilidad de sindicatos que llamaría “productivistas”, en el sentido de que el foco de la actividad de los sindicatos, en lugar de tener un amplio radio y conceder suficiente importancia a los temas de la mejora de la calidad del tejido productivo, suele centrarse en los temas de la defensa del puesto de trabajo (de los *insiders*, como se verá luego) y del nivel de salarios. También es la pauta de una clase política y una opinión pública que da muestras de considerable inquietud ante las elevadas tasas de paro, o la dualidad del mercado de trabajo, pero no convierte esta inquietud en otra cosa que en quejas y en reformas de mínimos, a todas luces insuficientes, a lo largo de unos treinta años, desaprovechando tanto los momentos de auge como los de debilidad de la economía para hacer las reformas de calado precisas.

En resumen, ha habido momentos de auge de la economía (con la oportunidad que da la abundancia relativa de medios) y momentos de crisis (con la oportunidad que da la crisis misma, que parece urgir a una toma de conciencia y una decisión): ambos, sin reformas⁵. Ha habido protagonismo político de la izquierda y de la derecha: ambos, sin reformas. Al final, inactividad (relativa) de una sociedad que sufre

⁴ Sobre la narrativa de la sociedad civil por los ilustrados escoceses, en el contexto de una historia del concepto ligada a la evolución de la propia sociedad, véase Pérez-Díaz (2014a).

⁵ Entiéndase, sin reformas importantes, esto dicho con la salvedad de que la reforma más reciente (de 2012) está *sub iudice*: sin saberse aún cual será el alcance real de su efectiva aplicación, una vez que la práctica jurisdiccional la vaya interpretando, y los procesos electorales en curso la vayan confirmando, o no. Este ensayo no entrará en la discusión de esa reforma. Una referencia interesante a las reformas a medias de los años noventa, en Segura (2009). Sobre la reforma de 2012 puede verse Fedea (2012).

el paro y no toma tantas iniciativas al respecto; e inactividad (relativa) de una clase política que administra el *statu quo* del momento.

Al explorar las causas de esta pauta, atiendo sobre todo al efecto de los factores culturales sobre la capacidad estratégica y la estrategia de los actores. En rigor, el énfasis en la cultura se puede justificar en que no hay realidad alguna (económica, social o política, incluidos los entramados institucionales correspondientes) que pueda ser entendida con abstracción del *sentido* que tenga para los agentes humanos que participan en ella. En el uso que hago aquí del concepto de cultura, lo reconstruyo en dos momentos. En un primer momento, entiendo que la cultura consiste en construcciones simbólicas, y comprende creencias y valores. Las palabras “imaginario”, “horizonte” y “paisaje” intentan captar la amplitud y la complejidad de ese universo simbólico: incorporan narrativas, definiciones de situación, proyectos, todos con una dimensión al tiempo cognitiva, emocional y moral. En un segundo momento, amplío el concepto de cultura al entenderlo en términos de cultura vivida o forma de vida. En este caso, la cultura se da no solo como cultura declarada, sino, sobre todo, como cultura vivida o forma de vida, expresada en una conducta e incorporada a ella, una conducta pautada o no, con diferentes grados de reflexividad (intencional, pero no solo intencional). Aquí uso términos como los de “anclaje”, “tradicón” y “pequeña tradición”⁶.

Este es un ensayo⁷, por tanto, de sociología comprensiva, que trata de comprender la intensidad de agencia de los actores, y su orientación, lo que incluye el sentido que para ellos tenga su conducta, y de incorporar al relato la perspectiva del observador (Gadamer, 1993). Se trata asimismo de una sociología historicista (diferente de la corriente principal en ciencias sociales, que tantas veces se expresa *sub specie aeternitatis*) y una que tiene en cuenta la posibilidad (*counterfactual*) de un desarrollo alternativo (Hawthorn, 1991).

En este estudio aúno piezas analíticas y empíricas diversas, con las que aspiro a esbozar una narrativa plausible que dé lugar, a su vez, a las prolongaciones, debates y rectificaciones de rigor. Comienzo mi argumento con una descripción muy somera de la situación actual (resto de esta sección 1); seguida de una discusión de

⁶ Estas últimas consideraciones sugieren que, en último término, la cultura *sensu lato* incluiría a las instituciones mismas. Estas consisten en reglas (formales o informales) con las sanciones correspondientes, todas las cuales (reglas de un tipo u otro, y sanciones) remiten a supuestos de hecho, juicios de valor y, en general, las interpretaciones oportunas. Supuesta la conexión intrínseca, de sentido, entre cultura *qua* meras construcciones simbólicas e instituciones (reglas y sanciones), podemos operar, por mor de la economía del argumento y del debate, y respecto a determinados problemas, con la convención habitual que equipara cultura a construcciones simbólicas (incorporadas a conductas), e instituciones a reglas (con sanciones); concediendo que, así planteada, la distinción probablemente facilita cierto tipo de averiguaciones *more geometrico*, que hagan acopio de ciertas formas de evidencia que, situadas en las correspondientes narrativas, pueden ser de utilidad en tareas de interpretación y explicación de determinados materiales históricos, y también en tareas de alumbramiento y formulación de hipótesis de conexiones causales con un carácter más general. Véanse Alesina y Giuliano (2014) y Pérez-Díaz y Rodríguez (2010, 2011, 2013).

⁷ Un ensayo que para mí es parte de un proceso de trabajo en curso; de aquí, mis referencias a trabajos anteriores, que, en cierto modo, preparan este y anticiparían otros.

la experiencia de movilización de la sociedad en la última fase del franquismo, de mediados de los años cincuenta a mediados de los setenta (sección 2); un testimonio de las disposiciones de la clase obrera en el momento crucial de la transición, a finales de los años setenta y comienzos de los años ochenta, basado en encuestas de la época, con una referencia a las posibilidades que se abrieron entonces (sección 3); y, por fin, una exploración de los factores culturales que contribuyeron al desarrollo que culmina en la situación actual, distribuida tentativamente en dos partes, lo que llamo el anclaje cultural y el paisaje cultural de la clase obrera y las organizaciones correspondientes, y otros segmentos sociales relacionados con ellas, durante estas últimas décadas (secciones 4 y 5), terminando con un breve comentario.

■ 1.1.2. Crisis, paro y dualismo: los *topoi* del momento actual

Desde la perspectiva de varios países del sur de Europa, lo que la crisis actual, económica, pero también política y cultural, parece estar demostrando, de acuerdo con los *topoi*, lugares comunes en el debate público del momento, es que, en el dominio de la economía política y sus aledaños, esos países necesitan adoptar *una gran estrategia* orientada a asegurar su crecimiento a largo plazo, en las difíciles condiciones históricas definidas por la fase actual de globalización⁸. Se suele decir que para llevar adelante aquella gran estrategia del crecimiento a largo plazo se precisa apostar por una economía centrada en la producción de bienes y servicios de alto valor añadido. Esto requiere una fuerza de trabajo motivada y cualificada, *i.e.*, productiva, bien integrada en ese dinámico tejido productivo y bien educada. Asimismo, requiere políticas públicas prudentes, como que los países pongan su casa fiscal en orden y reduzcan los riesgos políticos asociados al auge del populismo. Tales políticas han de ser sostenidas en el tiempo, y no sujetas a vaivenes políticos dramáticos; lo cual, a su vez, depende de que reciban el apoyo de la ciudadanía, en especial de las clases medias y las clases trabajadoras, que constituyen la gran mayoría de la fuerza de trabajo y del electorado. Ese apoyo ha de ser razonado y duradero; y no será duradero sin buenas razones; lo que incluye, de manera muy destacada, las referentes a un diseño y funcionamiento razonables del mercado de trabajo.

El mercado de trabajo actual, algunos rasgos básicos, y algunas causas comúnmente admitidas

A los efectos de este breve ensayo, la situación presente del mercado de trabajo español puede caracterizarse por ciertos rasgos fundamentales, que, por mor de la concisión, reduciré a tres.

⁸ Véanse, por ejemplo, Pérez-Díaz y Rodríguez (2014, 2015), Molinas (2013) y Garicano (2014).

Primero, se trata de un mercado de trabajo cuya tasa de paro tiende a ser alta en general, y extraordinariamente alta en las fases críticas. De hecho, la economía española está sometida a ciclos con fases críticas en las que la tasa de paro llega a superar el 20 o el 25%. Hemos vivido con tasas de paro superiores al 20%, el 34% del tiempo desde 1976 (tercer trimestre), y el 42,5% del tiempo desde 1985 (primer trimestre). Es decir, casi la mitad de todo el tiempo desde hace treinta años.

Segundo, ese mercado de trabajo es un mercado dual; lo que significa que una minoría sustancial de los trabajadores son trabajadores temporales, muy poco protegidos contra el despido, los *outsiders*, mientras que los *insiders* son trabajadores fijos, bien protegidos contra el despido, por lo pronto, con indemnizaciones altas. Unos y otros se diferencian a efectos de expectativas de carrera profesional, así como del modo de estar en la empresa y en el sistema productivo en general.

Tercero, el volumen de la ocupación, que había oscilado alrededor de los 12 millones de ocupados en los años ochenta y noventa del siglo pasado, subió espectacularmente hasta un nivel de 20 millones en 2007, reflejando el aflujo masivo de mujeres e inmigrantes. Sin embargo, una parte sustancial de ese volumen y del incremento responde a una demanda de trabajo, la de la construcción, el turismo y los servicios personales, cuyos requerimientos educativos son bastante modestos.

Un diagnóstico aproximado, general, sobre las causas de esta situación es todo menos nuevo. Desde hace mucho tiempo se suele convenir que las causas tienen que ver con la economía (estructura productiva) y su regulación (que conformarían un modelo económico que vendría a ser una derivación de un “modelo castizo”, fruto, a su vez, de una evolución de *longue durée*: Fuentes Quintana, 1995), y con el sistema educativo. Este diagnóstico ya era común a mediados de los años ochenta, como se deduce del *Informe de la Comisión de Expertos sobre el Desempleo de 1987*⁹.

Aparte del interés intrínseco que ese Informe pudo tener en su momento, interesa hoy porque, por una parte, ofreció un diagnóstico precoz de la situación, compartido por buena parte de la comunidad experta, casi justo al comienzo de la historia que estudia el presente ensayo; y por otra, constituyó lo que los anglosajones llaman un *non-event*, un no-acontecimiento, pues tuvo una influencia nula en el decurso de las cosas, lo que lo convierte, paradójicamente, en signo de los tiempos. Tal vez su constitución obedeció a un sobresalto de buen sentido de parte de algunos ministros del Gobierno socialista, que lo promovieron, solo para retroceder después a la vista de la respuesta sindical, de la que hay buena muestra en la discusión del Informe en la Comisión parlamentaria correspondiente¹⁰, respuesta amplificada

⁹ La Comisión de Expertos para el Estudio del Desempleo en España, formalmente constituida a instancia del Parlamento Español en 1986, emitió su informe en 1987. Fue presidida por Constantino Lluch, y estuvo compuesta por Julio Segura, Víctor Pérez Díaz, Richard Freeman, Luis Toharia, Luis Fina y José Luis Malo de Molina. Para la presentación del Informe que hizo el Presidente, véase *Diario de Sesiones del Congreso de Diputados III* 1988, número 319, martes 28 de junio de 1988, pp. 10719-10729. Para el Informe, véase Comisión de Expertos para el Estudio del Desempleo en España (1991).

¹⁰ Véanse, por ejemplo, las intervenciones de algunos diputados en el *Diario de Sesiones* citado en la nota anterior, pp.10725-10728.

después por medio de una huelga general. A la vista de lo cual, y teniendo elecciones a la vista (tendrían lugar en 1989), el Gobierno, a sus ojos muy prudentemente, perdió interés en un tema tan polémico. El tema pareció esfumarse, en estas circunstancias, como una víctima colateral de las tensiones entre el Gobierno y el sindicato socialista. La importancia del Informe, por tanto, quizá estribe, sobre todo, en su falta de importancia. Revela, en su aparente insignificancia, su verdadera significación: de síntoma y de revelación de lo que iba a ser la pauta dominante, la de entre no hacer nada y hacer poco.

En ese Informe se recoge un sentir bastante común y se da forma a los que serán algunos de los *topoi* habituales en los círculos académicos sobre esta materia. Se señala el carácter extraordinario del paro español comparado con el del resto de Europa; y se apunta en la dirección de apostar por el crecimiento económico y la moderación salarial, así como la flexibilidad (que facilite la movilidad funcional y geográfica, y, para muchos, que implique una negociación colectiva más importante y más cercana a las empresas) y la formación profesional. Una sólida tradición de debate académico sobre la materia, al menos en el campo de la economía política, ha solido reforzar estas sugerencias¹¹.

En relación con la estructura productiva suele señalarse como obvio que una masa de empleados temporales, muchos de ellos con escasa cualificación y un recorrido profesional de pocos vuelos, encaja con las necesidades de sectores como los de la construcción y el turismo (cuyas características estructurales propician el contrato por obra, en la construcción, y por temporada, en el turismo); de manera que cuanto más primen esos sectores en la economía local, más es de esperar que se refuerce la dualidad laboral y la vulnerabilidad de la tasa de paro a los cambios de ciclo. El problema será tanto mayor cuanto más se hayan difundido prácticas de trabajo temporal y parcial en los sectores industrial y de servicios. Tampoco el problema habría sido tan grave si España hubiera adoptado una estrategia de incremento sistemático de su productividad, que le hubiera conducido por la senda de reforzar un sector industrial con un potente componente de formación, innovación y de exportación.

En relación con el marco regulador, se suele señalar que el marco regulador propio del modelo castizo, a pesar de las variaciones impuestas por la apertura de la economía desde los años sesenta del siglo pasado, dejó secuelas importantes, que recortaron la capacidad de crecimiento de la economía española a largo plazo, en especial del empleo; tal sucedió con la rigidez del mercado de trabajo del franquismo, heredado por la democracia. A ello se añadió la reforma parcial de la regulación del mercado de trabajo, inicialmente diseñada, precisamente, para paliar esa rigidez, que instauró un mercado de trabajo dual desde mediados de los años ochenta (Fuentes Quintana, 1995).

¹¹ Un ejemplo reciente, estructurado y completo, en Andrés y Doménech (en prensa) y Pérez-Díaz y Rodríguez (2015).

También suele resaltarse la relevancia del factor educativo, tanto más cuanto que un sistema educativo potente podría incluso actuar como un factor de cambio de la estructura productiva. En efecto, un sistema educativo cuyos resultados, no en términos de títulos o de años en la escuela, sino de conocimientos y habilidades (por ejemplo, conocimientos en matemáticas y en ciencias, comprensión lectora y hábitos de lectura, manejo del inglés), fueran realmente importantes, podría *desbordar* las demandas de trabajo con bajos requerimientos propias de un sistema productivo escorado hacia la construcción, el turismo y los servicios personales básicos. Un sistema educativo más exigente y con rendimientos altos podría dar lugar a una mano de obra cualificada que pondría en cuestión el *statu quo*, y presionaría para cambios en la estructura productiva. Esto puede sonar como *wishful thinking*; y serlo, o no. Puede no serlo si da lugar a impulsos desde abajo, ligados a una *cultura empresarial* de gentes ordinarias. Obviamente, en el marco de una sociedad relativamente moderna, y civil, y no una caracterizada por el binomio “oligarquía y caciquismo”, como la que tenía delante Joaquín Costa hace más de un siglo (Costa, 1984 [1901]), es decir, una sociedad demasiado orientada a la explotación de un capital social clientelista, y un aparato de estado y un capitalismo de amigos¹².

Aquella cultura sería la propia de gentes con inteligencia despierta, *educados* en el sentido de haber cultivado y de cultivar su capacidad de escuchar, observar y atender con realismo a la realidad circundante; y en el sentido de asumir riesgos y de aventurarse más allá de lo circundante. Estarían educados, por tanto, en lo que se refiere al cultivo de la capacidad de ordenar la información, atender a las relaciones y los nexos causales entre los componentes de una realidad compleja y en continuo proceso de cambio. Pero además, una vez identificados los problemas relevantes, serían capaces, por un lado, de entablar un debate sobre ellos sin ofuscarse emocionalmente, ni perderse por las ramas de una argumentación en una huida permanente de oración subordinada en oración subordinada hasta su naufragio final; y por otro, de respetar a los demás, transformando así, un debate que deriva en un duelo, en una búsqueda colectiva para resolver el problema en cuestión.

■ 1.2. ACTIVACIÓN DE LA SOCIEDAD Y LAS CLASES TRABAJADORAS ENTRE LOS AÑOS CINCUENTA Y SETENTA DEL SIGLO PASADO

■ 1.2.1. La línea argumental

Se trata ahora de volver atrás, de la situación actual cuyos contornos he esbozado, al punto de arranque del proceso que nos lleva a ella; y recorrer el camino de mediados de los cincuenta a finales de los setenta y comienzos de los ochenta del siglo pasado (los inicios de la etapa democrática), atentos tanto a la economía

¹² Una variedad de las triarquías oligárquicas (Pérez-Díaz, 2008).

y la política, como a los factores culturales e institucionales. Interesa entender lo que parece el surgir de una intensidad de agencia muy notable por parte de la clase obrera; una clase obrera sin voz, átona, en los duros años cuarenta y buena parte de los cincuenta, duros en términos económicos y políticos. Pero también, y ligado con lo anterior, entender la orientación de esa agencia: una orientación dirigida hacia una forma de economía y de sociedad homóloga con la de los demás países de Europa occidental.

Algo que llama la atención es que esa intensidad y esa orientación de agencia de la clase se construye con una aportación muy modesta de las elites de la época, por lo pronto las políticas (pero no solo ellas), tanto las asociadas con el poder político del momento como las que se van formando en relación con el mundo difuso de la oposición política.

Tal vez estas elites incluían unos segmentos ilustrados, y enérgicos, con un elaborado programa de cara al porvenir del país, o tal vez no, y eran más bien lo que Pascal hubiera podido llamar unos *demi-savants*, sin tanta visión ni tanta voz. Lo cierto es que las cosas se hicieron con un *input* relativamente pequeño por su parte. Las elites en el poder venían a ser unos militares con una lectura sumaria del orden social; una iglesia local sintiéndose en la esquina de la iglesia europea, y universal, de la época; un partido fascista reducido a una sombra de sí mismo; unas elites económicas implicadas en los juegos tácticos habituales del capitalismo castizo; y unos tecnócratas, con un poder prestado y una base social mínima, pero, curiosamente, al menos en algunos aspectos, más clarividentes. Frente a ellos, lo poco que se iba articulando de los nostálgicos del lado republicano de la guerra civil, los anarquistas perdidos, los socialistas buscando su sitio, los comunistas envueltos en las agonías de qué hacer con las invasiones soviéticas del momento, ayer Budapest (1956), luego Praga (1968), y algunos, viendo venir el desmoronamiento de su mundo. Con todo ello, se puede comprender que quizá la intensidad y la orientación de agencia de unas y otras elites, las del poder y las del contra-poder, fueran, la una, menor, la otra, borrosa. Esto contrastará con lo que ocurre, como veremos, a partir de la transición democrática: las intensidades de agencia de elites y de la clase trabajadora, primero aumentan juntas, luego se cruzan; y sus orientaciones, primero, se afirman, y luego se atenúan.

En esta sección analizo la evolución de las condiciones existenciales, el horizonte y el imaginario de la clase obrera en esos años. Esta evolución desemboca en la formación del marco institucional y la cultura que han servido de fuente y referencia a la senda seguida por el país desde entonces. La experiencia obrera contribuye de manera sustancial a esa formación, con fuerza e impulso, y con cierto rumbo (y relativa coherencia). Su impulso inicial es potente y claro, aunque esa intensidad de agencia se amortiguará después. En ese primer momento, su rumbo, su orientación, vienen dados, en cierto modo, por su circunstancia histórica. Por la experiencia y el imaginario de los países europeos occidentales que dan sentido a los comportamientos de los trabajadores: de movilidad social, de emigración, de organización o participación en movimientos sociales.

En cambio, el amortiguamiento que vendrá después tendrá como consecuencia reforzar un efecto de inercia o de rigidez en el recorrido de la senda, lo que produce la impresión de que estamos no tanto ante una tradición compleja, cambiante y abierta¹³ como ante un proceso con un alto grado de *path dependency*. Incluso una *path dependency* derivada de elementos clave de la historia anterior; por ejemplo, en lo que se refiere a la manera de funcionar el capitalismo, y el modo de organizarse la relación entre elites económicas, políticas, sociales y culturales. Para algunos observadores, este tipo de procesos parecen difíciles de rectificar en lo fundamental, y ofrecen escasas esperanzas de “conversión” o de “salvación”; otros preferimos una narrativa más acorde con la visión de una historia dramática y abierta¹⁴.

■ 1.2.2. Condiciones existenciales, horizonte e imaginario de la clase obrera

Mi ángulo de análisis me lleva a centrarme en los agentes, tratando de comprender las grandes estrategias o trayectorias de obreros y sindicatos *vis-à-vis* el diseño del tejido productivo, *i.e.*, el tejido enhebrado por las interacciones entre empresarios y obreros en el mercado de trabajo. Pero esas estrategias y trayectorias solo son comprensibles contra el telón de fondo de la evolución del contexto histórico, el marco institucional, la estructura de clases sociales, la apertura al exterior, esto es, la evolución de *las condiciones existenciales* (o facticidad: Gadamer, 1993) que subyacen a la sociogénesis de la clase obrera española de la época. Los diversos agentes de esta clase interpretan esas condiciones a partir de sus mentalidades originarias, lo que llamaré más adelante su “pequeña tradición” (*little tradition*: véase la sección 4), pero combinadas con el cambio de *horizonte* que conllevan las transformaciones en curso de tales condiciones. Todo ello resulta en la formación de un nuevo *imaginario colectivo* (tal como lo podemos observar en los primeros años ochenta del siglo pasado: véase la sección 3). Mi enfoque comporta el riesgo de sobrevalorar el alcance de la visión y la capacidad estratégicas de los agentes a la hora de propiciar cambios o de mantener una trayectoria; riesgo que implica posibles excesos de idealismo o de moralismo, que afecten a la tarea de comprensión. Pero el riesgo puede reducirse a la vista de que estrategias y proyectos dan cuenta solo de una parte de las actuaciones humanas (otras son los hábitos y las improvisaciones), y de que esas estrategias y proyectos están condicionados, no solo en su aplicación sino en su propia formulación, por circunstancias de toda índole sobre las que los agentes tienen un control limitado.

¹³ Una discusión del concepto de “tradición” en el sentido utilizado aquí se puede encontrar en Pérez-Díaz (1993: 15 y ss.).

¹⁴ Véase, por ejemplo, la discusión de Peter Hall (2012) sobre las probabilidades de un cambio de modelo de variaciones del capitalismo de los diversos países europeos en la crisis actual. Como contraste, mi discusión del concepto de *tetchuva*, conversión, aplicado al problema de la sostenibilidad del sistema público de pensiones, en Pérez-Díaz (2014b).

Trasfondo histórico anterior

La clase obrera del período 1950-1980 surge de la experiencia dramática del franquismo¹⁵. Esta experiencia, de casi cuatro décadas de duración, comprende *dos fases*. Una *primera* de muy intenso dramatismo, caracterizada por una guerra civil y una economía semi-administrada, de penuria, dura *grosso modo* hasta mediados de los años cincuenta. La clase obrera, que había tendido a apoyar el lado republicano, vencida, sin representantes elegidos por ella misma, en cierto modo diezmada, atraviesa el desierto, con la sola recompensa de una suerte de seguridad en el puesto de trabajo, presuntamente en compensación por su carencia de derechos de representación y de acción colectiva. Es una larga experiencia de subordinación y de pasividad, y de desarraigo o cuasi-ruptura con una tradición obrera anterior, al tiempo obrera-urbana y, en buena parte, revolucionaria, pero, más bien, de signo anarco-sindicalista, es decir, de la tradición, predominante en España hasta la guerra civil, que pretendía poner a la clase obrera en la posición de protagonista directa de sus movimientos, y no en posición de subordinación a una vanguardia, al modo marxista.

A nuestros efectos, lo más relevante comienza con el arranque de la *segunda fase*, en la segunda mitad de la década de los cincuenta y el comienzo de los sesenta. Ahí cambia todo. O más bien: comienza a cambiar, en un proceso con un *momentum* que parecerá, antes o después, incontenible.

En este punto de la narrativa hay que tener en cuenta los límites que la facticidad impone a los proyectos posibles de la clase obrera que se gesta en esos momentos. Con ello aludo al carácter de la clase obrera de la época, distinto del de la clase obrera de antes de la guerra civil. Primero, se trata de una clase obrera en gran parte nueva, de orígenes rurales, y formada en un clima, al menos inicial, de subordinación al poder político y económico, y cultural (por lo pronto, eclesiástico). Segundo, el componente del anarco-sindicalismo había desaparecido de su tradición *qua* tradición viva, debido, en parte, a la represión y, en parte, a su pérdida de plausibilidad como consecuencia de la habituación de las gentes al estado providencia o de bienestar (que va creciendo significativamente a partir de los años sesenta), y su aceptación implícita del discurso de justificación que le acompaña. Como consecuencia de ese discurso, el estado tiende a constituirse en foco de referencia, mezcla de antagonista y de instancia crucial de ayuda, al que reclamar unos derechos sociales que dieran lugar a prestaciones que la clase obrera contaba con recibir del estado, antes o después.

A partir de aquí, las condiciones existenciales de las clases trabajadoras cambian; su horizonte cambia; su imaginario cambia; y la modalidad de su participación en la realidad cambia.

¹⁵ Para la narrativa que viene a continuación en esta sección me baso, en lo fundamental, en Pérez-Díaz (1987 y 1993), y remito a la bibliografía citada en esos trabajos.

■ 1.2.3. El quid de la experiencia de los cincuenta a los setenta: el país se activa y se mueve en determinada dirección

Se abre el abanico de posibles, y se modifica el horizonte y el imaginario

¿En qué consiste el quid de lo que ocurre? Consiste en que se pasa, en lo fundamental, de una situación de subordinación y estancamiento a otra de autonomía y movilización. El arranque es claro. La economía es como de subsistencia. La subordinación es intensa. Ciertamente que durante la época franquista, el régimen político y corporativista o corporatista de la época creyó dar su respuesta propia a lo que entendía como el principio de debilidad del mundo asalariado; y, ya que no estaba dispuesto a aceptar sindicatos libres, construyó un sistema de protección del puesto de trabajo respaldado por un Derecho del Trabajo de carácter tuitivo, de regulación de salarios mediante decreto, y de regulación de las condiciones de trabajo mediante ordenanzas laborales, todo lo cual dejará su huella en la historia posterior (véase, en este mismo libro, el capítulo 3 de Juan Carlos Rodríguez). Pero lo que ocurre a partir de mediados de los años cincuenta, y durante los sesenta, pertenece a otro mundo. Como ahora veremos, los años finales del régimen supusieron una transformación profunda de esta situación, mediante un sobresalto de actividad, un incremento sustancial de la intensidad de agencia de los trabajadores y de sus movimientos sindicales.

La cuestión estriba en que si la condición existencial cambia radicalmente, se amplía el horizonte, se abre el abanico de posibilidades, y se modifica el imaginario colectivo. El cambio de horizonte viene acompañado de un proceso generalizado de *asunción de agencia* por parte de la clase obrera. Las clases obreras, campesinas, populares, en general, pasan de ser y de autopercebirse como *más bien* subordinadas y pasivas, a ser y sentirse *más bien* móviles y activas. Y ese moverse y activarse, cambiando de tipo de trabajo y de lugar de residencia, desemboca en la formación de un nuevo proletariado industrial y de servicios. El campo se despuebla y buena parte de los campesinos y los obreros agrarios (todavía el 50% de la población activa entre 1940 y 1950) se desplaza a las ciudades. Emigración rural, transformación del campo (sus técnicas productivas, sus pautas de consumo, las formas de sus relaciones sociales), urbanización, industrialización: todo esto viene junto. La emigración se dirige a antiguas y nuevas zonas industriales de toda España: País Vasco y Cataluña, por supuesto; pero también Madrid, Zaragoza, Valencia, Vigo, Valladolid, Gijón y tantos otros *clusters* de industria y de servicios, con sus ecosistemas correspondientes.

Esta emigración se dirige, también, muy resueltamente, fuera de las fronteras, al resto de Europa: Holanda, Alemania, Suiza, Francia. Una emigración externa que irá y volverá al cabo de diez o quince años, cuando las dificultades en aquellos países lo impongan. La experiencia dejará su impronta en los trabajadores españoles. Una experiencia de trabajo industrial en el contexto de un capitalismo relativamente

abierto y dinámico, con derechos sindicales y de acción colectiva bien arraigados, y en el marco de una democracia liberal funcionando sin graves sobresaltos. Todo ello como la cosa más natural del mundo, como perteneciendo al *orden natural de las cosas*¹⁶. Lo cual es congruente con lo que está comenzando a ser el contexto y trasfondo de los emigrantes rurales que se convierten en proletariado de industria y de servicios en las ciudades españolas. Porque lo que ocurre en España es muy sencillo. En cierto modo, todo el país cambia, aproximándose sustancialmente a Europa, paso a paso. Una Europa definida por lo que unos llamarán una sociedad abierta, y otros, una sociedad libre o un orden de libertad; o en otras palabras, la sociedad civil en sentido amplio a la que me he referido antes.

Y el cambio, cuando no está todavía presente, parece a punto de ocurrir, inminente. Cambio de expectativas; de horizonte. Europa se convierte en el horizonte de referencia de España. Su futuro, hacia donde se encamina, es Europa. Desaparece de su horizonte la perpetuación del imaginario de que “España es diferente”. Naturalmente, esto implica un cambio en la parte crucial de su imaginario colectivo que es su narrativa histórica: resucita el mito de la regeneración de España en clave de ser como la Europa centro-nórdica, el cual había alimentado una parte del imaginario español decimonónico y del primer tercio del siglo XX. Este horizonte proporciona motivos para lo que se vive como un impulso hacia adelante. Como contrapunto, ese horizonte europeo estará ofreciendo como referencia otras experiencias colectivas dudosas, que suscitan una mezcla de reflexión y de confusión respecto a la posible trayectoria. Esto se aplicará, como veremos más adelante (sección 4), a los ejemplos del movimiento obrero en Francia y en Italia a finales de los sesenta y en los setenta, con su combinación de impulso relativamente autónomo por parte de las bases y de recuperación de control por parte de los sindicatos, y de compromiso *sui generis* con el orden establecido.

Del campo a la ciudad, la industria y el extranjero

La industria y los servicios operan en el marco de una economía creciente, lo que trae consigo el equivalente al pleno empleo (teniendo en cuenta la emigración al exterior) y salarios más altos, circunstancias que se mantienen, con algunos altibajos, durante casi una década y media: el crecimiento del PIB y del producto per cápita es espectacular. Se habla del “milagro español”. La palabra misma tiene la connotación de algo extraordinario, que responde a algo más que a la mera agencia de las gentes corrientes, incluidas las elites correspondientes.

Por una parte, es una variedad de otra serie de milagros europeos de la época: el alemán, el italiano. Similares a lo que los franceses llaman “los treinta años gloriosos”. Esta es una forma muy francesa de definir la experiencia colectiva: evoca una suerte de religión cívica moderna y secular ligada al culto de la *grandeur* patria. Pero al mismo tiempo, la fórmula recupera un toque de la *politica antiqua*, premoderna,

¹⁶ Un argumento similar sobre la visión de una institución y una política pública como formando parte del orden natural de las cosas, en mi discusión del sentimiento de los españoles acerca de “pertenecer al euro”, en Pérez-Díaz (2012).

la que reconstruye la comunidad no tanto en torno al poder, la riqueza y el *status* colectivos cuanto en torno al gozo de estar juntos hoy y perdurar en la historia.

La expresión “milagro” encuentra, por lo demás, eco en la cultura local del momento. El régimen franquista tiende a vanagloriarse de ese milagro con su exceso habitual, sin desdeñar su resonancia con el pretendido carácter religioso de un régimen nacido de una cruzada contra un mundo infiel o ateo. La oposición tiende a negar el milagro, en parte porque la palabra se le atraganta, en parte llevada de su inclinación casi natural, sintiéndose débil, a buscar refugio en una realidad propia, imaginada, frente al cambio acelerado del país, que está teniendo lugar sin ella. En cierto modo, estamos ante dos miopías complementarias, típicas de una clase política tradicionalmente insegura y tendente a la exageración (sustituye la realidad por la mera, y mala, retórica) y la autocelebración. La una, afectada por su falta de sintonía con la realidad europea que es su entorno y va a ser su desenlace, anunciado. La otra, refugiada en las brumas de una derrota vivida y recordada a partir de una profunda y apenas disimulada confusión.

Lo cierto es que el proceso que se inicia implica a medio y largo plazo una reducción relativa del papel de los políticos, salvo, como hacen en buena medida las elites políticas franquistas, para desbloquear su arranque. Estamos ante un proceso de *desarrollo económico*, como se dice insistentemente, producto de factores exógenos y endógenos que aciertan a combinarse. Tal vez lo crucial es que ese desarrollo tiene un rumbo, un sentido, una orientación. Se trata de un desarrollo *al modo europeo*, es decir, el propio de un tipo de sociedad basada en una economía de mercado, y no una economía administrada (como en los países socialistas) o semiadministrada (como en el primer franquismo). Lo cual trae la consiguiente modificación de los horizontes de vida, las expectativas y los discursos sobre el papel del estado y los márgenes de libertad de la sociedad, que se van ampliando sustancialmente.

Cambios en la sociedad, la política y la cultura, entrelazados

Economía y sociedad se entrelazan, pero también lo hacen con la cultura y la política. Al respecto, es curioso (y anticipa lo que será un déficit de visión y capacidad estratégica de la clase política que vendrá más tarde) que el cambio real tenga lugar contra el trasfondo de anacronismos mentales complementarios de las elites en juego. En efecto, los discursos de las dos subclases políticas del momento, en esta hora crítica, se parecen en sus dificultades para manejar *el conjunto* de la realidad. Ven una mitad y un escotoma les impide ver la otra. El horizonte económico de los franquistas comienza a ser el de una Europa capitalista, en lo económico, aunque no sepan aún cómo encaja ello con sus proyectos políticos, que suenan arcaicos. El horizonte político de la oposición es europeísta, pero su horizonte económico es confuso.

Digo “oposición” no solo porque haya un *inicio* de oposición en la forma de liderazgos políticos alternativos, sino, sobre todo, porque comienza a haber una oposi-

ción *de masas*; y quizá no propiamente política pero sí pre- o para-política: sindical, social, a un paso de su articulación política. Por lo pronto, en el movimiento obrero, el cual se organiza (alimentado de impulsos varios, comunistas, anarquistas, católicos más o menos progresistas, y, sí, falangistas disidentes) y se desarrolla a la contra de una represión franquista un tanto errática, a veces firme, otras no tanto (recuerdo: estamos en la segunda fase del franquismo). Y encuentra sus formas de reconocimiento legal en la regulación de la negociación colectiva (en particular la Ley de Convenios Colectivos de 1958), y la negociación de los empresarios con representantes genuinos de los trabajadores (capaces de convocar o ponerse al frente de huelgas, por lo pronto, profesionales).

En este mundo de las relaciones laborales, se multiplican los convenios, y lo hacen los enlaces sindicales, asociados con organizaciones formalmente rechazadas por un régimen que les hace objeto de una represión circunstanciada. Y se multiplican las huelgas: las jornadas perdidas por huelga son de ca. 250.000/año en 1964/1969, de ca. 850.000 en 1970/1972, y de millón y medio en 1973/1975. Huelgas, convenios, y, por implicación, representantes elegidos desde abajo se convierten en usos y costumbres, una tradición, el horizonte esperado, el paisaje “normal”: la norma, la pauta dominante, lo considerado lógico y natural.

Esto no ocurre en el vacío, sino en un contexto cada vez más propicio, porque es más coherente con esa experiencia. El contexto es el de que algo parecido ocurre en el medio universitario. La primera huelga general, en cierto modo, “revolucionaria”, del distrito universitario de Madrid (que entonces reúne a un tercio de todos los universitarios de España) tiene lugar en 1957. Y es, además, “unánime” en el sentido de que tiene lugar en todos los centros universitarios de la capital. Para que algo semejante suceda no hay que esperar a 1968, el mayo francés, y otros grandes acontecimientos político-mediáticos de la modernidad avanzada. Sucede, modestamente, en la España de más de diez años antes.

Pero lo que ocurre con los universitarios, que entrarán, por lo demás, en un proceso de cierto dramatismo que se prolongará durante casi veinte años hasta llegar a la transición, sucede en otros ambientes de las clases medias y profesionales. Profesionales como abogados, por ejemplo; movimientos vecinales; una especie de agitación semisubterránea, pero muy visible en el medio de los artistas y de los profesionales de los medios de comunicación. Y *last* pero ciertamente *not least* en la iglesia católica, que se lanza casi en tromba a un proceso por lo pronto paneuropeo, luego universal, que la llevará al Vaticano II. Para consternación de un régimen político que había fiado muy buena parte de su legitimidad política al sueño aquel tan lejano, y dudosamente evangélico (pero tan caro al clero del Vaticano I), de la unión del trono y el altar.

A lo que se puede añadir la “invasión” de los turistas centronórdicos, mezclados con ingleses, franceses e italianos. Toda la España mediterránea habrá de hacer un sitio, encantada, a estos millones y millones, que visitan brevemente, pri-

mero, y se quedan como residentes jubilados, más tarde, un poco por todas partes. Trayéndose sus costumbres, sus modos de pensar, y creando un poso de expectativas de que el país de acogida, antes o después, se irá amoldando a ellos tanto como viceversa.

¿Y qué hacen los jóvenes, o no tan jóvenes, con el ánimo dispuesto a convertirse en los dirigentes del futuro, es decir, las nuevas generaciones, ambiciosas e idealistas, buscando la oportunidad de iniciar un cambio a mejor del país, y su propia oportunidad? Pues lo que podemos imaginar, a la vista de lo que va ocurriendo en las universidades. Que su horizonte de vida y su imaginario se transforman radicalmente. Su mundo es otro: y por tanto creen que el mundo (en general) al que se enfrentan es también otro, comoquiera que lo vean unas generaciones anteriores que están llamadas a desaparecer.

En estas circunstancias, conforme pasa el tiempo, incluso los jóvenes comenzando a peinar canas dirigentes del régimen político franquista sienten llegado el momento de adaptarse a la realidad. Abren la economía, se van disputando cautamente las posiciones del porvenir, y acompañan discreta y solemnemente al dictador, al que ven descendiendo paso a paso hacia su tumba, y se van entreteniéndolo en leyes de apertura, apostando por un sucesor del régimen en quien adivinan una actitud afín. Y así van mejorando su experiencia en sus intrigas y sus proyectos, anticipando lo que será un juego al que los nuevos protagonistas, un punto más demócratas, un punto menos oligarcas, se irán haciendo, pero ya en un contexto político muy distinto, que tratarán de dominar más tarde.

■ 1.3. EN EL MOMENTO DE LA TRANSICIÓN: ENCUESTAS SOBRE LA CLASE OBRERA ENTRE FINES DE LOS SETENTA Y COMIENZOS DE LOS OCHENTA DEL SIGLO PASADO

■ 1.3.1. Narrativas de cierta complejidad

Toca ahora intentar una reconstrucción del horizonte de los trabajadores en lo que utilizando un lenguaje reminiscente de Kierkegaard y Heidegger (Dreyfus, 2001: 321; Gadamer, 1993), podemos llamar un “momento” (*Augenblick*): un momento que es (o al menos es vivido) como un momento de transformación, de descubrimiento, de decisión crucial, en el que (de)morar(se), y que explorar. Es el momento formado por los años de la transición democrática (de transición estricta, con el refrendo de la Constitución, y de consolidación, con el inicio de una larga experiencia de gobiernos socialistas). Cabe explorarlo ahora apelando a muchas formas de evidencia. Aquí me conformo con basarme en los resultados de tres encuestas presenciales que llevé a cabo en 1978, 1980 y 1984 (con muestras representativas de entre 2.200 y 3.500 personas). En ellas se recoge una evidencia amplia y com-

pleja, que se refiere a varias dimensiones de la experiencia y del imaginario obrero del momento¹⁷.

Antes de examinar la evidencia, haré dos breves comentarios: sobre el momento histórico; sobre la evidencia y el modo de aproximarnos a la diversidad de los datos mismos.

Sobre el momento histórico: los vientos de la época

Con la transición, el país deja atrás los años de activación y movilización de las décadas de los sesenta y primera mitad de los setenta. Tiempos de impulso hacia adelante, venciendo resistencias: de crecimiento económico, de forcejeo con un régimen político abocado a una mutación inevitable por su propia lógica (la de los límites de la vida del dictador, y la de las divisiones internas de su clase política) y la lógica del contexto, la de la Europa occidental de la que el país forma parte. Los años de la transición son tiempos de cambio, pero, sobre todo, de culminación; las agitaciones de la época parecen orientadas a desembocar en formas de realidad que, no por nuevas, dejan de parecer haber sido anticipadas por la experiencia de los años anteriores.

Es cierto que hay cesuras en esta historia. En una primera aproximación, la cesura obvia es con el régimen político franquista, que había durado casi cuarenta años. Pero hay mucho más por debajo de esta cesura inmediata. Algunas cesuras vienen de muy lejos. Hay una respecto a la tradición de conflictos (de más de un siglo) que abocó a la guerra civil; que, para la inmensa mayoría se trata de no repetir. Hay una cesura, distinta, respecto a una tradición anarquista y anarco-sindicalista, otrora dominante en la experiencia de la clase obrera española (el último tercio del siglo XIX y el primero del XX), y que en estos momentos casi se ha olvidado. Hay una cesura, compleja, parcial, con las propias escrituras económicas del franquismo (que reflejan tendencias poderosas desde fines del siglo XIX), con su paleo-corporatismo inicial (bastante desvirtuado, por lo demás, desde el principio) reconvertido en la mezcla de un neo-corporatismo que se pondrá de manifiesto en una secuencia de pactos sociales de cierta amplitud a lo largo de los ochenta, y de una liberalización a medias, que va a suponer, en principio, la quiebra del modelo castizo del capitalismo español. Hay, *last but not least*, una cesura en ciernes respecto a lo que será la implosión del comunismo soviético; y el eurocomunismo no es sino una anticipación de lo que se adivina como próximo.

Todas estas cesuras de la memoria local, que la van acompasando con la memoria europea, refuerzan la plausibilidad del sistema económico y político con el que la clase obrera se encuentra en ese momento, y los quehaceres del momento. En lo que se refiere tanto al “qué” como al “cómo”: tanto un tipo de sociedad defi-

¹⁷ Expongo a partir de aquí, de manera muy resumida, los resultados presentados *in extenso* en Pérez-Díaz (1993: 283-330), que recoge, a su vez, información contenida en Pérez-Díaz (1979, 1980 y 1987), y en otros trabajos anteriores. Aquí me limito a los resultados de la encuesta de 1980 (que suelen situarse en un punto medio entre los de 1978 y 1984). Un resumen de las características de la muestra de 1980 en Pérez Díaz (1993: 285 y ss.).

nido por democracia y capitalismo y un tejido social plural como un modo de actuar caracterizado por el reformismo y la moderación, más que el radicalismo.

Todo esto permite entender que, siendo los vientos del momento en España vientos de agitación y de huelga, no haya proyectos estratégicos de grandes cambios del orden económico y social. No porque los llamados poderes fácticos lo impidan; sino porque, excepto en las mentes agitadas de una parte de las elites *demi-savantes* de los dirigentes y los cuadros de los partidos de izquierda del momento, esos proyectos no están presentes en las mentes y los corazones de las clases trabajadoras, o en sus aledaños. Es como si “nadie los quisiera”. Y tampoco los querrán siquiera esos dirigentes (y los cuadros les seguirán, obedientes) a la vista de que, aparte de que sus sentimientos sean ambivalentes al respecto, se dan cuenta, muy pronto, de que el país no está por la labor. Por lo que les será muy fácil no solo arrinconar su marxismo en cuestión de meses cuando haga falta, como hacen los dirigentes del PSOE en 1979, sino eludir las imprudencias izquierdistas de sus compañeros socialistas franceses cuando llegan al poder a primeros de los ochenta.

Todo ello no empece para que se asista a un fuerte movimiento de huelgas a finales de los setenta y comienzos de los ochenta. Lo cual es lógico cuando la huelga se convierte en un fenómeno aceptado tal cual por el marco legal después de muchos años en que no lo fue, o lo fue en menor medida (porque se llegaron a tolerar las huelgas llamadas profesionales, pero no las denominadas políticas). Si las jornadas perdidas por huelgas no llegaron al millón de jornadas anuales en los primeros setenta, y alcanzaron millón y medio en 1973-1975, entre 1976 y 1979 fueron entre 11 y 21 millones de jornadas anuales, se quedaron en 13 millones en 1980, y se situaron entre 7 y 9 millones en 1981-1983. Pero conviene estar atento al contrapunto de las huelgas, que es una suerte de moderación de fondo. Esta puede entenderse (en parte) con que los salarios reales habían ido aumentando sensiblemente: incremento anual del 3,9% entre 1973 y 1979, muy superior al medio de la OCDE (1,9%). En comparación con los franceses (cuyo salario medio podría ser un tercio superior), el 50% de los trabajadores españoles eran propietarios de su vivienda (el 36,6% en Francia), y el 48,4%, de su coche particular (alrededor de un 70% en Francia). A lo que se añade que el gasto social habría crecido, acompañado *grosso modo* al notable incremento del gasto público, que pasó del 25 al 38% del PIB entre 1975 y 1983.

Este síndrome de agitación superficial y moderación de fondo, en la que esta última puede ir prevaleciendo, se refleja en que el salto inicial en la afiliación sindical se haga luego caída: el 57% de trabajadores industriales afiliados en 1978 se convierte en el 34% en 1980, y en el 25%, en 1984. Y seguirá bajando hasta quedarse en una afiliación *general* en torno al 15/20% desde entonces hasta hoy, con altibajos. La relación entre agitación y moderación es problemática. La moderación puede ir ligada a la distancia respecto a unos sindicatos en los que, como veremos a continuación, no se confía tanto, o en cuya actividad no se participa tanto; pero en sí misma no implica desafiliación (de lo que parece testimonio el sindicalismo nórdico).

La lógica del momento histórico, de ser ciertas las sugerencias que acabo de hacer, sería la de una combinación de sentimientos y de disposiciones; de resistencia contra, y de compromiso con, el sistema social y económico vigente. Lo que hay que comprender, por tanto, es el entramado de experiencias y razonamientos que subyacería a la unidad de la agitación y la moderación.

Sobre el tipo de evidencia y el modo de acercarnos a ella: método ilativo y principio de caridad

Si una primera impresión sobre el momento histórico nos sitúa a la expectativa de una narrativa compleja sobre el predicamento de la clase obrera de la época, algo similar ocurre cuando nos preguntamos por el tipo de evidencia que tenemos delante. En términos generales, habría dos líneas de discusión sobre la materia, que, pudiendo parecer contradictorias, son en realidad complementarias, y dejan el camino abierto para matizarse y rectificarse mutuamente. Una línea estaría basada en las encuestas en las que la experiencia se expresa indirectamente a través de opiniones formuladas en situaciones de encuesta. Esta evidencia apunta a la expresión de cierto grado de satisfacción de los trabajadores españoles con su situación y condición. En la otra línea, la experiencia obrera se ofrece bajo otra forma y con otro tipo de testimonios, derivados de lo que en el lenguaje de las ciencias humanas se suelen entender como estudios cualitativos, historias de vida, observación participante, textos literarios¹⁸.

Todo lo cual nos prepara el camino para indicar que reconstruir el horizonte y el imaginario de la clase obrera de la época es tarea compleja. En este caso, se trata de examinar las actitudes y las opiniones y las conductas de los obreros, *vis-à-vis* cuatro bloques de evidencia: el puesto de trabajo, la empresa, los sindicatos, y el orden social en su conjunto.

¹⁸ A propósito de esta segunda forma de evidencia, cabe traer aquí a colación testimonios como los de Simone Weil (1951), o más tarde Linhart (1978), referidos al trabajo semicualificado en cadenas de montaje de los años treinta, cuarenta o cincuenta del siglo pasado, elaborados precisamente por intelectuales que trataban de incorporarse a lo que llamaban el mundo obrero. Estos testimonios se refieren a las conductas de estos intelectuales y a las que observan a su alrededor, que pueden ser entendidas, siguiendo a Ricoeur (1971), como textos a descifrar. Tales testimonios tienden a dibujar una experiencia opaca, de dificultad, fatiga y privación, en definitiva, de insatisfacción; a estos testimonios (cualitativos) apenas me referiré en esta sección. Sin entrar ahora a fondo en la tarea de integrar ambas líneas de discusión, me limito a señalar que son compatibles, y se pueden matizar y reforzar entre sí. Entre otras cosas, porque su combinación apuntaría a poner de manifiesto la sola relativa coherencia de las experiencias y los imaginarios de los obreros (y, cabe añadir, de los humanos en general). De este modo, satisfacción e insatisfacción podrían darse juntas, en grados diversos, dado que pueden (1) referirse a aspectos distintos de la experiencia; (2) tener en cuenta puntos de referencia diferentes (el pasado propio o el presente de otro); y también porque (3) los contextos de referencia de tales experiencias pueden referirse a momentos distintos en el proceso de apropiación de la experiencia por parte de los sujetos (por ejemplo, a fases de comprensión, de interpretación y de aplicación: Gadamer, 1993). Cabe, por tanto, un grado declarado relativamente alto de satisfacción combinado con reticencias basadas tanto en argumentos o narrativas como en experiencias personales de fatiga y subordinación cotidianas, así como en experiencias cuyos contextos históricos de referencia son muy distintos.

Ordeno la discusión de esa evidencia por temas e iré ligando unos temas con otros, siguiendo lo que John Newman (1979 [1874]) llamó el método o el sentido ilativo. Se trata de examinar la evidencia en sus diferentes partes, en la expectativa de encontrar no que las relaciones entre esas partes estén exentas de complejidades, ambigüedades y ambivalencias, sino de que puedan exhibir *cierto grado* de coherencia, congruencia o ajuste entre ellas, al menos el suficiente como para que presenten una estructura que permita una interpretación relativamente unitaria de lo que dicen, expresan por gestos o hacen los agentes en cuestión.

Este método, que se apoya en una evidencia empírica variada para construir una narrativa plausible de un fenómeno, o un proceso histórico, de manera afín al enfoque hermenéutico de las ciencias humanas, entiende a los agentes como exhibiendo cierto grado de coherencia, al menos la que cabe esperar de “un agente confuso en tiempos confusos”. Esta confusión es comprensible dado que los humanos somos limitados en nuestra capacidad de conocer, y de escuchar la evidencia misma y las objeciones de nuestros críticos, y tanto más cuanto más compleja sea la materia que tratemos de entender. En tales circunstancias (como en este caso) conviene hacer una prudente utilización de lo que algunos filósofos analíticos (Quine, 1960; Davidson, 1974) llaman el principio de la caridad, entendido como un principio de acomodo racional, o razonable, de las proposiciones de los sujetos, tratando de reconstruirlas de la manera más coherente posible, que se acomode mejor con su intención significativa original; y que, de paso, facilite la conversación, de todos, en torno a esa reconstrucción.

■ 1.3.2. En el terreno de encuentro, y conflicto, entre empresa y sindicato

Experiencia de trabajo y empresa: la ambigüedad de una comunidad

Comienzo considerando la experiencia de los obreros con lo más inmediato: *la experiencia del puesto de trabajo*. La evidencia de las encuestas sugiere una experiencia de estar bastante a gusto en el puesto de trabajo. De modo que, aun teniendo (muy) en cuenta las circunstancias de crisis del momento, suena plausible la suposición de que no son óbice para que haya cierto grado, más o menos alto, de satisfacción con la empresa. Plausible, puesto que el trato parece correcto; las condiciones de trabajo, satisfactorias; hay margen de iniciativa y de consulta al menos en lo que se refiere al desempeño laboral; y, además, todo ello se da en el contexto de un crecimiento del salario real muy notable.

Si el trato, las condiciones, los márgenes de iniciativa y de oportunidades de voz, en lo que se refiere al menos a lo más próximo, y los salarios son razonables dadas las circunstancias, todo ello puede ser percibido y comprendido por los trabajadores como componentes de un conjunto de retribuciones por parte de las empresas razonablemente ajustadas a las dos contribuciones básicas de los trabajadores:

su trabajo, y su aceptación de la legitimidad de la autoridad del empresario. La balanza entre retribuciones y contribuciones entre unos y otros estaría en equilibrio.

¿Qué visión de *la empresa* está implícita en este entendimiento del juego de prestaciones y contraprestaciones entre obreros y empresarios? Es, se articule así o no, la de entender la empresa en términos de una comunidad con dos lados. Dicho con palabras distintas, que se generalizaron en el debate público más tarde, una comunidad en la que los trabajadores son *stakeholders*, lo que implicaría cierto compromiso con el devenir de la empresa como algo propio. Esto, a su vez, sugeriría una visión de la empresa como un entramado de pactos entre empresarios y trabajadores como parte de unas relaciones “obligacionales” (en los términos usados por López Novo: véase el capítulo 2 de este libro): no pactos “contingentes”, estrictamente centrados en el intercambio de un trabajo por un salario, sino pactos más complejos y referidos a un bien compartido, común.

Pero veamos los datos. En la encuesta de 1980 que estoy comentando, por ejemplo, el 80% de los trabajadores dice que no quiere cambiar de empresa; el 79% está satisfecho con sus condiciones de trabajo; el 82%, con el ritmo de trabajo, y el 62%, con el riesgo de accidente. Asimismo, el 70% parece satisfecho con la diversidad de sus tareas; el 70%, con las posibilidades de aplicar sus conocimientos profesionales; y el 57%, con sus márgenes de iniciativa.

Un 70% lo está asimismo con la atención con que se reciben sus quejas y peticiones. De hecho, estas se dirigen más a la empresa (78%) que a los sindicatos (16%). Asimismo, un 50% lo está con la información que recibe de la empresa; solo un 17% se muestra descontento con la política de premios, y una proporción similar, con la de castigos (22%).

Sus demandas de voz son modestas: entre el 53 y el 61% de los trabajadores las formulan sobre ritmos, horarios y condiciones de trabajo. Pocos pretenden voz sobre un abanico de cuestiones más amplio. Un 85% admite que la responsabilidad de dirigir la empresa incumbe a los empresarios; un 72% piensa que aunque los sindicatos deben tratar de conseguir mejoras salariales, también deben esforzarse por aumentar la productividad, sin pretender formar parte de la dirección (en rigor, solo un 2% estaría a favor de esto último).

Parecería que la mayoría está satisfecha o contenta con su empresa; y hay que recordar a este respecto que una mayoría del 53% cree que sus compañeros lo están. Una mayoría, también, comparte una visión de la empresa más “como un equipo”, y menos como el escenario de un conflicto fundamental entre empresarios y trabajadores. Esta es la visión del 56% de los obreros y empleados, que contrasta con la que prevalece entre los dirigentes, cuadros y militantes sindicalistas de la época (Fishman, 1990: 40). Se trataría de un equipo con dos lados, cada uno con sus intereses diferentes, pero también con suficientes intereses comunes y complementarios como para constituir *algo más* que una simple sociedad de beneficios recíprocos, beneficios que superarían los costes de estar juntos.

Es aquí donde el término de “comunidad” juega un papel de orientación cognitiva, emocional y moral para ser utilizado de una forma u otra por los supuestos miembros de la misma. Estaríamos hablando de un simbolismo o un imaginario impreciso y ambiguo, susceptible de dar pie a varios desarrollos, abierto a una diversidad de actos y de gestos que se irían produciendo, tal vez apuntando en direcciones distintas y aun opuestas, o, por el contrario, convergentes. Esta apertura de posibilidades incluye la de profundizar en una experiencia genuina de comunidad, con su cortejo de acuerdos, compromisos y conflictos controlados, y actualizados a través de una serie de juegos iterativos, de suma positiva, que pudieran tener un horizonte indefinido.

Cabría hablar de la imagen de comunidad como un simbolismo borroso¹⁹. La palabra borrosidad carece aquí de connotaciones negativas. Cierta dosis de borrosidad es difícil de evitar en la comprensión de cualquier realidad; el problema puede ser una cuestión de grado, y de entender la borrosidad como formando parte de un proceso de clarificación (u oscurecimiento) del problema en cuestión. La posición extrema sería la de algunos espíritus, digamos, ultra-coherentes, que dijeran, “no, no, eso es inaceptable; las cosas tienen que aclararse, y pronto”; añadiendo: “lo que queremos son ideas claras y distintas” (como las aconsejaría Descartes). Admirable deseo (cabría responder) e incluso uno sumamente loable, aunque puede indicar cierta impaciencia y un espíritu geométrico o de sistema (como diría Pascal), que se concilia quizá con algunos objetos de estudio, pero no muy bien con la experiencia histórica.

Lo cierto es que el empeño por articular una “idea clara y distinta” de la comunidad entre obreros y empresa se compadece mal con la de manejar sensatamente otro simbolismo borroso, paralelo, y fundamental, en nuestra discusión: el de la relación entre los obreros y los sindicatos. Por lo demás el simbolismo de la *representación sindical* es tan borroso como el de la representación política de la democracia liberal. En ambos casos, el sindical y el político, conviene evitar la falsa clarificación de la representación como si supusiera una identificación entre ambos tipos de agentes (trabajadores y sindicatos, ciudadanos y políticos), que simplemente no existe. Lo que sí existe, por ejemplo, en el caso de ciudadanos y políticos, es una relación compleja y problemática, que puede dar lugar a que los políticos suplanten o sustituyan la agencia supuestamente soberana de un pueblo rodeado de un aura sagrada en la retórica y la liturgia de los representantes y sus acompañantes, pero relegado de facto al silencio, y al sí o no de un voto esporádico: la soberanía de los pocos minutos de la ceremonia de la votación cada cierto número de años.

Que el simbolismo borroso responda a una situación ambigua no excluye que esta sea la situación de partida en un proceso de esclarecimiento posterior, pues la ambigüedad opera en el terreno intermedio entre la mera ficción y la realidad plena. En este caso, la ambigüedad puede aclararse en el sentido de dar lugar a una comunidad lo más real o genuina posible, en lugar de lo más fingida posible; y

¹⁹ Sobre simbolismos borrosos en general, y aplicados a la vida política, véase Pérez-Díaz (2008).

cabe argüir que en la medida en la que en una empresa predominaran las relaciones obligacionales, la empresa se movería en la dirección de esa comunidad real.

Obreros y sindicatos: apoyo y distancia

Los trabajadores están de acuerdo con que los sindicatos estén ahí, les apoyan, votan en gran parte a los candidatos sindicales en las llamadas elecciones sindicales. Un tercio, a Comisiones Obreras, otro tercio, a la Unión General de Trabajadores; el resto se dispersa. Con el tiempo, gradualmente, las dos grandes centrales acaban recogiendo el 80% del voto.

Este apoyo a las candidaturas de los representantes sindicales (traducido en una tasa de afiliación del 34% 1980, que se convertirá en un 25% en 1984, e irá descendiendo paulatinamente en los años siguientes) implica un alto grado de confianza en lo que se espera de ellos y para lo que se les quiere, apoyado en lo que se percibe que han hecho. Por lo pronto, los trabajadores los quieren para conseguir convenios colectivos favorables (62%) y el suministro de ciertos servicios (56%). Pero los ven más participando en la consecución de los convenios que en posición de protagonismo. En efecto, a la pregunta por quiénes deberían protagonizar los convenios, su respuesta es un abanico de agentes: los sindicatos (25%); los comités (17%); las asambleas (5%), o incluso una combinación de todos ellos (22%).

Dejan claro que quieren a los sindicatos “haciendo cosas”, pero no interfiriendo demasiado con sus asambleas, que ellos consideran “cosa aparte”, por mucho que los sindicalistas desempeñen un papel en el montaje y desarrollo de tales asambleas. Pero el principio es claro: las asambleas son sagradas, y son “nuestras”, de los obreros, y no de “ellos”, de los sindicatos.

Los signos de que el compromiso con los sindicatos es limitado se multiplican. Hay que tener en cuenta que aunque los obreros eligen como sus representantes a los candidatos sindicales, dicen que lo hacen a la vista no de tal afiliación sindical, sino de lo que ellos consideran las características personales de los candidatos (93%). Dejan claro que si votan a esos candidatos no es por su adscripción a tal o cual sindicato, sino porque confían en ellos como personas y a la vista de la experiencia, directa y personal, que tienen de ellos.

Para marcar más su independencia de juicio respecto a tales representantes, los quieren elegir en listas abiertas (57%), y sometidos a que se les pueda destituir en cualquier momento (75%). No se trata de meras reticencias de procedimiento. De hecho, se manifiestan como si no estuvieran de acuerdo, con cierta frecuencia, con la forma de comportarse los sindicatos (así se pronuncia una amplia mayoría: 64% en relación con Comisiones Obreras; 65%, con la UGT).

Dado lo anterior, se entiende que vean con cierta distancia el momento en el que los sindicatos se aventuran en un terreno en el que los trabajadores no acaban

de poderles seguir, *i.e.*, el espacio público. De hecho, apenas los quieren “para influir en políticas públicas” (12%); y aunque les parece bien que los sindicatos se impliquen en acuerdos específicos con los partidos (33%), los prefieren independientes de ellos (55%). Probablemente porque entienden que el terreno principal de los sindicatos debe ser la empresa, el terreno de una mezcla de compromiso y de tensión con el empresario. Nada de esto excluye, ciertamente, el recurso a la huelga, pero se da por supuesto que esa huelga debe ser sometida a regulación (64%), y se piensa que de ella se debe hacer un uso prudente, y con vistas a la negociación colectiva (77%).

En definitiva, es como si los trabajadores se vieran solicitados por “la empresa” y “el sindicato”, y su disposición pareciera, a primera vista, indecisa o compartida entre una y otro, como queriendo equilibrarles y combinarles. Este “estar en medio”, y con cierta inclinación natural a escuchar las dos partes, buscando un compromiso prudente, parece corresponderse con otros aspectos de su imaginario colectivo, como veremos a propósito de su percepción de su posición en el orden social. Cabría imaginar que este estar en medio implica una actitud de tibieza en sus apoyos cognitivos, emocionales y morales a empresarios y sindicatos. Tal vez porque el ancla última de esas inclinaciones responde a una actitud parecida a aquella a la que alude la teoría del colectivismo instrumental que aplicaron Goldthorpe y sus colaboradores en sus estudios sobre la clase obrera inglesa (o, más bien, su sector llamado “afluente” o próspero), en los años cincuenta y sesenta (Goldthorpe *et al.*, 1968). En esta interpretación, el ancla estaba en la comunidad familiar, que veía como instrumentos tanto al sindicato como a la empresa²⁰.

En todo caso, cabe añadir, como un inciso referido a un fenómeno paralelo de la época, que esta disposición razonable, indecisa y repartida de gentes diciendo “sí” y “no” a empresas y sindicatos, a ambos, parece análoga a la de la mayoría de los ciudadanos de Cataluña y el País Vasco, que, en las encuestas, dicen sentirse como si tuvieran dos identidades, y no quisieran perder ninguna, la de catalanes o vascos, y españoles. Es decir, parece como si hicieran suyo un simbolismo identitario complejo, borroso, *desoyendo* las prédicas insistentes de los, digamos, espíritus cartesianos que les tildan de incoherentes. Tal vez piensan que su intento de combinar sus vínculos con las dos referencias identitarias tiene su lógica y razón, avalada por una tradición o razón histórica. De este modo la actitud de los obreros, con “su corazón repartido” entre empresa y sindicato, sería análoga a la de estos ciudadanos pluriidentitarios, semicoherentes y prudentes, que se definen en contraste con los monoidentitarios, muy coherentes pero tal vez ligeramente obsesivos, o decididos y audaces, que se puede observar, casi al mismo tiempo, en esas dos regiones de España (Pérez-Díaz, Mezo y Rodríguez, 2012).

²⁰ Pero también habría que considerar con cuidado el contexto histórico y cultural, como se deduce de Dore (1973). Sobre ese instrumentalismo, y su posible relación con el particularismo familiar, en España, véase el capítulo 4 de este libro.

■ 1.3.3. Visión del orden social: ubicándose en torno a la zona central, en medio

De nuevo, una cautela metodológica

Una vez más conviene que nos acerquemos a los testimonios de la época, de los años finales de los setenta y comienzos de los ochenta, con prudencia. Tratando de escuchar a los datos, y de interpretarlos sin forzarlos. Sin proyectar una mirada hacia el pasado en la que predomine una cultura de la armonía social, que nunca existió, ni una cultura de la sospecha por la dominación hegemónica de unos sobre otros, que tampoco existió: lo que existió fue más bien una tierra abierta a movimientos sociales y actuaciones de grupos de interés y partidos muy diferentes.

A reserva de que la evidencia venga a corroborar o no esta impresión, es probable que la distancia cognitiva, normativa y emocional de los obreros con el orden social y el modelo económico de la época tal vez no fuera tan grande. Porque su visión se correspondía con el saber espontáneo propio de una práctica de acomodación cotidiana con esa realidad, vivida entonces en clave de mejora personal y de desarrollo económico del país, y todo ello visto desde una perspectiva que, dada la modesta influencia de las ideologías de unas elites y otras, y dado el profundo arraigo de esta clase obrera (y no solo ella), en una cultura rural, era probablemente la de una *economía moral tradicional*: la del trabajo para todos, el salario justo, los niveles básicos de protección y la relativa contención de las desigualdades; aunque con el añadido de algunos elementos de una cultura económica más compleja y dinámica, que incluye la expectativa de crecimiento, y de mejoras y oportunidades.

La voz de los obreros de la época era moderada, en lo que se refiere a su actitud de acomodo y tensión con el orden existente, y bastante coherente gracias, precisamente, al manejo de las tensiones hasta alcanzar una suerte de equilibrio, facilitado por la congruencia entre su visión del puesto, de la empresa, del sindicato y del propio orden social. De hecho, lo que hemos visto de su actitud ante el puesto, la empresa y el sindicato se repite, por así decirlo, en su visión de ese orden. Este engloba empresas y sindicatos, pero también a las clases sociales correspondientes, y en definitiva a sus propias familias y ellos mismos, lo que incluye la percepción de dónde se sitúan ellos en ese orden.

Ellos se ven más bien “como en medio” del orden social. Aunque su identidad (explícita, subjetiva) de clase puede variar, el porcentaje de quienes se identifican como clase obrera y como clase media viene a ser el mismo en 1980 (un 37%), debiéndose tener en cuenta que si el 47% creía que ser de una clase u otra tenía mucha importancia, un 39% creía que tenía poca o ninguna. En todo caso, la sensación de estar en medio parece congruente con que la mayoría se veía en situación de “igualdad con la mayor parte de los españoles” no solo en lo relativo a su posición en general (78%), su capacidad de conseguir las cosas buenas de la vida (66%), su nivel educativo (70%). Similares porcentajes se aplican también a los ingresos, el prestigio y la influencia política.

Cuál sea su modelo de sociedad, el que consideren deseable, está claro a la vista de sus preferencias entre las sociedades que forman parte de su horizonte: unas sociedades compuestas de economía de mercado, democracia liberal y tejido asociativo plural (que he llamado antes una sociedad civil *sensu lato*). Ese es el tipo de sociedad donde los trabajadores se ven “más o menos en medio”, y que les sirve de referencia normativa. Es el tipo de *todas* las sociedades en las que se ven vivir y desean vivir; en rigor, modalidades de la española en la que viven, a la altura de esos años finales de los setenta y comienzos de los ochenta (y en la que no vivían todavía, pero veían acercarse, en su horizonte, en los años sesenta y primeros setenta).

Dos de cada tres desean vivir en una sociedad semejante a la que viven (democrática, capitalista, con un tejido social plural), y no en una de tipo socialista (solo uno de cada tres). Asimismo, puestos a imaginar dónde los trabajadores gozan de mayor poder, su respuesta es Alemania, Francia, Inglaterra o algún país semejante: solo uno de cada diez cree que los trabajadores tienen más poder en una sociedad socialista.

Su preferencia por una sociedad con economía de mercado se corrobora, de manera indirecta, por lo que parece ser su forma de hacer suyo el *rationale* de algunas de las políticas públicas que se suponen clave para un mejor funcionamiento de ese tipo de economía; más aún, clave para que ese tipo de economía sobreviva a la grave crisis del momento. De hecho, la mayoría es entre favorable y aquiescente con la política económica del momento, *grosso modo* a favor de pactos sociales ligados a cierta contención salarial y orientados al refuerzo de aquel tipo de economía de mercado, mientras que a favor de una alternativa “de otro tipo” (supuestamente, socialista) estaría un 14%. Asimismo, una parte significativa (aunque no la mayoría) parecía hacer suya la manera de argumentar de muchos empresarios, y suscribir proposiciones que se solían presentar como derivadas lógicamente de un modelo de economía de mercado flexible y que eran poco menos que tabú en la posición de los sindicatos del momento: más o menos un tercio llega a aceptar la conexión entre los aumentos de salarios y el paro (39%), y entre la rigidez de mercado de trabajo y el paro (33%).

Reservas y matices, “peros” y “contra-peros”: la lógica de conjunto de la visión de la situación

Podemos poner juntos los diferentes hilos del relato hasta ahora: la visión de los trabajadores sobre su experiencia inmediata y el puesto de trabajo, la empresa, el sindicato, su autoubicación en la sociedad y el tipo de sociedad que les sirve de referencia. Pues bien, todo ello, conectado lo uno con lo otro, produce la sensación de que, situados en esos años finales setenta y primeros ochenta, estos trabajadores viven más bien a gusto en su entorno, y están más cerca de un sentimiento de identificación con la realidad que les circunda, que de uno de alienación.

La visión de conjunto del orden social por los obreros, aunque fuera en forma de esbozo o de barrunto, les proporcionaba un contexto y un anclaje a sus visiones específicas sobre el puesto, la empresa y el sindicato. De modo que todas sus reservas a propósito de un tema u otro, y todos los forcejeos para ajustarse a las circunstancias del momento, no cuestionaron, en lo fundamental, su adhesión a este tipo de sociedad. Sus reservas no parecen de un carácter sustancial. No se está optando por un tipo de sociedad diferente, más bien se aceptaría ese tipo de sociedad de la España del momento, con su combinación de democracia liberal (con una esfera pública, el imperio de la ley y la transparencia correspondiente), economía de mercado (con el complemento de un sistema de bienestar en el que juegan un papel tanto el estado como el mercado, las familias y las asociaciones)²¹, y tejido asociativo libre y plural. Obsérvese, de pasada, que los tres componentes cuentan. Es por esto por lo que la fórmula de “democracia capitalista” es insuficiente para denotar apropiadamente ese orden social: porque deja fuera precisamente ese tejido asociativo, que, sin embargo, juega un papel determinante tanto en la política como en la economía. Además, lo juega porque, precisamente, el modelo no incluye aquellos tres componentes como por separado y respondiendo a lógicas distintas. Ciertamente admite varias modalidades o posibilidades, incluidas unas dominadas por las tensiones entre los tres componentes; pero caben otras, basadas en compatibilidades, complementariedades, compromisos y acuerdos de fondo entre todos ellos. La modalidad “clásica”, por ejemplo, implica una interrelación entre esos complejos institucionales como respondiendo *grosso modo* a una lógica relativamente unitaria. Esta lógica sería básicamente acorde con valores o principios que proporcionan consistencia al imaginario de las gentes, de los ciudadanos, en general, pero también, en particular, de los propios trabajadores: principios, digamos, de libertad y de justicia o de comunidad, tal como se hayan ido decantando, y se sigan ajustando, en una determinada tradición.

Como ya he sugerido, tal vez la clase trabajadora española acepta la modalidad de sociedad civil que surge en la España de la transición como formando parte de una serie de sociedades semejantes a lo ancho y lo largo de la Europa occidental, de las que los trabajadores españoles han tenido (en la década u media anterior) una experiencia directa e indirecta. Pero refuerza esta percepción valorativa suya el contraste con el modelo de sociedad de las sociedades de la Europa del Este. Este sí que evoca una reserva sustancial. Los trabajadores no se sienten capaces de optar por un sistema de “socialismo real”, radicalmente distinto a esta “sociedad capitalista”. Este socialismo real sería para ellos lo que los filósofos pragmáticos llaman una *experiencia recalitrante* (Quine, 1961; White, 1981; Pérez-Díaz, 1983). Su indeseabilidad sería el resultado no de un debate ideológico, sino de una experiencia (indirecta) acumulada, puesta de manifiesto por la comparación entre la Europa occidental y la oriental a lo largo de la postguerra (culminando con la implosión del comunismo en los ochenta).

²¹ Cabe imaginar, en efecto, diversas modalidades de la economía de mercado, y desarrollar una reflexión, a este respecto, a partir de ideas como la de “mercancías ficticias” (*fictitious commodities*) de Polanyi (1957; véase también Streeck, 2014), o la de “mercados como conversaciones” (Pérez-Díaz, 2009).

Pero esta aceptación sustancial no ocurre sin “peros”, *i.e.*, sin reservas mentales, emocionales y morales significativas. Son muchas las reservas, que hacen la historia más interesante precisamente porque la convierten en historia abierta a varias posibilidades. Tales reservas indican desajustes, y cuanto más aumentan, más aumentan también la borrosidad y la incoherencia del imaginario en cuestión, aunque sea dentro de ciertos límites. De hecho, hay reservas (“peros”): al puesto de trabajo, porque querrían más voz y más control de lo que hacen; probablemente las hay, endémicamente, a los salarios, sujetos a una negociación continua; y, por tanto, a la empresa; así como a los sindicatos, que tienen que dar prueba de que están en su misma longitud de onda, la cual no suele ser la de la confrontación, sino la de buscar el equilibrio que no impide el funcionamiento de la empresa como una cuasi-comunidad; y naturalmente las hay al orden social, que, se supone, requiere rectificaciones, reformas o reparaciones continuas. Aunque, en rigor, tales reparaciones o reformas continuas son un elemento constitutivo del modo de funcionar de una sociedad civil²².

La posibilidad de una sociedad civil con una economía innovadora y un sindicalismo productivista

Las opiniones y las actitudes van entrelazadas y ponen de manifiesto un síndrome con rasgos como los siguientes. Los trabajadores están relativamente satisfechos con la experiencia del trabajo, y sus condiciones, y se sienten razonablemente tratados, a lo que se añade que aceptan lo fundamental de la autoridad del empresario, e imaginan que la empresa es una cuasicomunidad con dos lados no antagónicos. Al tiempo, incluso una buena parte (no una mayoría) de ellos llega a hacer suyas las proposiciones, que en el medio oficial sindical serían políticamente incorrectas, de ser prudentes a la hora de fijar las indemnizaciones por despido, y cautelosos a la hora de subir los salarios, sugiriendo un no estar tan lejos de las visiones de los propios empresarios, aun cuando ello no suponga necesariamente un alto grado de confianza en ellos. Todo esto ocurre contra el telón de fondo de una lectura de apoyo comedido a los sindicatos, siempre en el supuesto de que sus mayores vinculaciones se dan con las personas que les inspiran confianza, y, en todo caso, con los sindicatos siempre que estos aparezcan en el contexto de otras instituciones/actores como comités, delegados, asambleas. Aún más al fondo del escenario lo que se ve es una aceptación básica del modelo de una economía de mercado y de un orden social como el de los países europeos occidentales. Claramente, sin equívocos, y por activa y por pasiva: con el rechazo de las alternativas de una economía y un orden socialistas. Aceptación reforzada por el apoyo a —o la aquiescencia con— políticas públicas que favorezcan ese orden, siempre con el contrapunto de un estado/sistema de bienestar. En ese orden, bastantes se sienten próximos o parte de las clases medias; como situados en medio de la sociedad, a todos los efectos. A gusto en este tipo de sociedad. Lo que no obsta, por supuesto,

²² Reformas y reparaciones sociales que requieren la participación activa del tejido social libre y plural (Alexander, 2006), que incluye a los sindicatos.

para no intentar mejorar el sistema y mejorar su posición en él. Evidentemente. Tales intentos no son sino corroboraciones de la idea de que ven posible y accesible la consecución de tales aspiraciones de mejora.

Un corolario posible, lógico de esas disposiciones habría sido el de apoyar y participar en una gran estrategia a favor de una economía civil e innovadora, y comprometerse en el desarrollo de un sindicalismo civil y productivista. Esta posibilidad habría tenido implicaciones a nivel microsociales y a nivel macrosociales. A nivel *microsocial*, para los obreros, (1) seguridad en el puesto, mejora de oportunidades de voz, mejora y control de condiciones de trabajo y ritmos, y, por tanto, (2) una empresa distinta, más innovadora, exportadora, pero también más civil, si se quiere, más “moral”, con una filosofía de responsabilidad social de la empresa, cierta primacía de las relaciones obligacionales, que implican obligaciones morales recíprocas entre empresarios y trabajadores, que comparten una cierta comunidad moral, frente a las demandas propias de las relaciones contingentes o precarias. Completando el cuadro con una dimensión *macrosocial*, *i.e.*, contribuyendo así trabajadores y sindicatos, y empresas, a la formación de un ecosistema favorable para la realización de aquellas tareas, con la debida atención al conjunto de las condiciones del país en cuestión: una economía de mercado “civil”, un sistema político abierto, un espacio público participativo, un estado parte de un sistema de bienestar, con las políticas públicas correspondientes.

Cabría argüir que ese trasfondo de políticas públicas, con esa doble dimensión (como es el caso de la empresa innovadora y civil/moral, y de la economía innovadora y civil/moral), facilitaría, por tanto, el crecimiento económico (la innovación, la facilidad de crear empresas, la formación profesional, etc.), pero también el funcionamiento de un sistema (estado) de bienestar, junto con un tipo determinado de comunidad política y espacio público. Este conjunto de políticas contribuirían a crear ese contexto de una sociedad “próspera, libre y justa”, una suerte de sociedad civil (*sensu lato*) que tendría como referencia (implícita o explícita) a una “buena sociedad”, en esos o parecidos términos (como los de solidaridad y cohesión social, cuidado por el bien común/los bienes comunes, etcétera). Deberíamos entender, por tanto, aquel acuerdo productivista, entre sindicatos y empresarios, como *ligado* a un compromiso cívico. El acuerdo podría desbordar el marco de la empresa y de las relaciones industriales, y situarse en el contexto de un gran pacto social o incluso un compromiso histórico, orientado a reforzar un sentido de comunidad en torno al proyecto de aquel tipo de sociedad.

En todo caso, esa posibilidad “hubiera podido” desarrollarse en España, en un grado importante. Pero, de hecho, por lo que vimos en la sección 1, no parece que haya sido así. Análisis a continuación algunas de las causas de ello, teniendo en cuenta estrategias e instituciones, pero centrándome, sobre todo, en la influencia, y los rasgos, de los factores de carácter cultural: lo que llamo el anclaje cultural de los trabajadores (en empresa y sindicato, familia y escuela, y sociabilidad), que les inclina al retraimiento; y el paisaje, diverso y cambiante, de la cultura de las elites y los cuadros de las organizaciones (marxismo, socialdemocracia, narrativas de la

sociedad civil, y su deriva oligárquica), que les hace proclives a mantener variaciones del *statu quo*. Una combinación de rutina, baja intensidad de agencia, y de orientación equivocada.

El núcleo del argumento a partir de aquí es el siguiente. Quizá la clave esté en la cultura. Quizá la realización efectiva de aquella posibilidad hubiera requerido, de los agentes sociales implicados, no una configuración de recursos económicos o políticos distintos, sino, sobre todo, un universo cultural diferente.

■ 1.4. ANCLAJES CULTURALES: EMPRESA Y SINDICATO, FAMILIA Y ESCUELA

■ 1.4.1. Anclaje y paisaje

Comparando la situación de finales de los años cincuenta a mediados de los setenta, que culmina en torno a la transición, con la situación actual, parece claro que había en la primera un potencial, una promesa implícita, que se habría frustrado. En efecto, en aquellos años, la sociedad española se mueve, se activa y se compromete en un proceso conducente a ser todos, o muchos, cada vez más partícipes en los asuntos públicos: es decir, incrementa su intensidad de agencia mediante la participación en la realidad. Se entiende: una participación en la realidad que va más allá del medio familiar y privado o cercano, y apunta al ancho mundo. Pero, como en la novela del escritor peruano Ciro Alegría, a veces “el mundo es ancho y ajeno”: ajeno... y reacio a que en él participe la gente común. Y esto puede ocurrir con una sociedad que, no siendo una selva amazónica, como en la novela, tiene algo de una sociedad-selva, o jungla, cuya complejidad nos desborda y en la que perdemos el rumbo.

Lo que se observa, visto a través de las encuestas comentadas, es una actitud obrera, imprecisa y ambigua en sus matices y modalidades, pero en lo fundamental clara, que responde a un impulso hacia el ancho mundo, y hace un gesto en la dirección de continuar su anterior trayectoria. La movilización de la sociedad parece dirigirse a una plena participación de las gentes comunes en la realidad política, social y económica, y cultural. Ese es aparentemente el sentido del semicontinuo histórico de la segunda fase del franquismo y la transición, y del imaginario y la narrativa, los sentimientos y los recuerdos que subyacen en los testimonios de finales de los setenta y comienzos de los ochenta.

El que más de treinta años después pueda hacerse balance y medirse una distancia grande entre la promesa inicial y la realidad final podría explicar la inquietud y la frustración consiguiente. Cabe preguntarse por los factores causales que hayan influido en el proceso que aboca a ese desenlace, orientándolo hacia el destino de una muy alta tasa de paro, un contraste acusado entre *insiders* y *outsiders*, y un

modelo económico cuyo funcionamiento supone cotas relativamente bajas de trabajos de alto valor añadido. Todo lo cual se resume en un nivel modesto de participación de la clase obrera en la realidad del trabajo. A lo que se añade una baja afiliación a los sindicatos, y un abanico de temas de negociación relativamente reducido, muy lejos del que correspondería al sindicalismo civil y productivista al que he hecho referencia.

Se trata, por tanto, de analizar a continuación cómo la cultura, como universo de ideas y formas de vida, ha podido *contribuir* a aminorar el potencial de un desarrollo de agencia, de participación en la realidad, que parecía alto y, en lo fundamental, correctamente orientado, y cómo ha podido esto ocurrir, y mantenerse a lo largo de varias décadas, a partir de la instauración de un entramado institucional en principio favorable a su desarrollo. Distingo en ese universo cultural dos partes, lo que llamo el anclaje y el paisaje. Estas metáforas me sirven para designar el mundo de las comunidades básicas en las que los trabajadores están implicados (anclaje); y el mundo de los imaginarios y las formas de vida que operan, sobre todo, en el espacio público (paisaje), y afectan al conjunto de la sociedad (incluidos los trabajadores, y los líderes y cuadros de las organizaciones que los representan).

Mi modo de proceder al analizar lo que llamo anclaje y paisaje cultural consiste en proponer una lectura de una serie de indicios y fragmentos aparentemente dispersos, un poco a la manera de un *bricolage*, pero que pueden ser hilvanados (ilación) unos con otros para componer un argumento plausible que explique el impacto de la cultura sobre el fenómeno en cuestión. Plausible, pero tentativo, porque soy muy consciente de que el argumento requiere ser profundizado, y corroborado y debatido mucho más ampliamente; y, en especial, porque deja abiertos temas a los que aludo, pero en los que apenas entro, y que juzgo de gran importancia, como el de la cultura religiosa, la cultura rural, la configuración del espacio público, y la ubicación del fenómeno en una secuencia histórica mucho más larga.

Dicho esto, atenderé, primero, a lo que llamo el anclaje cultural de la clase trabajadora, *i.e.*, la imbricación de los trabajadores en las formas de vida, instituciones y experiencia de su medio social inmediato, que conforma su pequeña tradición²³. Concretamente, trato de tres comunidades-ancla, como son la empresa, el sindicato y la familia (tres temas que serán objeto de estudio más pormenorizado en otros capítulos de este libro, a cargo de Joaquín López Novo, Juan Carlos Rodríguez y Elisa Chuliá), así como dos sistemas de socialización o intermediación cultural, como son la escuela y las formas de sociabilidad cotidiana. Trataré de construir un argumento plausible acerca de cómo este conjunto de instituciones convergen en fomentar el retraining en las clases trabajadoras.

Segundo, analizo determinados rasgos de lo que llamo el paisaje cultural, diverso y cambiante, que afecta sobre todo a las elites y los cuadros de las orga-

²³ El concepto viene de Robert Redfield (1956). Originariamente pensado para denotar la adaptación campesina, local de las grandes tradiciones, lo uso aquí para analizar una tradición local semiarticulada bien de trabajadores, bien (como se verá) de segmentos de clases medias.

nizaciones, pero también a la sociedad en general. Examinó sistemas simbólicos y formas de vida que incluyen el imaginario marxista, el de la socialdemocracia, incluyendo experiencias cruciales de la historia reciente que, refiriéndose a otros países, han sido relevantes para España, así como las construcciones simbólicas de la sociedad civil y de su deriva oligárquica, y otra narrativa ejemplar, esta muy ligada a la experiencia española, la de la transición democrática. Sugiero una narrativa plausible de cómo este paisaje refuerza la proclividad de las elites, las organizaciones y la sociedad en su conjunto a demorarse, casi indefinidamente, en torno al mantenimiento de variaciones del *statu quo*.

■ 1.4.2. Sobre la cultura de las comunidades-ancla, comenzando por la empresa, y sus relaciones contingentes

Cabe pensar que las sociedades modernas están abocadas a una sociedad-mundo, caracterizada, en buena parte, por el principio ontológico de la prioridad dada al desarrollo de la capacidad de agencia de los individuos (Frank y Meyer, 2007). Pues bien, incluso en estas sociedades modernas, supuestamente individualistas, no se entiende la cultura de los individuos si no se les ubica en el contexto de sus comunidades de referencia, para empezar sus comunidades básicas. Aquí me interesan sobre todo tres: empresas, sindicatos y familias; continuando luego por la escuela y el sistema educativo.

Comencemos por su comunidad de trabajo y sustento, *i.e.*, por el mundo de la empresa, y por la intensidad, y orientación, de agencia de sus protagonistas, los empresarios. En el capítulo de López Novo, en este libro, se pone de manifiesto la notable aventura de las últimas generaciones de empresarios españoles. Arrancando de las condiciones del capitalismo castizo, con su economía relativamente cerrada y su fuerte dependencia de los poderes públicos, los empresarios han ido aceptando, en buena parte, el reto de una economía abierta, en su modo de gestionar la relación con el exterior del país, adoptando una lectura empresarial de sus empresas y de su papel; es decir, adaptándose a un continuo cambio tecnológico, organizativo, de demanda para sus productos, en un contexto de diálogo y negociación permanente con sus accionistas, acreedores, proveedores, consumidores y empleados. Esta evolución les ha llevado del terreno relativamente protegido de la economía española de los años cincuenta a afrontar los retos de la apertura económica de los sesenta y setenta, de la transición política —con su debate político y su cuestionamiento correspondiente por unos sindicatos potentes, en un clima de intensa crisis económica— de la integración en Europa y de una globalización creciente.

Los empresarios, en su conjunto, han hecho frente a lo que parecían exigencias extraordinarias a su capacidad de respuesta. Al menos, lo han hecho en buena parte. Una parte, sustancial, que incluye el desarrollo notable de una empresa

grande y media capaz de internacionalizarse, sobre todo a partir de los noventa, habiendo aparecido multinacionales españolas en una variedad de sectores; y un salto extraordinario del volumen de empleo, a partir de esas fechas aproximadamente. Pero no en otra parte, que incluye una desindustrialización relativa del país en la década de los ochenta, el descuido de la formación profesional, claros límites en el desarrollo de la innovación productiva, y el excesivo minifundismo empresarial, con lo que todo lo anterior implica en la capacidad de crear empleo y empleo de calidad.

En lo que se refiere al desarrollo de la intensidad de agencia de los empresarios individuales el balance es, por tanto, mixto, y otro tanto cabe decir de su respuesta colectiva. Las organizaciones empresariales han tenido un efecto modesto en políticas públicas que trajeran consigo reformas decididas para suplir las insuficiencias antes mencionadas, quizá a pesar de contar con un cauce de diálogo continuo con los sindicatos, o quizá debido al contenido de este.

En este sentido, una de las limitaciones más interesantes es la relativa al clima social de la empresa. Quizá como corresponde con una cultura empresarial orientada hacia un tratamiento de la relación laboral en términos contingentes, más apropiado para una lectura del trabajo como una mercancía, entendida en términos muy simples, sin dar demasiada importancia a la complejidad de su transfondo social y cultural. Lo cierto es que, por ejemplo, a la altura de los años 2000, habría evidencia de que los trabajadores operaban en empresas con un capital social relativamente modesto, tanto interno como externo, en general bastante menor del que solía observarse en la Europa del Norte²⁴. De todas formas, conviene recordar que el modesto nivel de sociabilidad de la empresa y su entorno se da contra un telón de fondo relativamente similar relativo al conjunto de la sociedad. Así, el nivel de confianza generalizada en España se ha movido entre 1979 y 2010 en torno a un 30% (con un moderado repunte, y muchos altibajos, a partir de 1995); y algo semejante

²⁴ Por ejemplo, algunos datos (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2013) sugieren que, en esas fechas, los ocupados españoles no se ven trabajando en un ambiente propicio para el desarrollo de sus capacidades: solo un 15,9% cree que su cargo requiere que sigan aprendiendo cosas nuevas (26% en la mediana de una lista de 27 países europeos), y solo un 18%, que les permite utilizar sus habilidades y aptitudes (33%, la mediana) (quizá a comparar, con cautela, con algunos de los datos sobre la satisfacción de los trabajadores con su puesto en las encuestas de unos veinte años antes [véase el capítulo 3]: el 70% estaba satisfecho con la diversidad de sus tareas y con las posibilidades de aplicar sus conocimientos profesionales). Solo un 19% de los ocupados creen que su cargo les permite tomar parte en decisiones que afectan a su trabajo (país mediano: 23%), y la visión dominante del trabajo es que este es, más bien, una manera de ganar dinero: solo un 25,9% está en desacuerdo con esa frase (país mediano: 46,5%). Si no parece que los empresarios como presuntos líderes de la empresa *qua* comunidad hayan conseguido llegar muy lejos en el establecimiento de un fuerte capital social interno, es interesante observar cómo esa relativa debilidad de las relaciones sociales dentro de la empresa española parece compaginarse con la debilidad de su capital social externo. Solo el 10% de las empresas españolas de 20 a 500 empleados (13%, mediana europea) participan en una red de innovación con empresas, universidades y otras instituciones de innovación, y un 10,4% (15,2%, mediana europea) está activa en un entorno tipo *cluster*; incluso en el caso de empresas con innovación tecnológica en los últimos tres años (año de referencia, 2006) solo un 5,8% había cooperado con otras empresas e instituciones (12,7%, mediana europea). Sobre la relevancia de este último tipo de datos para el dinamismo del tejido empresarial véase, por ejemplo, Locke y Wellhausen (2014).

ha ocurrido entre 1981 y 2008 con el nivel de asociacionismo según los Estudios Europeos de Valores, oscilando en la franja del 20/30% (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2013).

■ 1.4.3. Sobre los sindicatos

Empresas (y organizaciones empresariales) y sindicatos operan como partes de un conjunto. Este se ha estructurado en la España democrática de las tres últimas décadas en forma de un forcejeo complejo, hecho de acuerdos y conflictos. Pero el foco de sus negociaciones ha solidado ser el de las garantías del puesto de trabajo, el nivel de salarios y la jornada. Cabe presumir, por ello, que, a la larga, la concentración en aquellos temas ha marginado del debate otros aspectos de la experiencia empresarial y laboral, muy importantes. También cabría pensar que el protagonismo de los actores principales, organizaciones empresariales y sindicatos, ha podido desactivar a sus bases sociales, en especial los trabajadores mismos. De modo que, en un momento histórico de redefinición y, una vez más, rectificación del capitalismo (como luego veremos), esto ha podido desviar el proceso de la posibilidad de que unos y otros actores se impliquen en una gran estrategia productivista, como la antes mencionada, contando con la aportación crucial de sindicatos civiles y productivistas, y de empleados implicados en relaciones obligacionales con sus empresas.

Parte de las razones para esta desviación puede estribar en la cultura del sindicalismo desarrollada estos años (tal como se explica en el capítulo de Juan Carlos Rodríguez). Resumido aquí, de manera muy sumaria, cabe señalar lo siguiente. Hay varias modalidades de cultura de los sindicatos y de la fuerza de trabajo compatibles con tejidos productivos dinámicos, y los acuerdos productivistas consiguientes pueden adoptar, también, formas diversas, según los países y el momento histórico, según el sector productivo y el tipo de empresa. Algunas de estas formas dan más o menos juego al desarrollo de la intensidad de agencia de organizaciones empresariales y empresarios, sindicatos y trabajadores.

En el caso español, lo que se observa es una suerte de gran estrategia sindical cuya evolución resulta un poco extraña. Comienza con lo que parece una mezcla de acompañar y de impulsar la movilización de los trabajadores. De hecho, comienza llevando esa movilización un poco al límite, como coloca en el límite la capacidad de aguante del sistema económico en las condiciones de una crisis económica aguda que coincide con la crisis política de la transición democrática (contra el telón de fondo de la amenaza de golpe militar y de terrorismo intenso). La importancia de las huelgas se combina con el mantenimiento de altos costes de despido y un aumento notable de los salarios, lo que coloca a mucho empleo en una situación muy difícil, que aboca a un incremento del paro.

Todo ello se contiene después en el marco de acuerdos sociales que indican las subidas de salarios no a la inflación pasada, sino a las expectativas de inflación

futura, y dan así un margen de maniobra a una política de ajuste *sui generis*, que salva la situación. Pero lo hacen con la particularidad de estabilizar la situación, y encauzar el proceso ulterior de una forma determinada. Entre otras cosas, dando forma a un mercado dual de trabajo, que se mantiene hasta hoy.

A partir de este punto, los sindicatos parecen optar por una gran estrategia que cabe caracterizar por los rasgos siguientes. Primero, los sindicatos parecen apostar por una cultura de protección, sobre todo, de los trabajadores fijos, que son la base de sus afiliados y de sus votantes. Pero, segundo, si estos afiliados y votantes se implicaran en los debates y las decisiones de la negociación, se encontrarían con negociaciones básicamente de salarios y horarios. Las negociaciones se realizan más en el nivel del sector provincial que de la empresa, en el que sí podrían implicarse las bases, pues en ese caso podrían surgir temas muy relevantes para desarrollar la posibilidad de acuerdos productivistas. Pero además, tercero, no parece que los sindicatos hagan una apuesta firme por la formación profesional²⁵.

A lo que se añade, cuarto, que, en todo caso, ni sus afiliados ni, menos aún, sus votantes, se implican, apenas, en la vida de los sindicatos. Los sindicatos no necesitan mucho a sus afiliados. No, ciertamente, para conseguir el carácter de sindicatos representativos; para eso les bastan los votantes en las llamadas elecciones sindicales (a delegados y comités de empresa). Además, una vez acordados los convenios, estos se aplican automáticamente *erga omnes*. Tampoco necesitan a sus afiliados para obtener recursos económicos, más que en una parte relativamente modesta; a tal efecto, lo principal es asegurarse las subvenciones públicas pertinentes, o sus equivalentes. Quinto, de lo anterior se deduce que la independencia del sindicato respecto a sus afiliados se complementa (y compensa) con su dependencia (compleja) respecto a la clase política. Son los políticos quienes aseguran las cláusulas legales (sobre todo, inscritas en el Estatuto de los Trabajadores) y las subvenciones que necesitan: les dan poder político y recursos económicos. Pero, sexto, a los sindicatos les conviene saber manejar esta dependencia. Por ello, en su diseño estratégico tratan de conseguir, en especial con la clase política de la izquierda, una relación de paridad y de cierta convergencia y colaboración, no exenta del recurso a conflictos (como huelgas generales, por ejemplo) que les aseguran cierto margen de maniobra y una imagen pública de independencia y de equilibrio de fuerzas.

Permítaseme insistir, finalmente, en que la estrategia de los sindicatos parece orientarse a no ser demasiado dependientes de sus afiliados, ni de su apoyo o su voto (cuenta sobre todo el votante, no sindicato, de las elecciones) ni de su dinero (cuenta sobre todo la subvención). Pero si son poco dados a aumentar su afiliación, tampoco es lógico que estén ansiosos por asociar a sus afiliados o a sus

²⁵ Lo que se muestra, entre otros indicios, por el de que la actividad de formación profesional parece algo inferior en aquellas con una fuerte presencia sindical; por ejemplo, en el estudio de García Olaverri y Huerta (2011), las horas de formación anual en empresas con influencia sindical alta o muy alta han pasado de 20 a 15,6 por trabajador entre 1996 y 2007, y de 21,2 a 17,3 en el conjunto de las empresas estudiadas.

votantes, o a la clase trabajadora en su conjunto, a la negociación de convenios de empresas y de carácter global, complejos y con objetivos a largo plazo de carácter civil y productivista de cierta ambición.

■ 1.4.4. Sobre la familia: más bien cerrada sobre sí misma

Con referencia a la familia, solo quiero mencionar que numerosos estudios sugieren que la persistencia de una cultura familiar de lazos relativamente fuertes supone una reducción del horizonte de cooperación con el resto del mundo. Los vínculos familiares fuertes reducen el desarrollo de una confianza generalizada, y la reducción del horizonte de cooperación consiguiente afecta, eventualmente, a la empresa, a la comunidad de residencia, a las asociaciones civiles, y asimismo a la *civitas*. Pero conviene introducir una cautela al aplicar esta hipótesis, sencilla y a primera vista plausible, a la complejidad de las varias formas de vida familiar en la historia.

Por ejemplo, cabe pensar que ese carácter “menos social” de los vínculos familiares fuertes es muy claro en las condiciones singulares (y para algunos, extremas) del amoralismo familiar que Banfield (1958) analiza en el caso de los campesinos del sur de Italia en los años cincuenta del siglo pasado. Pero no lo es en el caso del particularismo familiar, modelo que he aplicado al caso de los campesinos castellanos de los años sesenta (Pérez-Díaz, 1971). Ese particularismo familiar supone cierto *equilibrio* existencial por el que los miembros de la familia son también vecinos de un pueblo y están interesados en el cultivo de su propia honra, que depende, en parte, de su comportamiento como buenos vecinos. Esta cultura de la honra propia y la vinculación al pueblo, en cuya honra colectiva están también interesados, no surge de repente, sino que está arraigada en instituciones religiosas, económicas y políticas como, por ejemplo, la “derrota de las mieses”, que ha regulado el pastar de las ovejas en los campos abiertos después de la recolección durante varios siglos (y no solo en Castilla, sino en gran parte de Europa occidental) (Pérez-Díaz, 1992).

Es decir, el potencial de sociabilidad más allá del círculo familiar no depende de la mayor o menor fortaleza de los vínculos familiares, sino, quizá, de ella bajo ciertas condiciones, y, sobre todo, de la *calidad* de los vínculos y del *significado* que estos, en consecuencia, tienen, de acuerdo con la cultura ambiente que configura el universo simbólico en el que se mueven las familias y sus miembros. Habrá que ver, pues, si estamos ante familias no solo de lazos fuertes o débiles, sino cerradas o abiertas.

Es posible que en España se haya dado un tipo de familismo cerrado sobre sí mismo, en el sentido de que, independientemente de tener vínculos fuertes o débiles en su interior, habría transmitido un *ethos* de escasa predisposición a escuchar y a colaborar, y de alta predisposición a desconfiar de los demás. Imaginemos que haya sido una familia de vínculos fuertes, y que haya protegido a los hijos. Ello no incluiría necesariamente que les hubiera de *sobreproteger*, coadyuvando a que su

emancipación fuera tardía y se arregostaran demasiado tiempo en torno a la mesa camilla familiar antes que pensar en buscarse la vida por el mundo. Los vínculos fuertes podrían haber sido compatibles con un empujón a su ambición, a volar más alto; o haberles proporcionado un campo de entrenamiento, a través de la familia extensa y las redes amistosas asociadas a ella, para empresas cooperativas de cierto alcance. Por tanto, lo que hay que tener en cuenta no es tanto la familia *per se*, cuanto la familia *cum* la cultura familiar asociada a aquella, en circunstancias históricas dadas.

Justamente eso es lo que sugiere que ha ocurrido en España el estudio de Elisa Chuliá, en el capítulo cuatro de este libro: que estamos ante un tipo de cultura familiar cuyo capital social interno (*bonding*, en los términos de Robert Putnam [2000]) parece tender a correlacionarse negativamente con su capital social externo (*bridging*). Entre los datos con los que ilustra el argumento cabe retener el de la muy alta valoración de la familia que, reforzada por la importancia del papel que desempeña la familia en las estrategias de supervivencia de los individuos en tiempos de crisis (en el juego llamado de las cuatro esquinas), se conjuga con una profunda desconfianza respecto al mundo exterior a la familia: de acuerdo con las encuestas citadas por Chuliá, el 78% de los entrevistados españoles en los años 2010/2014 manifiesta esa desconfianza; considerablemente más que, por ejemplo, en Alemania (54%) y Suecia (37%). Una desconfianza, por lo demás, que no parece haber menguado, sino, por el contrario, aumentado en las dos últimas décadas: 64/67% en 1990/1995, y 78% en 2007/2011.

■ 1.4.5. El sistema educativo proporciona un impulso que podría ser mayor

El sistema educativo puede impulsar o inhibir el desarrollo de unas u otras potencialidades de los agentes; y afectar, así, tanto a su intensidad de agencia como a su orientación, en un sentido u otro. No se trata de hacer ahora siquiera un balance de un fenómeno tan complejo como el del *input* que haya podido tener el sistema educativo sobre los trabajadores, a tales efectos. Pero sí cabe reseñar algunas evidencias, dispersas, y sugerir algunos de sus rasgos que apuntan en una cierta dirección.

Primero, estamos hablando de una experiencia educativa colectiva *coronada* por un sistema de educación superior que, en términos comparativos, refleja una posición relativamente baja del sistema español en la escena mundial. Esto lo evidencia la variedad de *rankings* internacionales de universidades de que disponemos desde hace una década. Por ejemplo, el del *Times Higher Education* (2014), y el de la Universidad de Shanghai (CWCU, 2014), y otros. Ninguna universidad española está entre las 100 del primer *ranking*; y ninguna está entre las 150 primeras del segundo. Se achaca a los *rankings* (por ejemplo al segundo, claramente) estar sesgados en favor de la productividad científica. Pero esta es una objeción que, sin

ser desdeñable, puede tener un interés secundario. El sesgo a favor de la centralidad de la ciencia en la universidad puede incluso justificarse con el argumento de que las tres dimensiones clásicas de la universidad (ciencia, educación profesional, educación general) están interrelacionadas; y cabe argüir que en esa interrelación la formación científica *debe* desempeñar un papel particularmente importante, en la medida en la que refuerza el núcleo de racionalidad, apertura a la experiencia y persuasividad que cabe considerar como central en el vector de desarrollo de la universidad, a escala mundial. Y cabe argüir, además, que también *debe* desempeñar un papel crucial en el conjunto del sistema educativo (y no solo universitario).

Segundo, tampoco es necesario centrarnos en la universidad para hablar del nivel relativamente bajo del sistema educativo español. Otro tanto cabría decir, probablemente, de la formación profesional, como se deduce del capítulo cinco, de Juan Carlos Rodríguez, en este libro. A estos efectos cabe recordar que la formación profesional tiene un efecto directo muy considerable en la calidad del desempeño profesional de los trabajadores y, por tanto, en la intensidad de su agencia. Sin olvidar la orientación de la misma, especialmente si se tiene en cuenta la dimensión moral del trabajo bien hecho, cuyo cultivo, cabe suponer, forma parte de lo que implica una formación profesional rectamente entendida.

Tercero, el sistema de educación general en España también ofrece unos resultados entre mediocres y medianos. Ello queda patente en las comparaciones internacionales, en las que los resultados españoles se miden con los de los países de la UE y la OCDE. Aquí cabe traer a colación los datos de las competencias de la población adulta, medidas en el estudio PIAAC, y los resultados de las pruebas escolares en que se basan los informes PISA (matemáticas, ciencia, comprensión lectora). Estos informes suelen ser aceptados como indicadores del nivel educativo de los adolescentes, y, aunque es obvio que ese nivel depende también de otros factores, el del sistema educativo es sumamente importante. Pero incluso supuesta la reserva anterior, cabría argüir que los niveles de los adultos pudieran reflejar, en buena parte, los resultados acumulativos del sistema educativo en los últimos sesenta años. De hecho, los datos actuales del conjunto de la población suelen reflejar un nivel educativo bastante inferior a la media europea de los países de la OCDE (2013). Por ejemplo, en los conocimientos de matemáticas, Japón ocupa el primer lugar con una puntuación de 288 (la media de la UE es de 268, y la de la OCDE, 269), ocupando España el último lugar, con 246; y en comprensión lectora, la máxima puntuación es la de Japón, con 296 (la media de la UE es de 271, y la de la OCDE, 273), ocupando España el penúltimo lugar con 252 (INEE, 2013).

■ 1.4.6. Sociabilidad cotidiana difusa: un cultivo modesto de la inteligencia y de la confianza

Quizá como resultado de procesos de socialización múltiples, que incluyen empresa y sindicato, familia y escuela, pero también otras muchas agencias y mecanismos que podemos agrupar bajo el paraguas de la sociabilidad de la vida

cotidiana (redes sociales, encuentros cotidianos, medios de comunicación, etcétera), podemos encontrarnos, no ya entre los trabajadores sino en un amplio espectro del cuerpo social, con ciertos rasgos generales de su cultura cognitiva y moral que son relevantes para nuestra discusión aquí.

Hablo de la cultura de un amplio espectro de la sociedad, tanto más cuanto que las clases trabajadoras tienen fronteras cada vez más porosas con las laxamente llamadas clases populares y ciertamente con las clases medias. Así lo apuntan desde los años cincuenta y sesenta del siglo pasado una serie de teorías, como, por ejemplo, las relativas a los trabajadores llamados “afuentes” o la nueva clase obrera, y obviamente las concernientes a las condiciones del trabajo asalariado en la sociedad posindustrial, por no hablar de la teoría de la sociedad del conocimiento, tratando de dar cuenta de las mutaciones en la estructura y la experiencia, y, en definitiva, la identidad, de la clase obrera. De hecho, ya vimos cómo a finales de los años setenta y comienzos de los ochenta un alto porcentaje de los trabajadores se sitúan en la franja central del orden social e incluso se identifican a sí mismos más como clase media que como clase obrera.

Por este motivo, parece lógico traer aquí a colación alguna evidencia disponible relativa a ciertos indicios de la cultura moral de la sociedad española en su conjunto, con el marco comparativo europeo en el fondo del escenario. Esta evidencia nos proporciona una información, fragmentaria pero sugestiva, sobre la difusión y el desarrollo relativo de virtudes intelectuales y morales relevantes para nuestro argumento: el refuerzo o el debilitamiento de la intensidad de agencia de nuestros protagonistas. Si nos atenemos a las virtudes clásicas (prudencia, justicia, fortaleza, templanza), y simplificamos el argumento por mor de la brevedad, podemos centrarnos en dos tipos de evidencia. La primera se refiere a la virtud intelectual de la prudencia en sentido amplio, es decir, al cultivo de la inteligencia, que es imprescindible no solo para la consecución de los objetivos personales, sino también del bien común, por lo pronto, porque permite una participación efectiva en un debate público razonable, atento a los contenidos de la política pública, y no tanto a las etiquetas partidistas e ideológicas de los participantes en él. La segunda se refiere al sentido de la justicia, que se requiere no solo para la convivencia pacífica, sino, muy en particular, para la cooperación social.

La evidencia que apporto aquí se recogió en un estudio acerca de la cultura moral de los *jóvenes* europeos, y se refiere a datos alrededor de 2010 (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2010). Resumo la evidencia en torno a dos temáticas: el cultivo de la inteligencia, y el de la sociabilidad. Contrasto los datos de dos parejas de países europeos, que pertenecen a áreas culturales diferentes: dos países euro-mediterráneos, como España e Italia, y dos países centro-nórdicos, como Alemania y Dinamarca. La presentación de los datos es inevitablemente muy esquemática.

Lo que ese contraste, muy en resumen, nos dice es que tanto en el caso del cultivo de la inteligencia como de la sociabilidad, los datos de España e Italia (a las que designo por las letras de E e I, respectivamente) son muy parecidos entre

sí; y notablemente inferiores a los de Alemania y Dinamarca (que designo con las letras A y D). El contraste se aprecia ya, claramente, en el cultivo de la inteligencia: bastante inferior en España e Italia. Se observa a propósito de las puntuaciones en matemáticas, antes mencionadas (E 480 e I 461 en contraste con A 503 y D 513); de las horas de estudio semanal (E 28,5 e I 26,8 en contraste con A 33,8; D 37); del porcentaje de jóvenes con un máximo de estudios secundarios inferiores (E 30,3% e I 24% en contraste con A 13,1% y D 9,4%); de los titulados de ciencias (E 2,8% e I 3,5% en contraste con A 4,9% y D 5,3%); de quienes leen libros (E 25,4% e I 27,5% en contraste con A 40,1% y D 70,6%); y de quienes no realizan actividades artísticas (E 34,5% e I 38,3% en contraste con A 17,8% y D 12,5%).

Pero sobre todo lo que nos interesa en este punto es que un contraste semejante se observa en la pauta de sociabilidad. En efecto, un contraste similar se pone de manifiesto en el porcentaje de los que *no* viven con sus padres (E 22%; I 28,2%; A 43,6%; D 61,1%); quienes declaran importarles mucho vivir en un entorno seguro (E 26,8%; I 35,5%; A 13,2%; D 15,4%); quienes creen que los profesores les escuchan (E 55,9%; I 46,7%; A 71,8%; D 60%); quienes pertenecen a alguna asociación (E 0,6%; I 0,5%; A 1,2%; D 1,8%); quienes hablan lenguas extranjeras (E 0,6; I 0,9; A 1,1; D 2) y quienes se interesan por la política (E 21,1%; I 23,8%; A 40,6%; D 51,3%).

En resumen, al menos en relación a aquellos dos países centro-nórdicos, los jóvenes españoles (como los italianos) están por detrás en rasgos relativos al cultivo de virtudes intelectuales, de lo que son testigos los datos sobre matemáticas, horas de estudio, niveles de estudio, titulaciones de ciencias y lectura de libros; siendo el dato sobre la actividad artística un indicio tanto de desarrollo intelectual como emocional. Pero, a efectos de lo que indican sobre la sociabilidad general de las gentes de los diferentes países, lo que nos indican es que españoles (e italianos) se demoran en casa de sus padres, buscando tal vez un entorno protegido, conectan menos con sus profesores, se asocian menos, hablan menos lenguas y se interesan menos por la política. Evidentemente, estos rasgos sugieren una intensidad de agencia inferior, pues esa intensidad depende del desarrollo de la inteligencia y de las pautas de sociabilidad.

■ 1.4.7. La pequeña tradición de la clase obrera: esbozo de una narrativa

Hemos visto cómo *la empresa*, hablando en términos generales, no parece haber dado mucho juego al desarrollo de la intensidad de agencia de los trabajadores, ni está diseñada ni funciona de modo que los trabajadores se sientan habitualmente asociados a la vida y las decisiones de la empresa, de manera conducente a tener una visión acertada y compleja de la misma, ni una implicación emocional y moral en ella. También, que *el sindicalismo* tampoco parece haber apelado a una implicación análoga en lo que a él mismo se refiere. No le ha interesado demasiado la afiliación obrera. El aparato parece haberse limitado a convocar a los trabajadores a las elecciones. La negociación de convenios ha solido descuidar temas

complejos y de cierto calado, relativos al diseño y funcionamiento de la empresa; quizá haya tendido a limitarse a horarios y salarios. Cuando organizaciones empresariales y sindicatos han entrado en el terreno de las políticas públicas, aparte de diversos ejercicios retóricos de cierto interés, han mostrado que podían vivir mucho tiempo con tasas de paro muy altas y con un dualismo del mercado de trabajo importante. Todo ello ha supuesto escaso incentivo para el desarrollo de la intensidad de agencia de los trabajadores. *La familia*, por su parte, parece orientada a reducir el compromiso emocional y moral por el interés público, o el bien común. Parece suscitar una experiencia que genera desconfianza en el mundo exterior, y una visión familista del mundo. En cuanto al *sistema educativo*, ya hemos visto que probablemente en combinación con lo que he llamado un sistema de *sociabilidad difusa* ha supuesto un desarrollo cognitivo y moral, un cultivo de la inteligencia (para manejar problemas complejos) y de la sociabilidad (para comprometerse con tareas colectivas y para establecer alianzas) inferior al de otros países de referencia: países que serían aún más de obligada referencia si apostáramos por un modelo de sociedad que albergara la economía civil y dinámica o productiva a la que me he referido antes.

Lo que podemos llamar la pequeña tradición de la clase obrera integra esta combinación de vivencias e imaginarios arraigados en aquellas comunidades-ancla y experiencias básicas. Viene a ser un poso de la experiencia de los trabajadores, tanto la directa, en empresa y sindicato, familia y escuela, como la experiencia indirecta que les llega a través de esas y otras redes de sociabilidad (redes de amistad, comunidades de vecindad), de manera continua y cotidiana. Pueden ser experiencias de trabajos muy diversos, y de falta de trabajo; por ejemplo, de trabajos que suponen experiencias de repetición de rutinas, de dificultad o penosidad, o de trabajos que suponen aprendizajes y permiten cierto control del proceso productivo. Pueden ser experiencias de culturas familiares diferentes, de inserciones en el medio urbano, o entre rural y urbano, o de mantenimiento de las raíces rurales. También de implicación en sindicatos (o asociaciones distintas, incluidas las iglesias). Siempre reflejando diferencias de género, de generación, de identidad étnica o nacional, de sentimiento religioso.

En un sentido muy general, todas esas experiencias e imaginarios suelen estar ligadas a una determinada tradición, local, poco articulada, de sentido común y de sentido de lo común. Cabe pensar que durante mucho tiempo esta tradición ha estado asociada con el imaginario de la economía moral, con sus ideas básicas acerca de un orden económico visto originariamente a través del prisma del *oikos*, (el “grupo pequeño” al que se refería Hayek [1988]) o la economía familiar.

Incluso cabe señalar que esta visión de la economía como un orden pequeño, que los trabajadores han podido heredar por múltiples vías, y dependiendo del carácter de las comunidades rurales originarias, ha podido ser reforzada, paradójicamente, por las narrativas habituales en el medio sindical, y por una parte de la academia moderna y de los medios de comunicación, que tienden a imaginar la economía en términos de órdenes nacionales, y a visualizar la nación como una

suerte de casa común, viéndola además, con frecuencia, en términos poco menos que estáticos, y de tal forma que las interacciones entre los actores principales son asimiladas a juegos de suma cero, lo que la aproxima a la manera campesina tradicional a la que George Foster (1965) se refirió con su imagen del bien limitado.

En un contexto imaginativo y argumentativo semejante, pueden echar raíces determinadas creencias acerca de lo que pueda ser un salario justo o una retribución justa para un trabajo bien hecho, en el contexto de una suerte de comunidad moral. Esta posibilidad tiene, sin embargo, que superar una cierta contradicción. Por un lado, aquella tradición, con frecuencia imprecisa e implícita, ha podido combinarse, con el tiempo, con una visión que resalta el carácter un tanto desordenado de la economía, pero que también es más sensible a su carácter dinámico; una visión que es propia de buena parte de las clases medias (posiblemente con el resultado, con frecuencia, de aumentar su confusión). Pero, por otro lado, también esa combinación ha podido permitir, alternativamente, el refuerzo de la tendencia a apelar a criterios morales acerca de lo que debe ser un debate razonable sobre la justicia social.

De hecho, en España, lo que hemos tenido a lo largo de estas últimas décadas ha sido una clase obrera cuyo origen rural no estaba, para gran parte de ella, demasiado lejos. Es probable que haya persistido una variante de la cultura de particularismo familiar como la que observamos en buena parte del mundo rural en los años sesenta. Ello ha podido ser reforzado por la inserción de una gran parte de la clase obrera en un sistema empresarial en el que predominaba muy ampliamente la pequeña y la mediana empresa. Asimismo, hay que tener en cuenta que una gran parte de los trabajos han sido los propios de una economía con bastante presencia de los sectores de la construcción, el turismo y los servicios personales, caracterizados por una cualificación profesional modesta, a lo que se añade una calidad de la educación general que ha debido aumentar gradualmente, pero no mucho, y un sistema universitario de valor desigual.

Todo lo anterior, especialmente la cultura del particularismo familiar, al menos originariamente arraigada en una experiencia rural, combinada con el tamaño de empresa y la estructura del sector productivo, puede traer consigo, probablemente, como resultado, una cultura del sentido común de horizontes cortos, atendida a lo que llamaba Basil Bernstein (1971) el manejo de los códigos lingüísticos restringidos, que apenas se adecuan al entendimiento de conjuntos complejos, ya que semejante entendimiento requiere una mayor intervención del pensamiento abstracto, y el uso de códigos lingüísticos generales. E igualmente puede traer consigo una cultura de sentido de lo común de radio limitado, como corresponde a privilegiar el foco afectivo del medio familiar, y quizá de la red de amistades, lo que tampoco propicia la participación en un asociacionismo de objetivos más amplios. De hecho, no solo su afiliación sindical es baja, sino que también lo es su implicación en procesos de debate y de actuación colectiva, como es baja su tasa de asociacionismo en general, y bajo su nivel de confianza generalizada. Es incluso probable que, como ya indicaban Goldthorpe y sus colaboradores en sus encuestas de los años cincuenta y sesenta (en Gran Bretaña) (Goldthorpe *et al.*, 1968) se haya dado

en España un incremento de la cultura del colectivismo instrumental, *i.e.*, el uso meramente instrumental de las asociaciones correspondientes. Obsérvese que ese colectivismo instrumental puede ser entendido como la otra cara del fenómeno del particularismo familiar (o al menos de una de sus variantes).

Cabe pensar, finalmente, que esta pequeña tradición no excluye la posibilidad de que la clase obrera desarrolle, desde aquella experiencia, su autonomía cognitiva y moral, a partir de la cual se forje una visión más adecuada de la complejidad y el carácter cambiante de su situación, y ajuste sus criterios morales para manejarla, quizá en la línea civil y productivista. En todo caso, le proporciona cierta autonomía frente al paisaje cultural en particular (1) *vis à vis* los avatares de la socialdemocracia, pasados y por venir, protagonizados por los dirigentes y los cuadros de las organizaciones obreras, los sindicatos y partidos; y (2) frente a las posibles derivas oportunistas y oligárquicas de los mismos.

El problema es que esa posibilidad es solo eso, una posibilidad, y el curso de los acontecimientos puede discurrir por diversas sendas, incluyendo la de que la clase obrera vea reducirse su intensidad de agencia y se estanque en un sentido común y un sentido de lo común anclados en variantes del familismo originario. Que lo haga en un sentido u otro puede depender de las oportunidades que les proporcionen, a ellos, y, también, al conjunto de los ciudadanos, incluidos aquellos dirigentes y cuadros de las organizaciones correspondientes, dos sistemas culturales como el educativo (al que me aludido antes) y el de debate público (también aludido, pero cuyo tratamiento dejo para otra ocasión).

También cuál sea la posibilidad que se realice puede depender de lo que pueda aparecer como la lógica (relativa) de la evolución histórica en una perspectiva de *longue durée*. Por ejemplo, y remontándonos a poco más de un siglo, es obvio que el desarrollo de la pequeña tradición habría podido incorporar lo que cabe llamar una “dosis mayor” de la tradición anarquista, o más bien anarco-sindicalista, de la España del primer tercio del siglo XX, tanto la propia del medio urbano como la del medio rural²⁶. Esta tradición tendía a minimizar la legitimación del aparato estatal, y quizá hubiera cuestionado el estatismo implícito en la pequeña tradición rural del particularismo familiar, con su proclividad típica a una lectura burocrático-autoritaria (“bonapartista”) del orden político²⁷. Lo cual, a su vez, hubiera influido en la pequeña tradición obrera emergente.

²⁶ Recordemos el libro clásico de Díaz del Moral (1967 [1929]).

²⁷ Sobre el tema de autoritarismo burocrático en relación con el del bonapartismo (cuyo *locus classicus* es *El 18 del Brumario* de Marx), véase Pérez-Díaz (1978). Desarrollando el tema del *counterfactual* histórico, cabe pensar, por ejemplo, que la ausencia de anarco-sindicalismo facilitó la *auctoritas* adquirida por el estado de bienestar (estado providencia), o/y que la presencia cuasidominante de un aparato eclesial, con la mentalidad de iglesia triunfante de la época (que aquel anarco-sindicalismo había combatido) contribuyó a favorecer el desarrollo de una variante (estatista) de religión política, incluido su componente clerical, por la cual los funcionarios se establecen como intermediarios de las gentes comunes con las fuerzas impersonales y supremas de la nación y de la economía, y aseguran la supervivencia de la comunidad (de fieles), mediante la provisión de bienes materiales pero también simbólicos (o preternaturales).

En todo caso, en la cultura del particularismo familiar rural, por ejemplo, de la España de la primera mitad del siglo pasado, había varias posibilidades implícitas de desarrollo, en una u otra dirección. Y varias formas de recorrer los puentes tendidos de la familia a la comunidad local, el pueblo, o el barrio urbano de referencia. Incluso, si ampliamos el horizonte, las clases trabajadoras de origen rural podrían continuar por la senda de su transformación cultural, buscando cierto equilibrio entre la autonomía personal y el compromiso con un grupo y una comunidad más amplia, recordando, en parte, lo que intentó, a su modo, el anarco-sindicalismo, pero no solo él. También se podría reflejar en el colectivismo instrumental antes señalado (estudiado por Goldthorpe), o en el microcorporatismo analizado por Ronald Dore (con relación a las empresas japonesas y su comparación con las inglesas), o incluso en el macrocorporatismo de los acuerdos productivistas del mundo escandinavo.

■ 1.4.8. Formas de vida de *outsiders* e *insiders*: hogar familiar, y espacio público y cultura de la discreción

He aludido antes a la relación entre educación y cultura, arguyendo que debemos considerarla en el contexto de un cambio cultural, y sugiriendo que lo que solemos llamar educación *qua* capital humano se nos queda pequeño, más aún si lo reducimos a alfabetización y escolaridad, a la hora de introducir un factor cultural en la explicación de nuestro problema. Reparemos en una implicación de los rasgos con los que he caracterizado (de manera deliberadamente minimalista) el mercado de trabajo: la que concierne al carácter de las clases trabajadoras, que incluyen gentes más o menos activas. Parados y *outsiders*, inmigrantes y gentes con niveles educativos modestos suelen tener, con una probabilidad relativamente alta, problemas de agencia; tienen que sortear obstáculos algo mayores para comprometerse en actuaciones estratégicas de cierta envergadura, con carácter individual y/o colectivo. En otras palabras, suelen tener menos capacidad estratégica. Para entender los límites de su capacidad estratégica conviene fijarse en sus formas de vida, culturas y sociabilidades circundantes, como son las propias del hogar familiar y del espacio público.

El hogar está en el centro del espacio social, privado, en el que se mueven los *outsiders*. Lo que hacen estos, por ejemplo, es implicarse en lo que se ha llamado en otro lugar un “juego de las cuatro esquinas” (Pérez-Díaz y Rodríguez, 1995). Alternan entre situaciones de paro, trabajos temporales y de circunstancia, participación en la economía subterránea, y vivir en un *no man’s land* de ni ocupados ni estudiantes. Y todo ello semiprotectidos, de cerca, y sobre todo, por la familia y, más de lejos, por un estado del bienestar, o, como dicen los franceses, un estado providencia.

La probabilidad de que viviendo así, o dejándose vivir así, se descapitalicen (por hablar modo *homo oeconomicus*) es bastante alta. Tanto más cuanto que esa vida suele conllevar unas determinadas experiencias de sociabilidad, con su lenguaje y

su discurso propios. En el hogar familiar *outsiders* e *insiders* “cenan juntos” (como se ha dicho en otro lugar: Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014), comparten experiencias y preocupaciones, y ello aminora la posibilidad de que los *outsiders* cobren conciencia de sí mismos como grupo diferenciado, desdibujando sus tensiones potenciales con los *insiders*. Quizá se imaginen convirtiéndose en *insiders* a la larga, pero esto solo ocurre después de haber pasado un tiempo crucial, estratégico, en la situación de *outsiders*: una situación que ha podido reducir sus ambiciones y el desarrollo de sus capacidades para el futuro, para volar, por así decirlo. Esto es, después de haber perdido un tiempo crucial para el desarrollo de su intensidad de agencia.

En efecto, esa forma de vida tiende a rebajar la resolución y la intensidad de agencia de los sujetos para “hacer algo”, porque son otros los que “están a cargo de la situación”. O tal vez “nadie está a cargo”, porque su vida está “en el aire”. Y lo que se les propone, a veces, en el espacio público es un estímulo para suscitar en ellos un arrebató de indignación y de impaciencia que, en realidad, tampoco aumenta su capacidad como agentes. Porque ese arrebató puede agotar sus energías, o estimularlas en la dirección de hacerles propensos a sueños y pensamientos mágicos, con su lado positivo de apertura a un mundo de posibles, y con su lado negativo de clausura a la realidad.

Puede ocurrir asimismo que en ese espacio público los jóvenes encuentren su voz amortiguada porque el repertorio disponible de discursos de justificación apenas incluya el de la articulación de una conciencia de sí como grupo con intereses propios: el grupo diferenciado, de los *outsiders*. Salvo tal vez los economistas profesionales. Con poco más que esta excepción, al menos en lo que concierne a ese tema, lo que el medio político y cultural, partidista y mediático, suele proporcionar es una combinación de discursos borrosos sobre las políticas públicas. A la postre, envía el mensaje de que lo que les espera es un *futuro indefinido* como *outsiders*, con la vaga expectativa de convertirse, *en un momento indefinido del futuro*, en *insiders*. Se irán convirtiendo quizá la mayoría, a medias, de uno en uno, poco a poco.

En definitiva, la gente joven estaría instalada en la forma de vida, privada, del juego de las cuatro esquinas, contra el telón de fondo de un espacio de debate público singular: la tertulia ruidosa, la escena callejera apasionada, la asistencia pasiva al entremés televisivo correspondiente. Todo ello vivido, y entendido, a partir de los recursos que proporciona el bagaje de una educación general modesta (como se verá más adelante), y de una educación económica y política rudimentaria.

Vistos desde la perspectiva de los jóvenes, los sindicatos y los partidos políticos no pueden *prometerles* una transformación pronta y global en *insiders*, porque por algo no la han *llevado a cabo* en treinta años. Desde el punto de vista de los jóvenes no hay, pues, un debate político creíble, nítido, en el que ellos puedan tomar posiciones claras. Lo que ellos perciben es, más bien, la nebulosa de un debate público impreciso y entrecortado, lo que, recurriendo a un testimonio literario (testimonio de época y de experiencia vivida), recuerda un poco la manera de actuar

que se refleja en *La feria de los discretos* de Baroja, en las palabras de uno de sus personajes, Quintín García Roelas.

Hay dos variedades de la discreción: la graciesca y la barojiana. Gracián escribe *El discreto* a mediados de del siglo XVII. Su discreción es virtud compleja, la suma y la combinación de múltiples virtudes o “realces”; pero lo que la define es que la corona de la discreción graciesca es la verdad (Batllori y Peralta, 1969). Cabría decir: la verdad del sentido común y del sentido de lo común (Andreu, 1998). En cambio, la clave de la discreción barojiana es el subterfugio. Las palabras del héroe de la novela de Baroja son entrecortadas pero expresivas: “Nada de romanticismos... Son muy discretos [los españoles]... mucha palabra entusiasta y fogosa... un aspecto superficial de confusión ingenua...; pero en el fondo, la línea recta y segura” (Baroja, 1960 [1905]). Lo que viene a decir, si se me permite la paráfrasis: aunque todos se expresan en un clima de aparente imprecisión, de palabras sonoras pero un tanto equívocas, cada uno sabe muy bien cómo ir a lo suyo, y en línea recta. Aplicado a la ocasión, y con el añadido de un toque de simplismo, y pesimismo noventa-y-ochesco: los políticos irían a ganar elecciones o conseguir financiación para sus partidos; y el resto de los discretos de la feria, a cosas parecidas: los sindicatos, a mantener su aparato, y por tanto, si el *statu quo* es favorable, a mantener ese *statu quo* o una variante de él; los (grandes) empresarios, a sus contratos públicos y sus exenciones fiscales, por ejemplo; y, más modestamente, los mayores y los jóvenes, a acomodarse con lo que hay y sobrevivir con lo que tengan a mano, y a coexistir pacíficamente en el hogar y, si el clima general es de bonanza, entretenerse.

Obsérvese que me he referido hasta ahora a los *outsiders*. Cabría pensar que los *insiders* no estarían en un predicamento similar: que su intensidad de agencia sería alta, y su orientación, correcta. O tal vez no lo sean. En parte porque su atención se circunscriba a los temas de nivel de salarios y de seguridad del puesto, asuntos confiados a la intermediación de sus representantes, con cierta frecuencia, a la inercia de la continuidad de los acuerdos logrados en el pasado. Lo que puede indicar este concentrar la atención en pocos temas, es la reducida disposición de las gentes, de la fuerza de trabajo en este caso, para actuar por su cuenta y bajo su responsabilidad, y en relación con un abanico amplio de cuestiones.

■ 1.5. UN PAISAJE CULTURAL DIVERSO Y CAMBIANTE

■ 1.5.1. Un paisaje, no una cultura hegemónica

Una clase trabajadora, anclada en la cultura cotidiana que hemos visto, accede al espacio público y se encuentra con una serie de formas simbólicas que solicitan su atención, y eventualmente su implicación en ellas y su compromiso con ellas. Narrativas, prácticas culturales, imaginarios, ideologías, diagnósticos de la situa-

ción, horizontes de futuro: esto es lo que, aunque sea de manera tentativa y fragmentaria²⁸, nos interesa analizar ahora.

Imaginemos, pues, un espacio cultural en el que habitan tanto la sociedad, en primer término la clase obrera, como las elites, empezando por el mundo de dirigentes y cuadros de organizaciones que se identifican como los representantes de esa clase. Como tales cabe considerar a los sindicatos y a organizaciones políticas como partidos socialistas (en España, fundamentalmente, hasta ahora, el PSOE) y partidos comunistas, cuya narrativa fundacional última les define como vanguardia de la clase obrera. A los que se añadirían agentes políticos, sociales y culturales numerosos y diversos, pertenecientes a las elites y los cuadros del país. Imaginemos, asimismo, ese espacio no como dominado por una cultura hegemónica *more* gramsciano, a la que se le pueda contraponer una cultura subordinada o antagónica, sino como un paisaje de varias culturas (formas de vida). Este paisaje, diverso y cambiante, *impregna* las vivencias y las posibilidades de los agentes sociales, sobre todo en el momento en el que estos transitan desde sus espacios cotidianos, inmediatos, “privados”, al terreno de lo público.

Los simbolismos de ese paisaje cultural se generan y se desarrollan, sobre todo, a partir de las iniciativas y las realizaciones de las elites; y afectan, por supuesto, no solo a las clases trabajadoras, sino a toda la sociedad. Afectar no es dominar: los agentes tienen cierto grado de libertad para elegir entre los diversos simbolismos que pueblan el paisaje, aunque tampoco se trata de que los consideren como meros componentes de un repertorio cultural que ellos pueden usar según su libre albedrío, ya que, en realidad, esos mismos simbolismos condicionan su interpretación y, por tanto, su elección. Es decir, los agentes se mueven en el paisaje teniendo cierto grado de libertad para elegir sus preferencias y combinarlas. En otros términos, no es que puedan manejar simplemente como deseen sus repertorios culturales (Swidler, 1986), puesto que cabe decir que, en una medida muy apreciable, son sus formas de vida, las dominantes en el medio en el que operan, las que “les eligen” a ellos; pero, con todo, su grado de libertad al respecto puede ser importante y aumentar (o disminuir) de manera sustancial.

A continuación ofrezco un relato tentativo (insisto: parte de un trabajo en curso) cuyo hilo argumental es el siguiente. Parto del hecho de que en España los movimientos obreros, en forma de organizaciones obreras, manejadas por los dirigentes y cuadros correspondientes, y sus bases sociales, o clase obrera, se han encontrado con un espacio cultural dramático y relativamente abierto que ha tenido efectos relevantes en la intensidad de agencia y de participación en la realidad de la clase obrera.

En ese paisaje, complejo y en proceso de cambio, observamos diversos territorios. Uno es el que se reclama y se nutre del marxismo. Para unos, es un referente

²⁸ Tentativa, porque es un trabajo en curso; fragmentaria: porque, como se señala en algún lugar, quedan fuera (aunque aluda a veces a ellos), por ejemplo, el imaginario rural, religioso, literario, y la tarea de situar este relato en una narrativa histórica y comparada mucho más amplia.

firme. Para muchos, es un punto de partida hacia una de las muchas variantes de la socialdemocracia. Ambas, marxismo y socialdemocracia, son diferentes de la pequeña tradición de una clase obrera, primero, de origen rural, y, luego, con una carga de experiencia muy larga de trabajo manual y de subordinación en estructuras autoritarias y burocráticas diversas, con un imaginario que se podría expresar, por ejemplo, en la forma de la economía moral tradicional (Thompson, 1971)²⁹.

La senda hacia la socialdemocracia ha sido accidentada y, para muchos, súbita, para algunos, muy compleja, llevándolos hacia el terreno relativamente desdibujado de una “cultura de la izquierda”. Sin entrar más a fondo, en este punto me limito a recoger un análisis de los cambios en las formas de vida, la pequeña tradición, de un segmento de los estamentos dirigentes comprometidos en esa senda, porque creo que así puede ser más comprensible el relato de la formación de esa cultura. Después, me referiré al papel que ha podido desempeñar en la España de la época (incluyendo, en particular, aquel segmento) una narrativa ejemplar, la de la experiencia francesa del mayo de 1968 y sus secuelas.

Mi análisis continúa con una referencia a la desembocadura de esa cultura de la izquierda en las aguas de los imaginarios de la sociedad civil, los cuales se presentan en varias formas, de las que menciono las variantes clásica, lockeana y oligárquica. Estas variantes no son compartimentos estancos, pues la experiencia muestra cómo pueden transformarse unas en otras, y, sobre todo, cómo pueden dar lugar a formas híbridas, ambiguas, más o menos duraderas. Estas formas pueden estar basadas en consensos difusos y reforzados por diversos simbolismos, lo cual me lleva a hacer una referencia a la cultura de los pactos y la narrativa ejemplar de la transición democrática. Termino reuniendo las diferentes partes del argumento sobre cómo ese paisaje cultural influye en el retraining obrero y en la limitada capacidad estratégica de las elites, y, por tanto, en la limitada intensidad de agencia de la clase trabajadora, y en su orientación.

¿Una paradoja?

La clase obrera española se ha podido dejar ir hacia una posición de relativo retraining, que se plasma en la situación descrita de paro elevado y dualidad del mercado de trabajo, baja implicación en la vida de la empresa y del mundo sindical, por ejemplo. Lo ha hecho no solo porque esté anclada en las comunidades del tipo que hemos visto. También lo ha hecho porque del lado de la oferta de políticas públicas, con su correlato de narrativas, diagnósticos y proyectos, protagonizados por los dirigentes y los cuadros de una serie de organizaciones, que son parte de un estamento difuso de elites (en otras palabras, del lado del paisaje), les han llegado mensajes que no han aumentado su intensidad de agencia ni proporcionado las orientaciones necesarias (ya vimos lo ocurrido con la gran estrategia sindical, por ejemplo).

²⁹ Por otra parte, esta economía moral tiene a su vez raíces culturales variadas, incluyendo unas religiosas cuyas huellas en el socialismo (sobre todo, pero no solo, en el original de la primera mitad del siglo XIX) fueron, y son, extremadamente importantes.

Quizá no llegan esos mensajes porque, por su manera de pensar o incluso de estar en la vida, esas elites tampoco ofrecen una imagen de intensidad de agencia, ni de tener rumbo. Una paradoja central en este relato es que las orientaciones básicas de las elites, su afán de protagonismo (lo que llamaré su estatismo y su sustituisimo) no solo han pasivizado, o retraído, a la clase obrera, sino que tampoco se traducen en un aumento sustancial de la intensidad de agencia de las propias elites.

El hecho es que parecen conquistar el poder de actuar, saboreando quizá su conquista, pero lo hacen controlando y desactivando a sus bases, y encauzando la vida laboral de estas por unos derroteros que no desarrollan su potencialidad laboral y económica, ni su compromiso cívico y político. Además, esas elites tampoco parecen capaces de desarrollar una gran estrategia, y sus reformas suelen consistir en ensayar variantes del *statu quo*.

Esta incapacidad es tanto más curiosa cuanto que la economía y la política, sin embargo, están sometidas a cambios dramáticos, y, en especial, dado que los graves problemas del mercado de trabajo se hacen notar casi desde el primer momento, con la crisis de mediados de los setenta.

Sin embargo, esa realidad económica en cierto modo límite, con sus fluctuaciones, no parece suficiente para impulsar por sí misma un cambio en el diseño y el funcionamiento del mercado de trabajo, salvo la introducción de los contratos temporales en 1984, que abren justamente la puerta a la dualidad del mercado de trabajo. Parecería que la infraestructura económica, tan crucial en los relatos de la cultura clásica de la izquierda que fue el marxismo, no determina tanto. Con el agravante de que tampoco lo hace la superestructura política. Testigos: los cambios y alternancias en el poder, a primera vista dramáticos, de la UCD (5 años en el Gobierno) al PSOE (13 años), y luego al PP (8 años), al PSOE (8 años) y al PP de nuevo (4 años). Nuevos discursos, nuevos personajes y nuevos eslogans, pero, a los efectos de esta narrativa, pocos cambios. Parecería que estamos ante elites sumamente conservadoras, o tal vez tímidas, que no se atrevieran a reformar o a innovar.

¿Quizá no acierten a identificar, debatir y formular esa gran estrategia y esas reformas ni las elites y su entorno, ni un país, en general, que no les insta a ello o no sabe cómo y en qué dirección hacerlo? Pregunta difícil de contestar, pero que al menos requiere comentario, como incitación a la búsqueda de la respuesta. Se trata ahora de dar un paso adelante en esa búsqueda, en clave de analizar varios imaginarios, narrativas, prácticas culturales, ofertas varias de sentido, originadas y desarrolladas en el mundo de las clases dirigentes, y sus aledaños.

■ 1.5.2. La cultura de la izquierda: la crisis del imaginario marxista, y la larga marcha hacia la socialdemocracia

La crisis del imaginario marxista

Sobre la conciencia colectiva de los obreros occidentales gravita una tensión dramática entre varios imaginarios: lo que de manera exageradamente simplista

algunos llaman la cultura de la izquierda, originariamente el marxismo en alguna de sus variantes, y un conglomerado cultural al que me referiré someramente.

Desde mediados hasta finales del siglo pasado, el marxismo, en alguna de sus formas, ha podido constituir la matriz de la cultura de la izquierda. El imaginario marxista, o marxizante, acabó imponiéndose al imaginario socialcristiano, que, de hecho, se fue deshilvanando con el tiempo, y al anarquista. Este último, como ya he señalado, perdió su plausibilidad con las expectativas y las prácticas asociadas al funcionamiento del estado de bienestar, que fueron suponiendo una legitimación del estado a los ojos de la clase obrera.

Los rasgos del imaginario marxista son bien conocidos. Incluyen su lectura del capitalismo como la matriz de la sociedad moderna y contemporánea, definida por la lucha de clases en torno a la relación de explotación (extracción de plusvalía) entre empresarios y trabajadores; la derivación, más o menos compleja, de las formas políticas, sociales y culturales a partir del capitalismo; la apelación a intensificar la lucha de clases, con un partido comunista desempeñando el papel de vanguardia del proletariado, llevando su intensidad de agencia al límite (por lo pronto la suya, la del partido), y en la dirección de un cambio total, una revolución y una economía socialista: una dictadura del proletariado y una economía basada en la socialización de los medios de producción, a través de un estado controlado, en último término, y por el tiempo preciso, por aquella vanguardia.

Ese imaginario, básicamente fiel a las escrituras de Marx y Engels del segundo tercio del siglo XIX, fue objeto de revisiones apreciables muy pronto (Bernstein, Kautsky y tantos otros); pero en lo fundamental, para muchos, se mantuvo constante hasta mediados del siglo XX. En buena medida, en una variante u otra, aquel imaginario marxista ha seguido siendo el más influyente en gran parte de las organizaciones obreras occidentales, y en los medios intelectuales afines a estas organizaciones, todavía durante varias décadas después del final de la segunda guerra mundial. La plausibilidad del imaginario marxista occidental se ha basado en muy buena medida en su *realización* en el Este, es decir, en el llamado socialismo real (para distinguirlo del utópico, o del reducido a una mera visión del mundo), que ha imperado sin límites en la mitad oriental de Europa, y en Rusia y China varios decenios, sin apenas resistencias internas, y con un horizonte temporal que se suponía irrevocable. Este ha sido el telón de fondo de la mentalidad de bastantes líderes políticos y sindicales, y de la *intelligentzia* de izquierdas de la época, en países tan próximos a España como Francia e Italia.

Sin embargo, también es cierto que ese telón de fondo se iba haciendo jirones, porque la experiencia vivida en los países socialistas se había ido convirtiendo en una experiencia recalcitrante, es decir, una que refutaba la visión del mundo cuya plena realización suponía ser, mostrando que lo que podía parecer plausible como construcción simbólica, en la vida real era insoportable, porque generaba pobreza absoluta o relativa, despotismo y degradación moral y emocional.

Si el imaginario marxista estaba orientado radicalmente a su propia realización (recordemos la última tesis sobre Feuerbach de Marx: no se trata de entender el mundo, sino de cambiarlo), estaba claro, ya a la altura de los años cincuenta y sesenta del siglo XX, que las predicciones incorporadas a ese imaginario no se habían cumplido. Los veinte o treinta años siguientes no hicieron sino confirmar y llevar a su culminación esa constatación. Ese incumplimiento era ya el “elefante en la habitación”, o la casa, marxista durante los años ochenta, por mucho que no pocos marxistas eludieran reconocerlo. Al final, fue imposible de eludir, con la experiencia recalcitrante por antonomasia, la implosión de la Unión Soviética y la mayor parte de sus estados satélites, así como la mutación de China hacia una mezcla de capitalismo y autoritarismo burocrático, justamente en la década de los ochenta. Lo que viene a coincidir con los primeros pasos de la democracia española.

Larga y accidentada senda hacia alguna forma de socialdemocracia

De un modo u otro, y por sus pasos contados, el impacto de la cultura tradicional marxista acabará reducido al de dejar su huella en una fase inicial del proceso de socialización de los dirigentes y cuadros de las organizaciones obreras: un instrumento en las recurrentes luchas de poder entre las nuevas generaciones y las generaciones maduras por el control de esas organizaciones. Reducido el marxismo a un sarampión de juventud de los dirigentes de los partidos socialistas, permanecería en ellos como un sueño que evoca sentimientos inolvidables de juventud o de adolescencia, de frescura, de ingenuidad, de comenzar a vivir.

El problema es que esta utilidad del marxismo a efectos internos se desdibuja a efectos externos. Por lo pronto, porque con el tiempo va quedando reducido a una mera visión del mundo, y esta visión, a un espejismo. La crisis de la cultura de la izquierda, con el agotamiento de una visión del mundo marxista/socialista real comienza, justamente, con la reducción de una experiencia *cum* imaginario a una mera visión del mundo, *i.e.*, un objeto exterior del sujeto vidente, una noticia. Precisamente porque no cala en la experiencia de sentido común de la clase obrera. En el paso siguiente, la visión del mundo se convierte en una visión imposible para una parte de los dirigentes y cuadros, pues solo sirve para desdibujar lo que se ha ido convirtiendo en esa experiencia recalcitrante a la que me he referido antes. No se puede vivir con ella; ni siquiera se imagina uno viviendo con ella: viviendo en Bulgaria o en Rumania o en Alemania oriental. Recordemos a este respecto que, a juzgar por las encuestas antes analizadas, muy pocos obreros españoles de los años finales de la década de los setenta y comienzos de los ochenta se lo imaginaban y lo deseaban.

Por tanto, descontado el uso interno, u ocasional³⁰, con el tiempo habría ido quedando cada vez más claro que la cultura marxista resultaba cada vez menos

³⁰ Por lo que el marxismo juega un papel en el proceso de socialización de los jóvenes dirigentes, y ofrece un repertorio de argumentos en la lucha interna por el control de las organizaciones de turno, quizá especialmente en épocas de crisis.

plausible a efectos externos, en su confrontación con la realidad. De manera que su atractivo parecería cada vez menor en comparación con el de una cultura posterior sobrevenida, derivada inicialmente de ella, la de la socialdemocracia, que acabaría eclipsándolo. De hecho, se ha construido una experiencia larga, y variadísima, de *attachment*, profundo, a una versión socialdemócrata que ha venido a predominar en el horizonte de las organizaciones obreras europeas, desde los años cincuenta en adelante.

Se trata, con esta socialdemocracia, de mucho más que una mera adaptación pragmática a las circunstancias del momento. Responde a diagnósticos complejos y a sentimientos morales profundos que han resistido bastante bien el paso del tiempo, mostrando cómo se reafirmaban, en tiempos favorables y en tiempos de crisis, incorporando las inquietudes de nuevas generaciones de militantes, y con las mutaciones organizativas y retóricas de rigor. Por una parte, mantiene sus vinculaciones con la cultura espontánea de la clase obrera tradicional, premarxista, con su componente de adhesión a una cultura de la economía moral tradicional (como vimos antes). Y por otra, siguiendo *pari passu* la mutación gradual de esa clase obrera en el marco de una economía de mercado sometida a incesantes rectificaciones y en un clima de prosperidad, se contagia de la cultura espontánea de las clases medias. Tanto más cuanto que esta es la cultura matriz de la familia y de las redes sociales de las que surgen, y en las que se mueven cotidianamente, los dirigentes y los cuadros de esas organizaciones; entre quienes son cada vez más una excepción los que siquiera recuerdan los rastros de una experiencia de trabajo manual.

Pero antes de analizar el impacto de esta cultura de los dirigentes, en particular los asociados con la socialdemocracia, en el proceso que nos interesa, quiero recordar que, si bien hay un hiato profundo entre marxismo y socialdemocracia, hay algo que los puede vincular y facilita el tránsito de uno a otra; a saber, que ambas tradiciones tienen un sesgo (de diferente intensidad) hacia el estatismo, la conquista y el uso del estado como la clave de la transformación de la sociedad, y lo que podríamos llamar el sustituisimo, por el cual el inicio y el desarrollo del proceso de transformación es responsabilidad, muy en primer lugar, de una vanguardia, cuyo protagonismo sustituye al de la sociedad, las masas o la clase obrera en cuestión. Su lectura de la sociedad coloca al estado en una posición de clara supremacía, y tienden a atribuir al estado una *auctoritas* singular. Ello se complementa con el sustituisimo: a diferencia de la tradición anarquista y anarco-sindicalista, las diversas modalidades de la tradición socialista tienden a ver la clase obrera como necesitada de una vanguardia que la guía, articula sus demandas y la protege. Viendo el mercado como un espacio dominado por el enfrentamiento entre clases, entienden que la asimetría de poder entre las clases tiene que ser compensada por el estado, y por una acción colectiva dirigida por sindicatos y partidos. De lo cual se infiere que el protagonismo de la acción de la clase es asumido por unas organizaciones que sustituyen a sus bases sociales a la hora de diseñar y llevar adelante esa acción.

■ 1.5.3. La pequeña tradición de los círculos dirigentes, desde la perspectiva de quienes “aspiran a vivir una vida diferente”

Igual que hablamos de una pequeña tradición de la clase obrera, conviene entender la de los dirigentes de las organizaciones de la clase obrera: los sindicalistas y los políticos socialistas³¹. En este punto, permítame el lector que, amparándome en la misma cláusula de estilo, *more* “anglo-céltico” como diría John Milbank (2005) —que me permite recurrir a diversas formas de evidencia, por ejemplo, a yuxtaponer datos estadísticos con textos literarios— introduzca aquí una memoria personal. Recuerdo una escena, llamémosla una escena madrileña, a comienzos de los años ochenta, en la que un amigo mío, un joven anarquista entonces de unos sesenta años, contemplaba el espectáculo de las nuevas generaciones de líderes de la izquierda, políticos, funcionarios, académicos, empresarios, todos reunidos en la casa de un amigo común, en un ambiente de fiesta. Con la mezcla de comprensión y distancia apropiada me comentó: “se están preparando para una vida diferente”. De lo que me permitiré una traducción (reconozco que bastante libre) en los términos de que mi amigo intuía que, para ellos y para ellas, asumir responsabilidades centrales en la gobernanza del país en un momento crítico coincidía con una reorientación de sus experiencias de vida hacia un vivir en la cima del mundo (*top of the world*, o en pleno asalto a los cielos, si se quiere), con dosis crecientes de *glamour* y de *status*, de poder y de prosperidad. Hablamos de un segmento de las clases medias que se definían como teniendo algo o mucho que ver con la cultura de la izquierda, pero cuya cultura vivida, cuya pequeña tradición se estaba configurando justo entonces con rasgos singulares; en parte queriendo cambiar el mundo y en parte queriendo utilizarlo, y combinando de manera laxa ambas querencias.

Si se me permite una reconstrucción impresionista de su predicamento (basada en una observación de unas cuatro décadas) diría que su visión de la situación puede ser un tanto (pero no demasiado) incoherente, (1) porque viene acompañada de las prácticas propias de unos afanosos de liderazgo, dispuestos a aprovechar con lucidez y decisión la oportunidad para el partido o el sindicato o la empresa o uno mismo, con vistas al incremento de su propia posición de liderazgo, quizá bajo la forma del poder propio de una tecnocracia de enlace entre la oligarquía financiera y una oligarquía política *in nuce*, liderazgo y tecnocracia que soñaran con arbitrar y coronar el sistema de gobernanza (y, en su momento, los años ochenta, con repetir la hazaña de un PRI mejicano, en el poder durante medio siglo, por ejemplo), y con el concurso de las redes clientelares afines, instalarse en el poder poco menos que *ad aeternum*. Pero (2) siempre con discursos, genuinos, de pragmatismo y reformismo, con sus elementos de realismo e idealismo, y con sus referencias a una socialdemocracia decente y sensata, por ejemplo, que existiera aquí o allí. Sin olvidar (3) que, siendo una mezcla de buenos y malos profetas, sus afanes redentores, de salvación, vendrían impregnados de pasiones nobles, por ejemplo, de “hacer país”, y de otras menos nobles, incluida las muy humanas de la ambición y la ira,

³¹ Puede verse una variante de esta discusión, referida a lo que llamo la generación de 1956/1968, en Pérez-Díaz (1996).

imaginando la ira muy necesaria para el ejercicio práctico de su oficio de políticos, entendidos como “animales políticos”, lo que parecería requerir de descalificaciones reiteradas y relativamente crueles de sus adversarios políticos. (Por lo demás, siendo el juego político un juego de rivalidades miméticas, probablemente nada que envidiar de sus antagonistas).

Aquella *ambigüedad* de conducta y de actitud (siempre con afán de poder y sentido de la oportunidad, combinando, en dosis variables según las personas, pragmatismo y realismo, redención y resentimiento) se puede expresar y, a la vez, disimular utilizando diversos simbolismos borrosos. Por ejemplo, el de la retórica “del cambio”, un cambio de contornos indefinidos pero amparado en sentimientos rotundos. Estos sentimientos pueden ser positivos, en torno al ritual de celebración de una comunidad gloriosa, en el que el partido en cuestión desempeñe el papel de oficiante. O pueden ser negativos, como los asociados a la condena de un chivo expiatorio, que pueda concitar en su contra la unanimidad de la comunidad, atraer las iras de todos, al tiempo que se crea la impresión de que se le puede agredir impunemente, después de haber suscitado sentimientos previos de agravio, mediante la práctica de quejas y gritos de indignación, propios de víctimas cuya salvación depende del ajusticiamiento de sus supuestos verdugos.

Pero la ambigüedad de conducta y actitud también se puede resolver con un progresivo esclarecimiento de los simbolismos. Por ejemplo, puede expresarse en variantes de la socialdemocracia que, en cierto modo, implican mirar más lejos, tanto hacia adelante como hacia atrás. Hacia adelante, quizá, en la dirección de los imaginarios propios de la sociedad civil, por ejemplo, a través de lo que se llamó en su momento tercera vía, una mezcla de socialdemocracia y de liberalismo, o, más en general, hacia una u otra variante de la amplia experiencia socialista de los países escandinavos. Pero este avanzar hacia el futuro significa, al tiempo, un retornar al pasado: hacia una de las formas históricas de cultura y gobernanza europeas, la del social-liberalismo o liberalismo social, o, en general, la impregnación del liberalismo de motivos sociales, típica de la segunda mitad del siglo XIX; o hacia alguna de las formas originarias (cristianas, proudhonianas) del socialismo utópico de la primera mitad del siglo XIX.

■ 1.5.4. La narrativa ejemplar del mayo francés

En el proceso de precisar y dar sentido al manejo pragmático de la política y la economía del momento, las nuevas generaciones de dirigentes pudieron apoyarse en varias narrativas ejemplares de la historia reciente, unas referentes a la historia local, y otras, a la de países próximos.

Hay que tener en cuenta que un imaginario opera en los agentes humanos a través de argumentos, gestos y, en particular, narrativas ejemplares: relatos de acontecimientos del propio país y del presente en curso, o, de otros países y tal vez de otras épocas, cuya similitud de condiciones con las del propio país y el

propio momento es suficiente como para construir situaciones de las que se puede aprender, o mensajes a los que se puede atender y ejemplos que cabe replicar. Los relatos ejemplares operativos en el imaginario y la actuación de una sociedad dada no se limitan, pues, a los de las propias experiencias, y, de hecho, Europa es un laboratorio de experiencias en el que las experiencias de los unos son relevantes para los otros, para todos los países miembros. Permítaseme, por ello, que recurra al repertorio de narrativas ejemplares europeas, no de España, sino de otro país. Se trata de un país próximo geográficamente y culturalmente, y de una experiencia histórica próxima en el tiempo y, en cierto modo, análoga (aunque no idéntica) a la española. A estos efectos, traeré a colación el efecto que ha podido tener un episodio histórico como el que va desde los acontecimientos del mayo francés de 1968 (justo unos años antes de la transición española) hasta la conquista del poder y el consiguiente giro de 180 grados en la política económica del gobierno socialista en los primeros años ochenta, casi coincidiendo con el acceso de los socialistas al poder en España. La experiencia francesa sirve de relato aleccionador para los demócratas españoles, especialmente para los socialistas y los sindicalistas.

Sin entrar en detalles, cabe subrayar dos rasgos del relato. Primero, los acontecimientos de mayo suponen que los estudiantes experimentan una suerte de intensidad de agencia extraordinaria, que da lugar a un desorden creativo que, independientemente de sus efectos políticos y económicos inmediatos, más bien modestos, les procurará un estado duradero de nostalgia y excitación, que dará lugar a multitud de experimentos de vida. A la larga, esa efervescencia encauzará sus energías hacia lo que se llamará la larga marcha a través de las instituciones³². Buena parte de los activistas del 68 se comprometerán en una estrategia de movilidad social para instalarse en los aledaños del poder establecido. En general, preparan el terreno, tras el fracaso de la *union des gauches* de 1976, para la conquista del poder con Mitterrand un poco más tarde. Lo más significativo vendrá inmediatamente después con el giro copernicano de Mitterrand y el gobierno socialista hacia una acomodación con el orden económico existente, *i.e.*, el capitalismo o economía de mercado. De este modo, la efervescencia original se convierte en el gozo y disfrute de un poder ejercido para garantizar el funcionamiento del orden social y económico establecido. La intensidad de agencia original se pone al servicio de una estrategia de estabilización de una variante del *statu quo*; manteniendo en lo que se puede el cultivo de la retórica y los gestos de la efervescencia original.

Segundo, visto desde la perspectiva de lo que ocurre con la clase obrera, los acontecimientos de mayo parecen muy distintos, pero la convergencia final, a largo plazo, entre las dos experiencias, obrera y estudiantil, es notable.

A primera vista hay aquí una disyunción. Mientras que el movimiento estudiantil se empeñaba en una suerte de toma de la Bastilla o, como sugiere Aron (1968), un *remake* de la revolución de 1848 vista a través de los ojos poco misericordiosos

³² Una suerte de alusión a "la larga marcha" de Mao Zedong, preparatoria de la revolución y la instauración del consiguiente régimen totalitario, que duraría medio siglo, para recordar el carácter maoísta de una parte de los dirigentes estudiantiles.

del Flaubert de *La educación sentimental*, el movimiento obrero fue otra cosa. Sin embargo, lo que hicieron los obreros, agitarse para adaptarse, no fue sino anticipar, haciéndolo más a las claras, lo que harían los estudiantes a lo largo de muchos más años, pretendiendo que hacían otra cosa y envueltos en una nube retórica.

Lo que ocurrió lo contarán bien, y muy pronto, sociólogos franceses³³, que estudiaron a fondo el movimiento huelguístico en esos años, el movimiento de ocupaciones de fábricas, y el carácter de las reivindicaciones, de las negociaciones, y de los comités de huelga y de las asambleas. Sus estudios y encuestas dejaron claro que entre trabajadores de todo tipo había claras reticencias a unirse a los estudiantes, y también a dejarse controlar por los sindicatos. En todo caso, querían que se oyera su voz: una voz distinta de la de los estudiantes (que se iban a convertir en dirigentes y cuadros de los partidos de izquierda) y de la de los sindicatos. En este último caso, no tanto por el contenido de sus reivindicaciones cuanto por el hecho de ser su propia voz la que se expresara.

Pero habría que distinguir por categorías profesionales. Los técnicos, por ejemplo, la nueva clase obrera que estudiaba Mallet (1963), se interesaban por asuntos relativos a cómo organizar la empresa, cómo mejorar su funcionamiento, cómo conseguir que se oyera su voz, pero no precisamente para dirigir la empresa. Esto es, no se responsabilizan de ella. Se sentían a considerable distancia de los sindicatos; pero también de los obreros menos cualificados, obsesionados con los salarios y los horarios. Porque, a la postre, los trabajadores tendían a centrar su atención en reivindicaciones de salarios, horarios y seguridad de trabajo. Que era donde los sindicatos les esperaban.

En general, se ponen de manifiesto los límites del interés de todos en un modelo alternativo de sociedad, sea en una variante socialdemócrata apenas definida como tal, y como tal diferenciada netamente del *statu quo*, sea en una variante marxista del corte de lo que ocurre en las sociedades del este de Europa. Las menciones a la autogestión y a la planificación democrática son escuchadas con un vago interés, y reciben una atención cortés; pero antes o después derivan en demandas de tiempo libre y de recursos que consumir en ese tiempo libre, *ergo*, de horarios y salarios y derechos sociales, que son como salarios en especie. Incluso, las denuncias al gobierno personal, en referencia al gobierno del general de Gaulle, suscitan un interés secundario. En parte porque se acepta, se da por supuesta, la democracia liberal. En parte, por una cierta tendencia a desatender los bienes comunes, quizá reforzada por la retórica ambiente: porque su lenguaje emocional tendía a oscilar entre la exaltación de un “yo mismo” o una clase, todos por liberar, y ello encajaba mal con la retórica que hubiera sido más apropiada para una redefinición del interés común, de todos, de la ciudad o de la nación.

El incremento de acción colectiva, de militancia, del 68 dará lugar a un *momentum* que durará varios años. Los estudiosos constatan que tal ocurre entre 1968 y 1976, a pesar del aumento de salarios reales, el cual, por cierto, contribuyó

³³ Como Adam (1970); Adam, Bon, Capdevielle y Mouriaux (1970); Adam y Reynaud (1978); Barrier (1975); Dubois, Dulong, Durand, Erbes-Seguin y Vidal (1971); Leenhardt (1968); así como Mann (1973).

al agravamiento de la crisis de 1973/1974, que, a su vez, requerirá un cambio de tendencia de política pública y de imaginario en la *policy community* de muchos países, y traerá consigo lo que se ha llamado “el triunfo del neoliberalismo”, en buena medida una nueva variación del híbrido habitual de liberalismo y socialdemocracia, como lo muestra la evolución del estado de bienestar, en los años ochenta y siguientes. Sin embargo, habrá un incremento de presiones a favor de aumentos de salarios y reducciones de horarios, mejora de condiciones de trabajo y reconocimiento institucional, *i.e.*, poderes de negociación y representación a los sindicatos. Negociaciones de cuestiones básicas. Pero obsérvese un punto crucial: que, con este reconocimiento institucional, tanto patronos y líderes sindicalistas como gobernantes del centro-derecha de la época imaginan que ponen las bases para una desactivación a largo plazo de la masa de trabajadores que, llevados de su deseo de hacer las cosas por sí mismos, y centrados en los problemas de sus empresas, han podido ser responsables de la crisis general de mayo y junio de 1968 (huelgas, ocupaciones, secuestros de patronos, y toda la parafernalia). En otras palabras, puede haber una suerte de pinza entre el *establishment* político y económico y los sindicatos de clase, para reconducir las cosas, por debajo de los enfrentamientos retóricos. Lo cierto es que la experiencia ha podido enseñar a los potenciales dirigentes cierta prudencia, a la hora de reforzar, o no, el activismo de sus bases sociales. Les conviene entender cómo es esa clase obrera con cierto realismo; y usarlo sabiendo que es muy distinta de ellos.

Sus inquietudes y sus vacilaciones a lo largo de los setenta son comprensibles. Las encuestas seguirán mostrando que la clase obrera tiene poco interés en la política; su visión de los políticos es que no tienen en cuenta a los trabajadores, y son de otro mundo. A la inmensa mayoría ni se les pasa por la cabeza afiliarse a los partidos: solo un 2% de la clase obrera está afiliado al partido comunista. Los testimonios de Anne Kriegel (1970), una historiadora, o de un filósofo como Althusser (1978) son inequívocos. Althusser se refiere explícitamente a una casta de dirigentes (el partido en su conjunto) que trata de sustituir a la clase obrera real, e imponerle su visión, haciendo suya la frase de Brecht con ocasión de la represión comunista de los berlineses en los años cincuenta, según la cual si el partido había perdido la confianza del pueblo, habría que cambiar de pueblo. Estas inquietudes y vacilaciones estuvieron generalizadas en el mundo de la izquierda de varios países europeos durante los años setenta. En Francia, darán lugar a la bipolaridad de los socialistas franceses que llegan al gobierno con un programa de nacionalizaciones, solo para hacer un giro de 180 grados dieciocho meses más tarde. Semejantes dudas estarán presentes en la ejecutoria de los laboristas británicos durante mucho tiempo, hasta recuperar el equilibrio, y ver viable el acceso al poder con la tercera vía de Tony Blair. Algo análogo se refleja en el proyecto eurocomunista español. Al final, se trata de encontrar la manera de movilizar a la clase obrera, debidamente encuadrada y domesticada dentro de ciertos cauces. Los cauces son las huelgas, controladas por sindicatos y partidos, y los votos, a favor de los partidos correspondientes. En este contexto, ni los dirigentes realistas ni la propia clase obrera conceden la menor atención a las agonías espirituales de la *intelligentzia* marxista.

En definitiva, en el caso de los obreros no ocurre como en el de los estudiantes, que ellos mismos se comprometan en una estrategia normal de clases medias afanosas de movilidad social, que sustituyen una revolución desde abajo, entendida como un aumento de la intensidad de agencia de los agentes sociales de base, por conseguir una posición de protagonismo manejando el *statu quo*. No. Lo que ocurre en el caso de los obreros es que los dirigentes y cuadros de las organizaciones obreras orientan el movimiento huelguístico y reivindicativo, con el consentimiento, a la postre, de los obreros mismos, en la dirección tradicional de conseguir poderes sindicales, mejoras salariales y seguridad del puesto de trabajo, sin cambios sustanciales en el funcionamiento de la economía o de la empresa³⁴.

Tomada en su conjunto, la experiencia del mayo francés, vista en el contexto de lo ocurrido después en Francia, sugiere a los españoles del momento de la transición un mensaje doble. Por un lado, se trata de un momento de agitación y de entusiasmo, pero también de una llamada al realismo. La agitación y el entusiasmo de los estudiantes se puede canalizar a través de la conquista del poder, y dejar un rescoldo de nostalgias, que pueden encontrar un modo de realizarse a través de diversos experimentos de formas de vida, de apelaciones a la participación cívica en el futuro. Por su parte, la llamada al realismo se apoya en la consideración de lo que permite la situación económica, lo que de verdad quieren las masas, y lo que precisa la conservación de un marco institucional que, con todos sus defectos, es preferible a sus alternativas. Es más, esos defectos incitan a continuas reformas, lo que supone una invitación permanente a conquistar el poder. Es esta combinación de entusiasmo, canalizado, y de realismo, que implica la reafirmación de preferencias por un tipo de sociedad, la que proporciona la base de la estructura de plausibilidad de una apuesta por alguna variante del imaginario de la sociedad civil.

³⁴ *Mutatis mutandis* se da una evolución parecida en el caso del *autunno caldo* italiano y el ciclo de luchas sociales de 1968-1972. Del estudio de Pizzorno *et al.* (1978) sobre esos años críticos en la industria de la Italia centro-norte se desprende la existencia de una relación compleja entre iniciativas locales y estrategias de los grandes sindicatos, que evoluciona desde una situación de agitación protagonizada por instancias locales bastante espontáneas hacia un entendimiento y un *modus vivendi* entre esas instancias y los grandes sindicatos. Los que toman la iniciativa son los obreros no cualificados, muchos de ellos inmigrantes de origen rural sometidos a la disciplina y las condiciones de la gran industria del norte de Italia (Turín, Milán y sus territorios anexos). Se supone que motivados por demandas cuantitativas, pero no solo. De hecho, el ciclo de movilizaciones arranca con el protagonismo de unos roles sociales que no estaban encuadrados en la estructura sindical, los *delegati di reparto*, que vienen a ser delegados de talleres, de planta y de centro de trabajo. Son estos, más que los comités de empresa y las secciones sindicales, los que impulsan el movimiento de reivindicaciones y de ocupaciones de fábricas (pp. 37 y ss.). Si se entiende el proceso en términos de un movimiento que se orienta hacia reivindicaciones de control y de reconocimiento de identidad, el movimiento se queda a medias; ya que, a la postre, recuperan el control los sindicatos y unos consejos de fábrica en los que los sindicatos juegan el papel principal. Ello ocurre (1) porque la complejidad de los temas requiere una capacidad estratégica de la que los *delegati di reparto* carecen; (2) porque los sindicatos, con su estrategia de reconocimiento de la instancia local, se ganan la confianza de las bases; y (3) porque esas bases están constituidas por trabajadores poco cualificados e inmigrantes de origen rural portadores de ciertos valores de familismo y de solidaridad, y de reivindicación de su dignidad, pero también conscientes de los límites de sus recursos culturales y sociales para abarcar una problemática más amplia. Se conforman con el éxito relativo de sus reivindicaciones cuantitativas (salarios) y de un *modicum* de reconocimiento por parte de las empresas y de los propios sindicatos.

■ 1.5.5. La narrativa ejemplar de la transición democrática

La narrativa del mayo francés y la secuencia posterior de acontecimientos proporcionan un punto de referencia interesante a los dirigentes de la izquierda de otros países. Hace plausible el paso de una fase de arrebatos idealista y retórica un tanto enfática a otra caracterizada por una adaptación pragmática y un lenguaje tecnocrático, justificando, en ambas, el protagonismo de las elites correspondientes. Pero, sin duda, los dirigentes españoles tienen a su disposición una narrativa ejemplar más próxima, y aún más contundente, en la transición democrática de España. Lo cierto es que los partícipes en la vida pública española de los años setenta y ochenta, elites y ciudadanos corrientes, y los que han venido después, no se encuentran un espacio simbólico vacío, sino uno poblado por una variedad de imágenes y narrativas que podían servir de vehículo a discursos de sentido y justificación muy diversos. Entre ellas destacan, a los efectos de mi argumento, algunas narrativas ejemplares: relatos de la historia reciente que desempeñaron un papel aleccionador para los agentes del momento. La más importante fue sin duda la de la transición democrática: la visión de aproximada referencia para casi todos (supuesta la variedad de versiones enfrentadas que se pudieron manejar entonces) en el intento de dar un sentido consensuado o generalizado a su experiencia del momento. Es la narrativa de una agencia intensa y orientada, pero que tiende, también, a exagerar su agencia y a atenuar la importancia del proceso anterior.

Que el sentido dado a la transición fuera consensuado fue justamente el signo definitorio de esa narrativa, por lo mismo que cierta forma de consenso fue la clave para la propia transición, inconcebible sin él. En el relato, la historia del medio siglo anterior que culmina en ella se entiende como un drama. Su primera parte, fundamental, es una guerra civil. Luego, atraviesa uno o dos actos intermedios, que unos consideran como un tiempo homogéneo, y otros como profundamente dividido por los cambios de los años cincuenta y sesenta (como vimos antes). Aboca a un acto final de reconciliación, o al menos de apuesta por la convivencia de los dos bandos de la guerra, reconvertidos en partes de un todo que se respetan mutuamente; todo ello en el marco de un tipo de sociedad que subraya y consagra, en la Constitución de 1978, su carácter de democracia liberal, en su régimen político, así como una economía de mercado y un tejido social libre y plural.

En esa narrativa, el gran pacto político tiene una función ejemplar en relación con cómo se pueden y deben manejar los conflictos en todos los órdenes de convivencia. Pero debe hacerse notar, como un dato fundamental para el argumento en curso, que, en la visión de los protagonistas políticos de la época, y en la de su entorno, se trata de un pacto que ellos entienden, y se relatan a sí mismos, sobre todo, como un pacto entre las elites, refrendado luego por la sociedad. Las elites habrían traído la democracia: el Rey, Suárez, los dirigentes del PSOE y del PCE y de los sindicatos, los altos mandos militares, los obispos y la cúpula financiera; con el apoyo inmediato de los cuerpos de la administración, los dueños de los periódicos *et alia*. El público da ocasionalmente muestras de su apoyo yendo a alguna que otra

manifestación, compra los periódicos, ve la televisión, aplaude, y finalmente vota. Luego, los políticos y los periodistas le enaltecen, y proclaman a los cuatro vientos que el pueblo, el país, la gente han traído la democracia. Pero el relato que de verdad cuenta es el del protagonismo de las elites que pactan entre sí, y la aquiescencia de un público que se porta bien (“sensatez del pueblo”), movilizándose con prudencia y desplegando su asentimiento, así como su discernimiento para apoyar, de preferencia, a un partido de derecha y otro de izquierda ambos escorados hacia el centro.

A mi juicio, este relato, que ha solido ser aceptado en el *mainstream* de la tradición académica, no es suficientemente realista. No da cuenta cabal de que el protagonismo de las elites no fue tanto. Actúan bajo el impulso básico de un proceso histórico previo, y en el que luego jugarían un papel de acompañantes, que no controlan ni entienden, en lo fundamental, en un contexto que tampoco controlan; carecen de proyecto histórico coherente, como se verá con el tiempo, y tampoco ejercen el liderazgo reconocido por sus bases que ellos imaginaban; improvisan y se dejan ir en una medida muy importante. Pero ello no obsta para que no hayan entretenido el mito y la leyenda de haber traído la democracia: son mitos y leyendas que, como todos los de su clase, contienen su parte de verdad.

A los efectos de mi reflexión, el relato es importante, por una parte, porque refuerza la idea de que una sociedad ordenada, bien gobernada, es aquella en la que las elites despliegan su afán o disposición o vocación de protagonismo, y la sociedad les secunda, o se les resiste solo en el sentido de elegir entre unos y otros segmentos de elites, y, por otra parte, porque convierte esa idea en una aseveración del sentido común. Ello tiende a aplicarse lógicamente a otros ámbitos, como la vida económica, social y cultural. Y con el tiempo, el relato ejemplar nos lo recuerda, una y otra vez.

El mundo es así. Los pactos políticos traen la democracia. Los pactos sociales, normalmente de las patronales y sindicatos, con la intervención del gobierno (para empezar, los Pactos de la Moncloa, en los que los partidos sustituyen a los agentes sociales) pueden ser una variante de lo mismo. Los pactos territoriales entre los aparatos del poder central y los regionales son otra variante. Pueden serlo los pactos entre el estado y la iglesia católica. Los repartos de influencia (y pactos implícitos) entre aparatos mediáticos o culturales que se relacionan entre sí de poder a poder, lo mismo.

En definitiva, a partir de ese tipo de narrativa, el orden de la sociedad, y su buen funcionamiento, el esperado o el normal, se entiende de modo que la iniciativa de los agentes últimos de las bases sociales, individuos o grupos, es aceptada o tolerada (*qua* reconocida en la Constitución), pero no constituye la clave de ese orden social. La clave está arriba, en torno al estado, y no abajo, en la sociedad misma.

■ 1.5.6. La difusión de imaginarios de la sociedad civil, y sus variantes, clásica, lockeana y oligárquica

Finalmente, la narrativa de la transición española y la francesa convergen, por caminos distintos, no solo en favorecer el protagonismo de las elites, sino sobre todo, y muy especialmente, en reforzar un discurso de justificación de un tipo de sociedad que ha servido de referencia a la socialdemocracia desde hace mucho tiempo y en países muy diferentes, y que subyace tanto al social-liberalismo del siglo XIX como a la tercera vía de finales del XX. Es un tipo de sociedad que capta con bastante aproximación el imaginario de la sociedad civil. Se trata de la incorporación de la preocupación por la justicia social en el manejo de un tipo de sociedad moderna, muy compleja, que incluye una forma de gobernanza liberal, representativa, democrática, y una economía de mercado que va absorbiendo las reformas y los reajustes precisos, teniendo en cuenta los sentimientos morales de la sociedad; y el desarrollo de un tejido asociativo plural. Democracia, mercado y tejido social no son sino los componentes de lo que al comienzo de la modernidad tardía se llamó una sociedad civil, en su sentido amplio: una fórmula que implicaba la búsqueda de cierta forma de equilibrio o ajuste (justicia) entre la autonomía o libertad de los individuos y el bien de la comunidad, en las condiciones de la época.

Al situarse la socialdemocracia cerca o dentro de esta tradición cultural, se ha encontrado, y se encuentra, apelando al apoyo no solo de las clases trabajadoras, sino también al de clases y segmentos de campesinos (con tierras), artesanos, empleados, pequeños y medianos propietarios, profesionales: en definitiva, al apoyo de una mezcla de clases trabajadoras, clases populares y clases medias, sin olvidar buena parte de las elites mismas, una mezcla que no ha hecho sino ampliarse, y hacerse internamente más compleja.

Puede argüirse que el imaginario clásico de la sociedad civil ha podido y puede inspirar a una parte de la clase obrera, particularmente en su proceso de mutación (parcial) hacia las clases medias, y de la socialdemocracia europea; inspira probablemente al mundo del partido demócrata y al sector de opinión de los liberales norteamericanos, y sus bases sociales correspondientes. Esa inspiración parece congruente con intentos no ya de combinar políticas de crecimiento (económicas) con políticas de redistribución (sociales), sino de adentrarse por una senda de políticas civiles, orientadas al desarrollo de (1) una cultura de libertad o autonomía (tanto de libertad negativa como positiva, por ejemplo, mediante el aumento de la educación escolar *qua* aumento de oportunidades de información), y de igualdad (cada uno puede/debe reivindicar el derecho al acceso al espacio público, *ergo*, a la voz correspondiente), y (2) un tejido asociativo plural y voluntario, que es el substrato necesario para articular esa voz en el espacio público (es, en realidad, donde se forja esa voz).

Otra posibilidad es una derivación del imaginario de la sociedad civil que, dejando a un lado la concepción clásica, iría en una dirección aparentemente más moderna. Se trata de un imaginario supuestamente dominante en el mundo, para

muchos “más avanzado”, anglosajón: lo que Charles Taylor (2004) ha llamado “el imaginario lockeano” de la sociedad de individuos comprometidos en un sistema de interacciones orientadas a la realización de beneficios mutuos. Un sistema que pudiera encontrar, o tratar de encontrar, un punto de equilibrio, y un límite frente al individualismo (supuestamente excesivo) en el ejercicio de la reciprocidad, y quizá en la capacidad para situar aquellas interacciones en juegos iterativos de largo plazo.

Este imaginario individualista puede apelar a una parte de los segmentos de cuadros y dirigentes de los partidos y los sindicatos del mundo de la socialdemocracia por varias razones. Primero, puede apelar a la proclividad tradicional a la movilidad social de las gentes de clases medias que conforman esos cuadros y dirigentes. Segundo, parece congruente con la mentalidad propia, profesional, de la tecno-estructura de tales partidos y sindicatos. Ese imaginario puede ser especialmente atractivo para ingenieros sociales tales como expertos, funcionarios, economistas, emprendedores de toda índole, agentes mediáticos. Es afín con la pequeña tradición de gentes implicadas en el mantenimiento de lo que se ha llamado una “cultura del ajuste” (*fix it culture*), *i.e.*, inclinados a comprender la sociedad como una gran maquinaria, articulada por múltiples mecanismos, en especial, mecanismos institucionales (reglas e incentivos), a manejar con cuidado y con buena técnica, resolviendo los problemas sociales que se vayan presentando (Fourcade, Ollion y Algan, 2015). Como tal, esta tecno-estructura es proclive a desempeñar el papel de “consejeros del príncipe”, y tiene cierta inclinación a entender la economía más bien desencarnada (*disembedded*) de su contexto social y cultural, y a entenderla a partir de las supuestas preferencias de los agentes individuales, minimizando la importancia de las reglas morales y sociales convencionales y de las construcciones simbólicas y retóricas que subyacen en los tratos de esos agentes. De aquí, su orientación a la manipulación de los mecanismos institucionales, a la que he hecho referencia. Tercero, pudiera encajar así, curiosamente, con la tradición estatista y sustituita del marxismo y la socialdemocracia a la que me he referido antes. Además, cuarto, aquella apelación viene acrecentada por el sentido de superioridad que da el éxito social que, a título individual, puedan haber conseguido, en términos de ingresos e influencia; tanto más cuanto que ese sentimiento de superioridad individual se combina con el que se desprende de la fruición de un éxito social notable para el colectivo de tales expertos y de su sentimiento compartido de controlar el mundo, junto con, en su caso, el de hacer ciencia, o al menos algo parecido a una ciencia social (Marginson y Ordorika, 2011). Todo lo cual reconduce a la experiencia de aquellos afanosos de poder de la escena madrileña a los que me referí antes.

La combinación de la tradición estatista y sustituita, marxista y socialdemócrata, con la cultura de la movilidad social de las clases medias y el instrumentalismo y la *hubris* de los expertos que se encuentran en el centro del imaginario de la sociedad individualista modo lockeano, podrían facilitar, una deriva hacia el imaginario propio de la ciudad oligárquica; y ello tanto más cuanto que el desarrollo de la lógica de este imaginario se puede ver reforzado, asimismo, por un fenómeno de conjunción de organizaciones oligárquicas de toda índole: partidos organizados como

maquinarias oligárquicas, un mundo empresarial con un núcleo oligárquico potente, constelaciones de poder jerárquico fuerte en la sociedad civil. Es una situación propicia a alianzas entre oligarquías, a la formación de lo que he llamado “triarquías oligárquicas”, recurriendo, o no, a variantes de fórmulas corporatistas (paleo-, o neo-corporatistas).

Más que una opción nítida por una orientación u otra, lo que parece observarse en el caso español es una situación espesa, ambigua. Por un lado, puede haber estrategias que son reflejos de un interés propio, junto con motivaciones altruistas. Altruistas, puesto que se trata de consolidar la economía de mercado y la democracia, sus instituciones básicas y una cultura afín a ellas. Esto requiere compromisos y acuerdos, venciendo la natural desconfianza mutua, porque hay que digerir la herencia de una guerra civil y del régimen político de los vencedores de la guerra. Teniendo en cuenta que se trata de superar, en lo posible, la desconfianza que tienen en sí mismos los protagonistas de los pactos: son figuras políticas a la búsqueda de sus propios partidos, son partidos con poca militancia, son maquinarias partidistas sin cuajar aún, son sindicatos débiles e inciertos a la hora de interpretar a sus propias bases.

■ 1.6. CONCLUSIÓN

Un comentario

En definitiva, la cultura del (relativo) retraimiento de las clases trabajadoras, y en buena parte de la sociedad en su conjunto, y el protagonismo (relativamente) desorientado de las elites han aumentado la probabilidad del tipo de políticas públicas que han supuesto variaciones en torno al *statu quo*, y han traído consigo, en este caso, las altas tasas de paro y la dualidad del mercado de trabajo, la modesta formación profesional, la baja afiliación sindical, y la relativa ausencia de acuerdos productivistas que han caracterizado, durante tres décadas, la situación española.

Si el análisis del anclaje cultural sugiere una corroboración de la hipótesis de la disposición al retraimiento de las clases trabajadoras y, por extensión, de la sociedad, es porque las comunidades-ancla de empresa y sindicato, familia y escuela, propiciarían, en cierta medida, el tipo de cultura que he descrito. No excluirían, por supuesto, quejarse, indignarse, ilusionarse con unas elecciones, ejercer presiones ocasionales, manifestarse. Pero no impulsarían una activación sostenida y autónoma de las gentes. Lo que hemos visto del paisaje cultural, del protagonismo a medias de las elites, reforzaría, a su modo, esa cultura de retraimiento. Observaríamos un imaginario complejo en el que sus varias partes tienden a converger en torno a legitimar una pretensión de protagonismo de unas elites con una capacidad estratégica probada más bien modesta, que quizá no se nota mucho en condiciones favorables, pero queda patente en las difíciles. De este modo, los resabios de un marxismo que se ha ido apagando (dejando rescoldos), las buenas voluntades de

una cultura de la socialdemocracia adaptable y multiusos (con el contrapunto del perfil semejante de sus opositores, todo ello congruente con el carácter de ambos, de rivales miméticos: Girard, 2007), la levedad de un imaginario de la sociedad civil que parece invitar a una activación que no acaba de tener lugar, la tentación oligárquica subyacente a todas las formas culturales anteriores: todo viene a converger en generar un protagonismo de las elites y sus organizaciones más aparente que real. Que, con gestos imperiosos, cierto, se dejan ir, más que impulsan. Que con palabras un poco vacuas, escuchando a medias, acaban dejándonos en prenda actos que se entrecruzan y decisiones que se bloquean.

Hemos llegado así al desenlace de un drama, con una conclusión, y una cautela. La conclusión es que constatamos la tendencia al retraimiento del mundo obrero y la inhibición reformista de las elites. He caracterizado este estado de cosas por la baja intensidad de agencia de unos y otros; pero también por su orientación incierta, en relación con la sociedad civil y sus componentes, como el de una economía innovadora y un sindicalismo productivista. La cautela, ya mencionada en otros lugares del texto, es que no hay razón para interpretar esta baja intensidad de agencia de manera extrema. Ha habido un notable crecimiento de la economía que ha supuesto un aumento importante del empleo, especialmente femenino (e inmigrante); y los intentos y amagos de reformas, y las reformas parciales han sido recurrentes. Como ha habido una experiencia de vida democrática y de vida asociativa y de relaciones sociales de toda índole, y de uso de informaciones diversas, y de despliegues de pasión y de aventuras diversas: la baja intensidad de agencia en el dominio de actuaciones que he elegido se da contra ese telón de fondo.

Mi interpretación intenta evitar el Escila y Caribdis de la sobrevaloración de la autonomía de los agentes, y la del peso de sus condiciones de existencia. Agentes y condiciones están íntimamente interrelacionados. Subrayo, por ello, la importancia crucial de la impregnación de aquellos por el universo cultural complejo (e institucional) analizado. Esa sustancia-mundo, la de un mundo al que los agentes están arrojados y en el que han de proyectarse, es la que hace que la autonomía moral del agente arraigue, se intensifique su agencia, y se oriente de una forma u otra. Le queda pues un margen crucial de libertad, lo que configura el decurso histórico como un drama o una sucesión de dramas.

Una recapitulación

Esto dicho, recapitulo el camino recorrido. Parto del supuesto de que hay baja intensidad de agencia, o limitada participación en la realidad, si, como ha ocurrido en España durante las últimas décadas, se da la confluencia de un mercado de trabajo de menos trabajo y mucho paro; más la dualidad de trabajo que implica un alto porcentaje de *outsiders*; más la baja afiliación sindical (facilitada por una cláusula *erga omnes* que desincentiva la afiliación pero refuerza el protagonismo sindical); más la concentración de la negociación en reivindicaciones de salarios y seguridad en el puesto de trabajo, a costa de temas como los de condiciones de trabajo, carrera profesional, participación en decisiones y formación profesional: temas que

suponen una implicación mayor y una corresponsabilidad mayor en la marcha y los resultados de la empresa.

El tipo de reivindicaciones, y temas, que acabo de mencionar, a los que se ha prestado una atención menor, sugieren una cierta orientación. Estaríamos ante un sindicalismo conservador, a remolque de los acontecimientos, a la defensiva, con una estrategia *de facto* de mantenimiento del *statu quo*. Sería diferente de un sindicalismo que cabe llamar productivista, dispuesto a negociaciones más complejas, y con participación muy activa del personal, que pueden desembocar en acuerdos que incluyen mejoras en productividad y competitividad, es decir, ampliaciones del horizonte de futuro de la empresa en cuestión. También puede llamarse productivista y civil: esto último en el sentido de compatible con, o favorecedor de, un tipo de sociedad de partícipes activos en el sistema económico, que son, al tiempo, ciudadanos activos en el espacio público y miembros activos de las asociaciones que componen el tejido asociativo.

Al estado de relativa debilidad en la intensidad de agencia del momento actual se llega a lo largo de un desarrollo histórico. En el punto de arranque, la segunda fase del franquismo, se moviliza y activa el mundo del trabajo, se incrementa su intensidad de agencia. Pero este estado efervescente aboca al momento singular, al *Augenblick*, digamos, al que me he referido antes: uno en el que se abre un claro del bosque, se recupera un sentido y un sentimiento de ser plenamente, en control del destino, y se asiste a la experiencia de una participación directa en la realidad, y una ampliación del campo de lo posible. Lo que puede lograrse, con una afirmación resuelta; o malograrse, con una caída, o recaída, en la inercia. Esto ocurre, por lo pronto, u ocurre a medias, con la transición democrática misma, y se refleja hasta cierto punto en las encuestas de la época. Pero después nos encontramos en una larga fase que es, en parte, de consolidación y progreso y, en parte, de desorientación y de rutina o inercia. Tal es la experiencia y trayectoria de estos últimos treinta o cuarenta años. Y así abocamos a la situación presente: en cierto modo un nuevo *Augenblick*, un momento de recapitular y de repensar el camino recorrido. De crisis y, eventualmente, de decisión.

Propongo, por tanto, una lectura indeterminista y dramática de la experiencia social, en la que, en cada momento, nos encontramos en situaciones abiertas a varias posibilidades, y los agentes nos encaminamos por una u otra senda en función de varios factores, entre los que he destacado los factores culturales, como corresponde al hecho de que impregnan y dan sentido a todos los demás. Este indeterminismo básico admite, por supuesto, la existencia de tendencias, pero solo como tendencias más o menos probables, susceptibles de un giro o un cambio de rumbo, tanto más cuanto que se dan en el contexto de tendencias contrarias.

Esto afecta a todos y cada uno de los componentes de la sociedad civil en sentido amplio: a la democracia liberal, al tejido asociativo libre y plural, a la economía de mercado o capitalismo. En el caso de este último, mi reflexión me empuja cerca de quienes ven la situación actual, de crisis, no como el signo de una crisis terminal

(como por ejemplo sugiere Streeck [2014]), sino como el signo de estar en una situación abierta que permite varios “caminos de salida” (Salvati, 2014), incluyendo el de reconstruir la circunstancia actual como formando parte de una fase (más) en un proceso (tempestuoso) de aprendizaje y rectificación (como parece sugerir Kocka [2014]).

Por lo mismo, y mirando al tema más restringido de la evolución interna del abanico de variedades del capitalismo (Hall, 2007), mi análisis me acerca a la posición de quienes entienden que ese abanico proporciona los instrumentos para procesos efectivos de hibridación y aprendizaje entre esas variedades (por ejemplo, para que los países euromediterráneos aprendan lo que sea preciso de los euronórdicos en el tema de cómo manejar el mercado de trabajo), pensando en que una mutación cultural puede, bajo ciertas condiciones, hacer posible que ese aprendizaje lleve a un cambio en las prácticas dominantes, y ello aun teniendo en cuenta las prudentes advertencias de quienes (como Hall, 2012) insisten en el peso y la resistencia, en cierto modo, inercial, del marco institucional.

■ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAM, G. (1970), “Étude statistique des grèves de mai-juin 1968”, *Revue Française de Science Politique*, 20, 1: 105-119.
- ADAM, G.; BON, F.; CAPDEVIELLE, J., y R. MOURIAUX (1970), *L'ouvrier français en 1970: enquête nationale auprès de 1116 ouvriers d'industrie*, París, Armand Colin.
- ADAM, G., y J.-D. REYNAUD (1978), *Conflits du travail et changement social*, París, PUF.
- ALESINA, A., y P. GIULIANO (2014a), “Culture and institutions” (version de 1 de septiembre de 2014, versión previa publicada en 2013 como *NBER Working Paper 19750*).
- ALEXANDER, J. (2006), *The civil sphere*, Nueva York, Oxford University Press.
- ALTHUSSER, L. (1978), “What must change in the Party”, *New Left Review*, 109: 19-46.
- ANDRÉS, J., y R. DOMÉNECH (en prensa), *En busca de la prosperidad*, Bilbao, Deusto.
- ANDREU, A. (1998), *Shaftesbury: Crisis de la civilización puritana*, Valencia, Instituto de Filosofía / Universidad Politécnica de Valencia.
- ARON, R. (1968), *La Révolution introuvable: réflexions sur la révolution de Mai*, París, Fayard.
- BANFIELD, E. C. (1958), *The moral basis of a backward society*, Glencoe, Ill, The Free Press.
- BAROJA, P. (1960), [1905]. *La feria de los discretos*, Madrid, Espasa-Calpe.
- BARRIER, C. (1968), “Techniciens et grèves à l'Electricité de France”, *Sociologie du Travail*, 1: 50-71.
- BATLLORI, M., y C. PERALTA (1969), *Baltasar Gracián en su vida y en sus obras*, Zaragoza, Institución “Fernando el Católico”.
- BERNSTEIN, B. (1971), *Class, codes and control. Vol. 1*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL ESTUDIO DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA (1991), “El paro: magnitud, causas, remedios”, en S. BENTOLILA y L. TOHARIA, comps., *Estudios de economía del trabajo en España. III: el problema del paro*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 29-71.
- COSTA, J. (1984) [1901], “Oligarquía y caciquismo como la forma actual de gobierno en España”, en *Oligarquía y caciquismo, colectivismo agrario y otros escritos*, ed. R. PÉREZ DE LA DEHESA. Madrid, Alianza.

- CWCU (CENTER FOR WORLD-CLASS UNIVERSITIES OF SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY) (2014), Academic ranking of world universities 2014, disponible en <http://www.shanghairanking.com/ARWU2014.html>
- DAVIDSON, D. (1974), "On the very idea of a conceptual scheme", *Proceedings and Addresses of the American Philosophical Association*, 47: 5-20.
- DÍAZ DEL MORAL, J. (1967) [1929], *Historia de las agitaciones campesinas andaluzas*, Madrid, Alianza.
- DORE, R. (1973), *British factory - Japanese factory*, Los Ángeles, University of California Press.
- DREYFUS, H. L. (2001), *Being-in-the-world: A commentary on Heidegger's Being and time, division I*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- DUBOIS, P.; DULONG, R.; DURAND, C.; ERBES-SEGUIN, S., y D. VIDA (1971), *Grèves revendicatives ou grèves politiques?*, París, Anthropos.
- FEDEA (2012), "Un nuevo marco para las relaciones laborales en España", disponible en http://www.fedea.net/APIE/nuevo-marco-reforma-laboral/nuevo_marco_laboral_v2.pdf
- FISHMAN, R. (1990), *Working class organization and the return to democracy in Spain*, Ithaca, Cornell University Press.
- FOSTER, G. M. (1965), "Peasant society and the image of limited good", *American Anthropologist*, 67, 2: 293-315.
- FRANK, D. J., y J. W. MEYER (2007), "University expansion and the knowledge society", *Theory and Society*, 36, 4: 287-311.
- FOURCADE, M.; OLLION, E., y Y. ALGAN (2015), "The superiority of economists", *Journal of Economic Perspectives*, 29, 1: 89-114.
- FUENTES, E. (1995), "El modelo de economía abierta y el modelo castizo en el desarrollo económico de la España de los años 90", en JULIO ALCAIDE INCHAUSTI *et al.*, *Problemas económicos españoles en la década de los 90*, Barcelona, Galaxia Gutenberg / Círculo de Lectores, pp. 61-176.
- GADAMER, H.-G. (1993), *Verdad y Método I. Fundamentos de una hermenéutica filosófica*, trad. Ana A. Aparicio y Rafael de Agapito, Salamanca, Sígueme.
- GARCÍA-OLAVERRI, C., y E. HUERTA (2011), "Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas", *Fundación Alternativas, Documentos de trabajo*, 175/2011.
- GARICANO, L. (2014), *El dilema de España: ser más productivos para vivir mejor*, Barcelona, Círculo de Lectores.
- GIRARD, R. (2007), *Achever Clausewitz: entretiens avec Benoît Chantre*, París, Carnets Nord.
- GOLDTHORPE, J. H.; LOCKWOOD, D.; BECHHOFFER, F., y J. PLATT (1968), *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*, Londres, Cambridge University Press.
- HALL, P. A. (2007), "The evolution of varieties of capitalism in Europe", en B. HANCKÉ, M. RHODES, y M. THATCHER, eds., *Beyond varieties of capitalism: conflict, contradictions, and complementarities in the European economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 39-85.
- (2012), "The mythology of European Monetary Union", *Swiss Political Science Review*, 18, 4: 508-5-13.
- HAYEK, F. A. VON (1988), *The fatal conceit: the errors of socialism*, ed. W.W. Bartley III, Londres, Routledge.
- HAWTHORN, G. (1991), *Plausible worlds: possibility and understanding in history and the social sciences*, Cambridge, Nueva York, Cambridge University Press.
- INEE (INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA) (2013), *PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. OCDE. Volumen I*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- KOCKA, J. (2014), *Historia del capitalismo*, Barcelona, Crítica.
- KRIEGLER, A. (1970), *Les communistes français. Essai d'ethnographie politique*, París, Éditions du Seuil.

- LEENHARDT, J. (1968), "La nouvelle classe ouvrière en grève", *Sociologie du Travail*, 4: 441-449.
- LINHART, R. (1978), *L'établi*, París, Éditions de Minuit.
- LOCKE, R. M., y R. L. WELLHAUSEN (eds.) (2014), *Production in the innovation economy*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- LUKACS, G. (1960), *Histoire et conscience de classe*, trad. Kostas Axelos y Jacqueline Bois, París, Éditions de Minuit.
- MALLET, S. (1963), *La nouvelle classe ouvrière*, París, Éditions du Seuil.
- MANN, M. (1973), *Consciousness and action among the Western working class*, Londres, Macmillan.
- MARGINSON, S., e I. ORDORIKA (2011), "'El central volumen de la fuerza' (the hegemonic global pattern in the reorganization of elite higher education and research)", en D. RHOTEN y C. CALHOUN, eds., *Knowledge matters, The public mission of the research university*, Nueva York, Columbia University Press, pp. 67-129.
- MILBANK, J. (2005), "The invocation of Clio. A response", *Journal of Religious Ethics*, 33, 1: 3-44.
- MOLINAS, C. (2013), *Qué hacer con España: del capitalismo castizo a la refundación de un país*, Barcelona, Destino.
- NEWMAN, J. H. (1979), [1874]. *An essay in aid of a grammar of assent*, Notre Dame, Ind., University of Notre Dame Press.
- PÉREZ-DÍAZ, V. (1971), *Estructura social del campo y éxodo rural: estudio de un pueblo de Castilla*, Madrid, Tecnos.
- (1978), *Estado, burocracia y sociedad civil: discusión crítica, desarrollos y alternativas a la teoría política de Karl Marx*, Madrid, Alfaguara.
- (1979), *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid, Fundación del Instituto Nacional de Industria.
- (1980), *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid, Fundación del Instituto Nacional de Industria.
- (1983), "El proyecto moral de Marx cien años después", *Papeles de Economía Española*, 17: 66-109.
- (1987), *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- (1992), *Structure and change of peasant Castilian communities: a sociological inquiry into rural Castile 1550-1990*, Nueva York, Garland.
- (1993), *La primacía de la sociedad civil*, Madrid, Alianza.
- (1996), *España puesta a prueba 1976-1996*, Madrid, Alianza.
- (2008), *El malestar de la democracia*, Barcelona, Crítica.
- (2009), "Markets as conversations: markets' contributions to civility, the public sphere and civil society at large", en V. PÉREZ-DÍAZ, ed., *Markets and civil society. The European experience in comparative perspective*, Nueva York, Oxford, Berghahn.
- (2012), "La crisis en Europa y el problema del euro", en V. PÉREZ-DÍAZ, ed., *Europa ante una crisis global: economía, geoestrategia, sociedad civil y valores*, Madrid, Gota a gota, pp. 9-44.
- (2014a), "Civil society: a multi-layered concept", *Current Sociology*, 62, 6: 812-830.
- (2014), "Construcción europea, aprendizaje y reforma del sistema de pensiones: la introducción de un factor de sostenibilidad de las pensiones públicas en España", en V. PÉREZ-DÍAZ y J. C. RODRÍGUEZ, *Entre desequilibrios y reformas. Economía política, sociedad y cultura entre dos siglos*, Madrid, Funcas, pp. 139-160.
- PÉREZ-DÍAZ, V.; MEZO, J., y J. C. RODRÍGUEZ (2012), *La crisis y las autonomías: la sociedad española ante la crisis económica y el sistema de las autonomías*, Madrid, Fundación de las Cajas de Ahorros.

- PÉREZ-DÍAZ, V., y J. C. RODRÍGUEZ (1995), "Inertial choices: An overview of Spanish human resources practices and policies from the early 1960s to the early 1990s", en R. LOCKE, T. KOCHAN y M. PIORE, eds., *Employment relations in a changing world economy*, Cambridge, Mass., MIT Press, pp. 165-196.
- (2010), *La cultura de la innovación de los jóvenes españoles en el marco europeo*, Madrid, Fundación Cotec.
- (2011) "Cultura moral e innovación productiva en Europa", *Panorama Social*, 13: 20-36.
- (2013), *Capital social e innovación en Europa y España*, Madrid, Fundación Cotec.
- (2014), *Entre desequilibrios y reformas. Economía política, sociedad y cultura entre dos siglos*, Madrid, Funcas.
- (2015), "Espacio público: el problema del empleo juvenil", Fundación Rafael del Pino.
- PIZZORNO, A.; REYNERI, E.; REGINI, M., e I. Regalia (1978), *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bolonia, Il Mulino.
- POLANYI, K. (1957), *The Great Transformation: the political and economic origins of our time*, Boston, Beacon.
- PUTNAM, R. (2000), *Bowling alone: the collapse and revival of American community*, Nueva York, Simon & Schuster.
- QUINE, W. VAN ORMAN (1960), *Word and object*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- (1961), "Two dogmas of empiricism", en *From a logical point of view*, Nueva York, Harper & Row.
- REDFIELD, R. (1956), *Peasant society and culture: an anthropological approach to civilization*, Chicago, University of Chicago Press.
- RICOEUR, P. (1971), "The model of the text: meaningful action considered as a text", *Social Research*, 38, 3: 529-562.
- SALVATI, M. (2014), "Sviluppo e forme del capitalismo moderno", presentado en el Convegno "Ripensare Max Weber", celebrado en la Accademia Nazionale dei Lincei, 7-8 de mayo de 2014.
- SEGURA, J. (2009), "Las reformas del mercado de trabajo español", en E. FUENTES QUINTANA, coord., *Economía y economistas españoles. Volumen 8. La economía como profesión*, Barcelona, Random House Mondadori.
- STANDING, G. (2014), *The precariat: the new dangerous class*, Londres, Bloomsbury Academic.
- STRECK, W. (2014), "How will capitalism end?", *New Left Review*, 87 (mayo-junio): 35-64.
- SWIDLER, A. (1986), "Culture in action: symbols and strategies", *American Sociological Review*, 51, 2: 273-286.
- TAYLOR, C. (2004), *Modern social imaginaries*, Durham, Duke University Press.
- THOMPSON, E. P. (1971), "The moral economy of the English crowd in the eighteenth century", *Past & Present*, 50, 1: 76-136.
- TIMES HIGHER EDUCATION (2014), *World university rankings 2014-2015*, disponible en: <http://www.times-highereducation.co.uk/world-university-rankings/2014-15/world-ranking>
- WEIL, S. (1951), *La condition ouvrière*, París, Gallimard.
- WHITE, M. (1981), *What is and what ought to be done*, Nueva York, Oxford, Oxford University Press.



2

EMPRESARIOS Y TEJIDO PRODUCTIVO EN ESPAÑA

JOAQUÍN PEDRO LÓPEZ-NOVO

En las economías de mercado, los empresarios privados desempeñan un papel fundamental en el proceso de asignación de recursos para fines productivos, en la creación de mercados (mediante la oferta de productos y servicios que satisfacen necesidades), en la innovación tecnológica (de productos, procesos y formas organizativas), y, por todo ello, en el crecimiento económico y en la creación de empleo. A diferencia de las economías colectivistas, en las que el estado monopoliza la función de la coordinación económica y la asignación de recursos, en las economías de mercado esa función corresponde (si no completamente, sí en gran medida) a los mercados, que son creados y dinamizados por empresarios que movilizan recursos (capital, trabajo y organización) para explotar oportunidades económicas contingentes en condiciones de incertidumbre y riesgo. Empresarios y mercados son, pues, las dos caras de una moneda y se requieren recíprocamente, pues sin empresarios privados no puede haber mercados competitivos, y sin estos no hay lugar para la acción empresarial.

Los mercados son construcciones institucionales complejas que varían en dimensiones como: las barreras a la entrada de competidores (mercados altamente competitivos y mercados oligopolistas); la intensidad regulatoria (mercados muy regulados y mercados menos regulados); y en el modo en que se incrustan en la estructura social y en el estado (Swedberg, 1994). Obviamente, la forma del mercado condiciona la fisonomía de la acción empresarial, favoreciendo la formación de distintos perfiles de empresarios que difieren en sus orientaciones, estilos y en las capacidades que desarrollan. Otros factores que influyen en el perfil de los empresarios son el patrón del desarrollo económico del país (orientado a las exportaciones o a la demanda interna), la estructura y el funcionamiento del sistema financiero (que determina el acceso al crédito), y el papel que desempeña el estado en la gobernanza de la economía (regímenes liberales y regímenes de coordinación centralizada).

Los empresarios son una categoría social heterogénea que amalgama perfiles de acción empresarial diversos: pequeños, grandes y medianos; innovadores y emuladores; más o menos dependientes de la protección del estado; y con distintas modalidades de incrustación en la estructura social (empresas familiares, distritos industriales) e institucional (dependientes de la contratación pública). La fisonomía social y cultural de la clase empresarial varía con el desarrollo del capitalismo, como

también varía el papel que desempeñan los empresarios privados en la gobernanza global de la economía. Así, la bibliografía sobre modelos de capitalismo ha llamado la atención sobre la existencia de distintos tipos institucionales de capitalismo que diferirían en el mayor o menor protagonismo que tienen los mercados (y, por ende, los empresarios privados) en la coordinación de la economía. En esta bibliografía, la discusión suele pivotar en el contraste entre dos tipos polares de capitalismo de mercado: uno de ellos es el modelo del capitalismo de mercado liberal, típico de los países anglosajones (Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Australia y Nueva Zelanda), en los que los mercados tienen un alto protagonismo en la coordinación de la economía y el estado tiende a desempeñar un rol de facilitador y sostenedor de los mercados; mientras que el tipo opuesto sería el capitalismo de mercado de *coordinación centralizada*, típico de los países del norte y el centro de Europa (Alemania, Francia, Suecia, etc.) y de algunos países asiáticos (Japón, Corea del Sur), que da un mayor protagonismo a las políticas públicas y a la coordinación centralizada de la economía (Hall y Soskice, 2001).

La evolución reciente del capitalismo, en la dirección de la globalización de los flujos internacionales de información, capital, bienes y personas, parece que está forzando una convergencia de los distintos modelos de capitalismo hacia un nuevo tipo de capitalismo que es más empresarial y menos gestionado que en el pasado (Audretsch y Thurik, 2001). Este nuevo capitalismo empresarial es más dinámico (y también más turbulento) que el capitalismo gestionado que le precedió, porque está más abierto a la competencia internacional y porque es dinamizado por procesos de innovación impulsados por iniciativas empresariales descentralizadas y competitivas. En efecto, en el patrón de la innovación tecnológica radica la mayor diferencia entre el capitalismo empresarial impulsado por la globalización y el capitalismo gestionado de la segunda postguerra mundial. En el capitalismo gestionado, la innovación era en buena medida un proceso planificado que ocurría en el marco de las estructuras organizativas de las grandes corporaciones; en cambio, en la nueva economía empresarial, la innovación (la invención de nuevas ideas y la exploración de su potencial de mercado) es un proceso descentralizado, colectivo, competitivo e impulsado por empresarios. En definitiva, en la nueva economía, la innovación y el crecimiento económico son una consecuencia de la activación constante de iniciativas empresariales descentralizadas, muchas de las cuales no superan los filtros selectivos del entorno competitivo y son descartadas por los mercados, pero otras salen adelante y prosperan, generando riqueza y bienestar. Sin un flujo regular de iniciativas empresariales que exploren el potencial productivo y comercial de nuevas ideas e intuiciones no hay innovación, y, por tanto, tampoco crecimiento, pues, en la nueva economía, el crecimiento está estrechamente asociado a la innovación.

Así, pues, aunque los empresarios siempre han desempeñado un papel fundamental en la coordinación y la dinamización de las economías de mercado, ese papel se ha reforzado todavía más en la nueva economía empresarial que está emergiendo de la globalización y del largo ciclo de innovación tecnológica de las últimas décadas. En la nueva economía empresarial, la iniciativa empresarial descentralizada y competitiva es el motor de la innovación tecnológica, del crecimiento

económico y de la generación de empleo. Este creciente protagonismo de los empresarios también está propiciando la revalorización de su imagen social; muy especialmente la figura del empresario innovador que, valiéndose de su inteligencia y tesón, es capaz de levantar de la nada un emporio empresarial. También el mundo académico universitario, que en el pasado no había mostrado gran interés en ellos, vuelca ahora en ellos su atención haciéndolos objeto de una nueva especialización académica (los estudios de empresarios y de empresariedad), que, fiel al proyecto de racionalización de la existencia que enarbolan las ciencias sociales, pretende destripar la conducta empresarial para convertirla en un paquete de competencias estandarizadas, listas para ser inculcadas a nuevas cohortes de empresarios vocacionales (Aldrich y Yang, 2014).

En la sociedad empresarial, la empresariedad pasa a ser un estilo cultural difuso que sirve para modelar la autoimagen y la autopresentación de las personas y de las organizaciones. Así, por ejemplo, en la sociedad de hoy se espera que las personas modulen su comportamiento con orientaciones propias de la conducta empresarial, como la orientación proactiva (han de tomar la iniciativa y anticiparse a los acontecimientos), que midan los resultados de su acción con métricas estandarizadas, y que conduzcan sus vidas (la pública y la privada) como un paquete de proyectos en los que invierten recursos para obtener rendimientos. Y lo que en el pasado eran burocracias estables y ensimismadas en el desempeño de un servicio con un *ethos* profesional (hospitales, universidades, escuelas, etc.) o en la provisión de servicios de administración pública, hoy tienden a asumir una retórica empresarial (al menos en la fachada) y competitiva, y tratan a sus empleados como si fueran los de cualquier otra empresa privada. Incluso las organizaciones filantrópicas del tercer sector (fundaciones y asociaciones) tienden a disfrazarse con el ropaje de la retórica empresarial para exhibir el marchamo de organizaciones modernas y eficientes. La conversión de la empresariedad en un estilo cultural difuso puede contribuir a reforzar la legitimidad social de los empresarios y de la empresa, pero esto es solo una posibilidad; a largo plazo, también podría tener el efecto opuesto, sobre todo si la difusión de tal estilo acarrea un incremento de las cargas que las gentes han de soportar en sus vidas sin que se vean compensadas por un incremento proporcional de las recompensas¹.

En este capítulo, primero reviso la trayectoria que ha seguido la clase empresarial española a lo largo de las últimas décadas, llamando la atención sobre los retos que ha tenido que afrontar. A continuación, examino la fisonomía del empresariado español diferenciando distintos tamaños de empresa y ecosistemas empresariales. Después, analizo la respuesta que han dado los empresarios a la crisis y sus propuestas para salir de ella. Por último, discuto algunos dilemas estratégicos que afrontan los empresarios en el diseño de la empresa y las consecuencias que acarrearán.

¹ La evidencia demoscópica disponible muestra que, tanto en España como en la Unión Europea (UE), los empresarios tienden a ser mejor valorados que las empresas; a su vez, las pequeñas y medianas empresas (en adelante, pymes) son mejor valoradas que las grandes empresas. Véanse al respecto Huertas Arribas y Salas Fumás (2014: 24-27), y Cuadrado Roura y García Tabuenca (2014: 48-49).

■ 2.1. TRAYECTORIA DEL EMPRESARIADO ESPAÑOL: ADAPTACIÓN AL CAMBIO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

No podemos entender la configuración actual de la clase empresarial española si no examinamos su trayectoria histórica en el contexto del proceso de desarrollo económico del país, del cual ha sido un protagonista de relieve. Tres características del desarrollo económico español son relevantes para entender la trayectoria de la clase empresarial. La primera es que España es un país de desarrollo tardío en el que la industrialización procedió con lentitud desde el último tercio del siglo XIX hasta la década de los sesenta del siglo pasado, cuando la economía española dio un gran salto adelante tanto en la industrialización de la economía como en la urbanización de la población. La segunda característica es que, hasta comienzos de la década de los sesenta del siglo pasado, la estrategia política de desarrollo económico fue el desarrollo endógeno y la sustitución de importaciones, reservando el mercado nacional para la clase empresarial local mediante aranceles y la autorización administrativa de la entrada de capitales extranjeros. Y una tercera característica fue la acusada tendencia al intervencionismo gubernamental en la economía, muy especialmente en las dos primeras décadas del régimen político franquista, que instauró una autarquía económica con precios administrados y suministros contingentes; en este período también se desarrolló un sector de empresa pública (tutelado por el INI) que comprendía monopolios públicos y empresas públicas en sectores intensivos en capital, que suplían la insuficiencia de la iniciativa privada.

La combinación de desarrollo tardío, y lento, crecimiento endógeno e intervencionismo gubernamental, contribuyó a cincelar una estructura empresarial minifundista de pequeñas empresas familiares, en la que escaseaban las grandes empresas, y en la que la industria tendía a concentrarse en unos pocos enclaves territoriales (Cataluña, País Vasco, Madrid). En la discusión historiográfica sobre el desarrollo del capitalismo en España, durante un tiempo prevaleció la tesis de que España había adolecido de escasez de empresarios, lo que explicaría la lentitud del proceso de industrialización del país, y también de escasez de grandes empresarios constructores de grandes empresas con proyección internacional, lo que se solía atribuir al tradicionalismo y al escaso vigor empresarial del empresariado nacional, como si la burguesía del país no hubiese estado a la altura de su misión histórica. Sin embargo, la generación más reciente de historiadores ha cuestionado esta interpretación historicista y culturalista de la historia del empresariado español, y ha puesto el énfasis en los aspectos institucionales del país como condicionantes de las conductas empresariales y del atraso económico relativo de España (Comín y Martín Aceña, 1996).

Sin entrar ahora en ese debate, lo cierto es que, en la primera mitad del siglo XX, la economía española no llegó a realizar el despegue del atraso económico al crecimiento sostenido. Para ser justos, hay que reconocer que las turbulencias económicas y geopolíticas de la primera mitad del siglo XX no fueron un escenario propicio para dar este salto. En dicho período se fraguó un empresariado dependiente de la protección del mercado interno, al que se orientaba en exclusividad, y proclive

a los acuerdos colusivos para el reparto pacífico del mercado. El intervencionismo gubernamental en la gestión de la economía también favoreció la formación de un capitalismo de amigos entre las elites empresariales, orientado, no a la creación de empresas competitivas, sino a la obtención de rentas por la vía de la concesión de favores y privilegios. Así pues, hasta la década de los sesenta del pasado siglo, la clase empresarial española participó del atraso económico del país, y era una clase escasa en sus efectivos, incrustada en un capitalismo familiar tradicionalista, más bien timorata en sus ambiciones y no particularmente brillante en lo relativo a sus logros. Desde entonces hasta hoy, sin embargo, la clase empresarial ha protagonizado un proceso de *catching up* en el que ha tenido que responder a una sucesión de retos que han puesto a prueba su capacidad de adaptación y aprendizaje, y en este proceso se ha transformado y reinventado. A continuación trazo un bosquejo de los avatares de este proceso, centrándonos en los últimos cincuenta años, pues el dinamismo de este período contrasta marcadamente con el estancamiento relativo de la primera mitad del siglo XX.

En la década de los sesenta del siglo pasado, el empresariado español tuvo que responder al cambio del modelo de desarrollo económico que se había fraguado tras la guerra civil, pasando de la autarquía económica y el fuerte intervencionismo del estado en la economía a una apertura progresiva a los intercambios internacionales, a la recepción selectiva de inversión extranjera y a la liberalización interna. La apertura al capital extranjero fue un acicate para la modernización de la clase empresarial española, porque sus empresas tenían ahora que competir con subsidiarias de multinacionales extranjeras, y porque la adquisición de empresas locales por capital extranjero puso en mano de empresarios locales dotaciones de capital para lanzar nuevas iniciativas empresariales.

En las décadas de los setenta y los ochenta, los empresarios tuvieron que ajustarse al cambio de régimen político con la instauración de la monarquía democrática de Juan Carlos I y del modelo de estado altamente descentralizado que introdujo la Constitución democrática de 1978. La democracia no solo cambió las reglas del juego político, obligando a los empresarios a reposicionarse en el espacio político y a forjar un *modus vivendi* con las nuevas elites políticas, clarificando sus valores, opciones y límites. También institucionalizó la libertad sindical y la negociación colectiva, lo que les obligó a emprender un nuevo trato con los trabajadores y sus representantes sindicales, en un contexto de inestabilidad política (en los primeros años de democracia) y de crisis económica aguda que diezmó el tejido productivo del país. En este contexto, las organizaciones empresariales suscribieron una sucesión de acuerdos centralizados con los sindicatos, con el patrocinio de los gobiernos de turno, en un primer momento para estabilizar la economía y consolidar la democracia, y posteriormente para favorecer la recuperación económica y el crecimiento del empleo. De esta manera, las organizaciones empresariales contribuyeron a asentar una tradición de pactos centralizados (neocorporatistas) entre patronal y sindicatos que perdura hasta hoy, y que en su momento contribuyó a la pacificación de las relaciones laborales, la estabilización de la economía y la consolidación de la democracia (Pérez-Díaz, 1987). Con el paso del tiempo, sin embargo, esta tradi-

ción de acuerdos interconfederales centralizados también contribuyó a consolidar un *establishment* oligárquico empresarial y sindical, cuya representatividad ha sido cuestionada por las bases, y que hoy es percibido por el público como parte de un régimen en crisis.

En el proceso de acomodación al nuevo régimen político, las organizaciones patronales raramente jugaron la carta de la confrontación con los gobiernos de turno, optando por la estrategia de la negociación y la colaboración, para mantener la inflación bajo control y sostener las políticas de rentas. Por otra parte, en la década de los ochenta las organizaciones patronales secundaron la estrategia de flexibilización en los márgenes del rígido mercado de trabajo heredado del franquismo, mediante el añadido de nuevas formas de contratación temporal; una estrategia que precipitó la dualización del mercado de trabajo español, dividiéndolo en un núcleo de trabajadores con contratos indefinidos y protegidos ante el despido, y una periferia cada vez más extensa de trabajadores contratados temporalmente, en su gran mayoría jóvenes, y sin protección ante el despido. España siempre ha exhibido tasas de desempleo muy altas en el contexto de los países desarrollados, pero la crisis financiera de 2007 elevó la tasa de desempleo a un nivel estratosférico (superior al 25% de la población activa), lo que, unido a la marcada dualización del mercado de trabajo, hace que España aparezca como una anomalía en el contexto de los países desarrollados.

La elección estratégica más cargada de consecuencias para los empresarios en la década de los ochenta fue secundar el ingreso de España en las Comunidades Europeas (la actual Unión Europea) y, en la década siguiente, la integración de España en la Unión Económica y Monetaria (UEM), con la consiguiente cesión de soberanía a las autoridades europeas. Los empresarios secundaron la integración en Europa con el mismo entusiasmo europeísta que embargó a las elites del país de la época y que el público secundó sin reservas (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014), probablemente en la ignorancia del alcance real de sus consecuencias. Para los empresarios, la integración en el euro suponía pasar página, dejar atrás irremisiblemente la larga tradición de cobijarse bajo el paraguas protector del estado y asumir el reto de competir en pie de igualdad en un mercado europeo; para las grandes empresas, la integración monetaria también mejoraba el acceso a la financiación corporativa, circunstancia que pronto aprovecharon para internacionalizarse; y la cesión de soberanía que conllevaba la unión monetaria ponía coto a las veleidades intervencionistas de los gobiernos españoles del futuro. La integración en Europa también abrió el acceso a subvenciones y fondos de desarrollo regional que fueron usados para dar un impulso al desarrollo de las infraestructuras del país (red de autovías y red ferroviaria).

No cabe duda de que la apuesta por Europa resultó muy beneficiosa tanto para los empresarios como para el conjunto del país, como revela el fuerte crecimiento del PIB (entre 1986 y 2014 el PIB español creció a una tasa media del 2,3% anual), que comportó un recorte del diferencial de la renta per cápita nacional con la media de los países de la Unión, recorte que ha sido menor debido a la crisis actual.

La larga recesión económica que se inició en el año 2007 también sacó a la luz los costes de la pérdida de soberanía sobre la política monetaria, que obliga a recortar el gasto público y social, y a las clases trabajadoras a sobrellevar una devaluación interna prolongada y dolorosa.

Otro aspecto negativo del desarrollo económico de las últimas décadas es la rápida desindustrialización del país. El proceso comenzó ya en la década de los ochenta con la reconversión industrial de las empresas públicas deficitarias, que, sin perspectivas de alcanzar una posición competitiva en el nuevo escenario competitivo internacional, fueron desmanteladas con generosas ayudas públicas para paliar los costes sociales de la pérdida de empleo y garantizar la paz social en los territorios donde estaban instaladas. La destrucción de tejido productivo industrial prosiguió en las décadas siguientes, impulsada por las estrategias de deslocalización de las empresas (españolas y extranjeras), unas para beneficiarse de la ventaja comparativa en materia de costes laborales de los NICs (*Newly Industrialized Countries*), y otras para reajustar sus estrategias de localización al nuevo escenario de la globalización económica.

La drástica pérdida del peso de la industria en la estructura ocupacional del país (en la actualidad solo representa el 14% de la ocupación) y la consiguiente hipertrofia de los servicios suponen un problema para la competitividad a largo plazo de la economía española en la economía mundial, pues los productos industriales tienen un peso muy importante en las exportaciones, y la industria es más proclive que los servicios a la innovación y al crecimiento de la productividad del trabajo. La desindustrialización del país (que comenzó antes de que se hubiese completado el éxodo rural del campo a la ciudad) está también en la raíz de la dificultad de la economía española para generar altas tasas de ocupación de la población activa.

En las últimas dos décadas ha proseguido el proceso de la llegada de inversiones extranjeras a nuestro país, tanto mediante adquisiciones de empresas de capital nacional, como mediante la inversión directa en la creación de nueva capacidad productiva. A diferencia de la primera ola de inversiones extranjeras, que tuvo lugar en las décadas de los sesenta y setenta del pasado siglo y se orientaba a producir para el mercado interno, esta segunda ola de inversiones extranjeras ha estado más orientada a las exportaciones, utilizando la capacidad productiva instalada en España como una plataforma para la exportación, y también las cadenas de suministro nacionales. Así, España es hoy uno de los mayores fabricantes de automóviles del mundo y el grueso de su producción automovilística es exportado, pero la fabricación de automóviles es una industria en manos de capital extranjero. Ahora bien, estas multinacionales extranjeras utilizan numerosas empresas nacionales en sus cadenas de suministro, y han favorecido el desarrollo de una industria nacional de fabricantes de componentes: un ejemplo de relación simbiótica entre empresas multinacionales y empresas nacionales (Guillén, 2001).

Otro desarrollo significativo en la década de los noventa fue la privatización de empresas públicas (en las telecomunicaciones, el petróleo, la energía, la banca y los transportes), que las autoridades gubernamentales diseñaron para que queda-

sen bajo el control de núcleos estables de accionistas nacionales que controlasen la gestión, aunque algunas de ellas (Endesa, Iberia) acabaron en manos del capital extranjero. Las empresas privatizadas aprovecharon las mayores facilidades de emisión de deuda corporativa que trajo consigo la UEM para financiar procesos de internacionalización que les permitieron crecer en tamaño y convertirse en multinacionales de relieve. El ejemplo de estas empresas actuó de acicate para que otras empresas apostasen por la internacionalización, realizando inversiones directas en el exterior, fundamentalmente –aunque no exclusivamente– en los países de América Latina. De esta manera, en las últimas dos décadas, el panorama empresarial español, que tradicionalmente se había caracterizado por su provincianismo, se ha vuelto más cosmopolita y han aparecido multinacionales españolas en sectores como las infraestructuras y las obras públicas, las telecomunicaciones, la energía, la ingeniería, los hoteles, las cadenas de distribución de confección, la industria alimentaria, la banca y los seguros (Guillén y García-Canal, 2011). Estos empresarios han aprovechado el caudal de experiencias y de aprendizajes acumulados al lidiar con los numerosos cambios que tuvieron que afrontar en el entorno nacional para capitalizarlos en países como los latinoamericanos que, por su cercanía cultural y el tamaño de sus mercados, fueron vistos como el mejor punto de partida para la internacionalización de las empresas españolas.

Por último, a todos estos cambios y ajustes hay todavía que añadir otros cambios, más en el trasfondo de la actividad empresarial, que han ocurrido en las últimas décadas y que se sintetizan en la expresión “nueva economía”: la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, la progresiva industrialización del mundo con la formación de mercados internacionales de proveedores altamente competitivos, la eliminación o la reducción de barreras arancelarias al comercio internacional, y la globalización de los flujos de capital, tecnología y trabajadores.

Así, pues, si tuviésemos que resumir la trayectoria del empresariado español en el último medio siglo podríamos decir que los múltiples cambios de modelo económico y de marco institucional que tuvo que afrontar a lo largo de este período le han permitido aprender y acumular recursos, y han aumentado su autoconfianza para afrontar retos y dificultades. El empresariado español es hoy menos provinciano, más cosmopolita y menos retraído que en el pasado. Los empresarios españoles no rehúyen la incertidumbre y el riesgo, como demuestra su apuesta por los países de América Latina, y han desarrollado competencias y capacidades organizacionales para operar con éxito en órdenes extensos; y un segmento de ellos ha entrado por méritos propios en la élite empresarial mundial. Una prueba de todo ello es el éxito del sector exportador de la economía española en la última crisis. España es hoy una potencia exportadora, cuyas exportaciones representan más de un tercio del PIB, mientras que solo ascendían al 27% en 2010. De no haber sido por el remonte de las exportaciones, la contracción del PIB durante la crisis habría sido mayor, como ocurrió en Portugal, Grecia e Irlanda, y los trabajadores españoles habrían tenido que pagar una factura todavía mayor.

De todos modos, en este panorama lucido de modernización y *catching up* restan algunas sombras que no podemos pasar por alto. La desindustrialización del país es una de ellas y no parece un proceso fácil de revertir; se trata de un fenómeno con múltiples causas y no todas ellas son atribuibles a los empresarios, pero una parte de la responsabilidad es suya. Los logros en el flanco de la internacionalización de la empresa española no pueden ocultar el problema del marcado minifundismo de la estructura empresarial del país, que no ha mejorado en décadas, y el poco peso que tienen en ella no solo las empresas grandes (de más de 250 empleados), sino también las medianas (entre 50 y 250) (véase más adelante). Otro problema es el pobre desempeño de las empresas españolas en el flanco de la innovación tecnológica, lo que está relacionado, en parte, con el minifundismo empresarial, pues solo las empresas medianas y grandes cuentan con los recursos necesarios para innovar.

En los mercados en que la administración desempeña un papel importante como agente de la demanda, persiste el viejo *habitus* del capitalismo de amigos, con la mezcla de política y negocios para repartirse rentas y prebendas. La amplia descentralización política del estado de las autonomías ha multiplicado las oportunidades para el florecimiento de este tipo de capitalismo en todos los niveles de gobierno, muy especialmente en el de los gobiernos autonómicos que han replicado (y en algunos casos amplificado) los vicios del gobierno central. El problema del capitalismo de amigos se agudiza y se complica al mezclarse con el problema de la financiación de los partidos y de la corrupción pura y dura.

Pero la mayor sombra que desluzca el desempeño de la clase empresarial española en las últimas décadas es la enorme magnitud del problema del desempleo y su recurrencia cada vez que la economía entra en recesión. Una tasa de desempleo del orden del 25% de la población activa indica un desempeño insuficiente de la clase empresarial y un fracaso colectivo del país. Lamentablemente, en las últimas décadas se ha producido la disyunción entre modernización de la empresa y creación de empleo, de tal manera que es cada vez más frecuente que las mejoras de competitividad de las empresas se produzcan a costa del recorte del empleo; en este nuevo contexto, el recorte de las plantillas ya no es, como en el pasado, una medida reactiva para ajustar la ocupación al descenso de la demanda y al deterioro de la cuenta de resultados de la empresa, sino que es una estrategia proactiva orientada a mejorar la rentabilidad y la eficiencia de la empresa (Lazonick, 2008). De seguir esta tendencia, no va a ser fácil que el crecimiento del empleo venga por la vía de la expansión de las plantillas de las empresas ya establecidas –sobre todo, las de las empresas grandes–, sino que, más bien, habría de venir de la creación de nuevas empresas. Lo cual no vaticina una reducción rápida del desempleo, incluso aunque se produjese la recuperación del crecimiento económico.

Para completar esta panorámica de la trayectoria histórica del empresariado, todavía nos queda referirnos, siquiera brevemente, a las organizaciones empresariales, bien de carácter patronal o bien sectorial. Las organizaciones patronales suelen ocuparse de la negociación colectiva con los sindicatos y de la interlocución

con el gobierno en defensa de los asuntos comunes a toda la clase empresarial. Las organizaciones sectoriales organizan a los empresarios de un sector específico para representar sus intereses ante las administraciones públicas y la sociedad, y no se ocupan de la negociación colectiva. Las primeras son más independientes de sus bases que las segundas, porque gozan de abundantes subvenciones públicas, tanto directas (por la vía de los presupuestos del estado) como indirectas (por la vía de los cursos de formación subvencionados). De hecho, la representatividad de las organizaciones patronales siempre ha sido motivo de disputa, pues en el pasado los liderazgos oligárquicos a la Michels lograban perpetuarse cómodamente en sus cargos. En el caso de la CEOE, las acusaciones de falta de representatividad llevaron, en 1992, a la constitución del Instituto de la Empresa Familiar, un grupo de presión especializado en la defensa de los intereses de las grandes empresas familiares del país, que no encontraban voz en la gran patronal empresarial. En cualquier caso, en una economía que requiere y premia la colaboración entre empresas (como parece ser el caso de la nueva economía), las organizaciones empresariales están llamadas a desempeñar un papel importante como facilitadoras de la colaboración entre empresas y como impulsoras de la difusión de innovaciones en el tejido empresarial; las organizaciones empresariales están llamadas a desempeñar un papel de gran importancia en la capacitación del empresariado del país.

Hasta aquí, y por razones de economía en la expresión, me he referido al empresariado español como si fuera una clase homogénea y compacta, pero es evidente que no lo es. El empresariado es una categoría que agrega una amplia pluralidad de orientaciones y perfiles de empresa, que varían por sectores, tamaños de empresa, territorio, forma institucional de la empresa (familiares, corporaciones, cooperativas), orientación de mercado, etc. La heterogeneidad intrínseca del empresariado ha supuesto tradicionalmente un gran obstáculo para su integración organizativa y su acción colectiva unitaria. Por ello, ahora hemos de entrar en el análisis de la diversidad del empresariado, diferenciando distintos segmentos de empresarios, y empresas, dentro de la categoría del empresariado. Por esta razón, en el apartado que sigue analizamos la fisonomía del empresariado español fijándonos, primero, en la variable del tamaño de las empresas, y, después, en la incrustación de los empresarios en distintas modalidades de tejido empresarial o ecosistemas empresariales.

■ 2.2. FISONOMÍA DEL EMPRESARIADO ESPAÑOL: SEGMENTOS Y ECOSISTEMAS

■ 2.2.1. Empresarios grandes, medianos y pequeños

En España, según datos de Eurostat para 2013, el 99,9% de las empresas eran de tamaño pequeño y mediano (empleando a menos de 250 empleados). El

93,8% de las empresas son microempresas (con menos de 10 empleados), el 5,4% son empresas pequeñas (de 10 a 49) y el 0,7% empresas medianas (entre 50 y 250). El perfil de la distribución de las empresas españolas por tamaños es similar al de otros países del sur de Europa, pero difiere del de los países del centro de Europa (Alemania, Inglaterra o Francia), donde las empresas pequeñas y medianas tienen un peso mayor (véase cuadro 1).

Cuadro 1

PAÍSES EUROPEOS SELECCIONADOS (2013) DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑOS

	España	Alemania	Francia	Italia	Portugal	Reino Unido
Microempresas (de 0 a 9)	93,8	83,2	93,0	94,6	94,1	89,6
Pequeñas (de 10 a 49)	5,4	13,7	5,9	4,8	5,0	8,5
Medianas (de 50 a 249)	0,7	2,6	0,9	0,5	0,7	1,5
Grandes (más de 250)	0,1	0,5	0,2	0,1	0,1	0,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Círculo de Empresarios (2014), con datos de Eurostat.

Si nos fijamos en la distribución del empleo por intervalos de tamaño (cuadro 2), vemos, de nuevo, que el perfil de España se asemeja al de los países del sur de Europa (las empresas de menos de 50 empleados acumulan el 61% del empleo total, y las medianas y las grandes el 39%), pero se aleja del de los países del centro de Europa, donde las empresas medianas y grandes tienen una participación mayor en el empleo (el 58% en Alemania, el 52% en Francia y el 61% en el Reino Unido). En España, las grandes empresas solo aportan el 25% del empleo (frente al 37% en Alemania, el 36% en Francia y el 46% en el Reino Unido), y las medianas el 14% (frente al 20% en Alemania, el 16% en Francia y el 15% en el Reino Unido). Como ya mencionamos antes, el menor peso que tienen en la ocupación las empresas medianas y grandes es un factor que contribuye a explicar la magnitud del problema del desempleo en España, pues, en las microempresas y las pequeñas empresas, el empleo suele ser más inestable y de menor calidad (temporal).

Cuadro 2

PAÍSES EUROPEOS SELECCIONADOS (2013) DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA

	España	Alemania	Francia	Italia	Portugal	Reino Unido
Microempresas (de 0 a 9)	40,1	19,2	27,7	46,4	39,3	20,6
Pequeñas (de 10 a 49)	21,2	23,1	20,2	21,4	22,5	18,5
Medianas (de 50 a 249)	14,1	20,5	15,7	12,3	16,7	15,1
Grandes (más de 250)	24,6	37,2	36,3	19,2	21,5	45,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Círculo de Empresarios (2014), con datos de Eurostat.

Si nos fijamos en el segmento de las grandes empresas, el desarrollo más notable en las dos últimas décadas ha sido el proceso de internacionalización que han llevado a cabo y que ha conducido a la proliferación de nuevas multinacionales. De hecho, España encabeza, junto a Corea del Sur y Taiwan, el *ranking* de los países de desarrollo tardío que han creado más multinacionales nuevas. En el año 2009, España contaba con 1.598 empresas multinacionales, y 10 de ellas figuraban en la lista de *Fortune Global 500* (Guillén y García-Canal, 2011: 14 y 19). Estas empresas operan en numerosas ramas de la industria y de los servicios, con la excepción de los sectores químico, electrónico y automovilístico (en el que España cuenta con una industria ensambladora potente, pero en manos de capital extranjero). La internacionalización de las grandes empresas españolas se intensificó en la década de los noventa, cuando, por una parte, la integración de España en la Comunidad Económica Europea incitó a las empresas españolas a buscar en el exterior nuevos mercados con los que compensar la intensificación de la competencia en el mercado interior, y también para crecer en tamaño y defenderse de posibles ataques hostiles (este fue, sobre todo, el caso de las empresas privatizadas y de los grandes bancos). Por otra parte, con la integración de España en el euro, las empresas españolas obtuvieron facilidades para endeudarse en términos ventajosos, circunstancia que muchas de ellas aprovecharon para acometer inversiones directas en el exterior, primero en los países de la América Latina, donde los empresarios españoles contaban con la ventaja de la lengua, y después en Europa y otras áreas del mundo. La estrategia de internacionalización de las empresas españolas ha solido comenzar con la formación de alianzas con socios locales (pero controlando la gestión de la iniciativa) y posteriormente con la creación de redes propias de producción y distribución (Guillén y García Canal, 2011).

Aunque las empresas españolas carecían de marcas globales consolidadas y de tecnologías distintivas en propiedad (los dos recursos típicos sobre los que se ha cimentado la empresa multinacional clásica), en cambio disponían de capacidades organizativas, de gestión y de realización de proyectos, además de la disposición, en el caso de América Latina, a sobrellevar el riesgo que conllevan las inversiones en países menos estables y seguros para las inversiones. En general, esta estrategia de internacionalización ha sido coronada con el éxito (salvo algún que otro traspie en Argentina, con Repsol-YPF, Bolivia y Venezuela) y la viabilidad a largo plazo de estas empresas no parece en cuestión. Lo cual es un logro en el haber de los empresarios que han protagonizado el proceso de internacionalización. Hay que añadir, sin embargo, que hasta hoy las empresas españolas han tenido menos éxito en la penetración de los mercados del Extremo Oriente, especialmente en la India y China, lo cual, habida cuenta del peso creciente de estas dos economías en la economía global, indica que la internacionalización de las grandes empresas españolas es una tarea incompleta en la que todavía resta mucho por hacer.

La internacionalización de las grandes empresas españolas ¿es un signo que indicaría un cambio en la posición de España en el sistema de la división internacional del trabajo? ¿Ha dejado España de ser un país semiperiférico para pasar a ser una parte del núcleo del sistema capitalista mundial? En las décadas de los sesenta

y los setenta del pasado siglo, España era considerada un país de industrialización reciente (un NIC), cuya ventaja comparativa radicaba en el diferencial del coste de la mano de obra con respecto a los países más desarrollados, y en la oferta de una fuerza laboral relativamente bien formada y disciplinada; estos dos factores hicieron que fuera favorecida por las estrategias de localización de empresas multinacionales que operaban en sectores intensivos en capital, pero con un componente apreciable de empleo (automóviles, química), que invirtieron en España para crear capacidad productiva orientada a la exportación. Sin embargo, en las décadas posteriores, y a medida que emergían nuevos NIC, la ventaja comparativa de España en materia de costes laborales se fue deteriorando, hasta el punto de que en los sectores más intensivos en mano de obra (textiles, calzado) se produjo una deslocalización de capacidad productiva a los países en vías de desarrollo. En los años noventa, a pesar de que España contaba con una población laboral relativamente bien formada y con una alta proporción de titulados universitarios, no se benefició de las estrategias de descentralización productiva de las industrias surgidas de la revolución de la microelectrónica, que optaron por descentralizar la producción a los NIC asiáticos (Taiwán y, más tarde, China), que, a diferencia de España, contaban con capacidades de producción locales tanto para la fabricación de componentes como para el ensamblaje de los productos. Este hecho ayuda a explicar el pobre desempeño de España en materia de innovación y patentes, en comparación con los NIC asiáticos y otros países más cercanos, pues las nuevas industrias de la microelectrónica se han caracterizado por su alta tasa de innovación y acumulan una parte significativa de las nuevas patentes².

La ausencia de protagonismo de España en las nuevas industrias de la microelectrónica (sobre todo, en la fabricación de *hardware*) revela una debilidad de la economía española y un fracaso tanto del empresariado español como de los gobiernos, que no supieron alentar el desarrollo de una industria en este sector. Este fracaso induce a cuestionar el supuesto cambio de posición de España en el esquema de la división internacional del trabajo. Obviamente, no se puede decir que España sea un país periférico, pues ha desarrollado capacidades productivas y competitivas que la aproximan al centro, pero sus carencias en materia de innovación tecnológica hacen que siga con un pie en la semiperiferia.

Algunos analistas han argüido que el desarrollo más positivo en la historia reciente de la empresa española ha sido la formación de un segmento vibrante y competitivo de empresas pequeñas y medianas (pymes), que también han afrontado los retos de la innovación y de la internacionalización (Guillén, 2001: 95-123). Este desarrollo sería tanto más notable cuanto que no es un proceso universal; otros países de desarrollo tardío (como Corea del Sur o Argentina) no habrían logrado conformar un sector vibrante de pymes. La existencia en España de un importante segmento de empresas multinacionales extranjeras orientadas a la

² Entre 1977 y 2009, la Oficina de Patentes y Marcas Registradas de Estados Unidos registró 94.579 patentes de residentes en Taiwán, 72.232 patentes de residentes en Corea del Sur, y solo 6.704 patentes de residentes en España. En ese mismo periodo, registró 272.035 patentes procedentes de Alemania, 103.2002 de Francia y 45.962 de Italia (Guillén y García-Canal, 2011: 15).

exportación y que se abastecen de redes de suministro locales habría favorecido la modernización de una parte de las pymes autóctonas. Mejorando su eficiencia y ganando competitividad, estas pymes han podido dar el salto a los mercados internacionales y una parte de ellas han pasado a engrosar las filas de las nuevas multinacionales (Guillén, 2001).

La evidencia disponible, sin embargo, no muestra tan claramente que las empresas de tamaño medio (de 50 a 249 empleados) sean especialmente innovadoras, pues la tasa de las que declaran haber introducido innovaciones en los últimos años es solo del 35%, por debajo del 50% de las empresas grandes (con más de 250 empleados) (Círculo de Empresarios, 2014: 36-37). Las empresas medianas españolas aportan el 14% del empleo (frente al 21% en Alemania, el 15% en Francia y el 12% en Italia), y el 17% del Valor Añadido Bruto (VAB) (por debajo del 20% de Alemania, pero superior al 15% de Francia y al 16% de Italia). El tamaño medio de estas empresas es de 100 empleados y exportan tanto o más que las empresas grandes: el 32% de la cifra de negocios de las empresas industriales, frente al 33% de las grandes; el 17,5% de las empresas de servicios, frente al 16,2% de las grandes; y el 13,3% de las empresas comerciales, frente al 7,4% de las grandes (Círculo de Empresarios, 2014: 36-37).

Por lo general, las empresas medianas (de 50 a 249 empleados) han sido capaces de navegar la crisis destruyendo menos empleo que las grandes, y están saliendo de ella fortalecidas y aumentando su tamaño medio, su productividad y su rentabilidad. El remonte espectacular de las exportaciones españolas en los últimos años parece respaldar la tesis de la pujanza competitiva de este segmento de empresas. El problema es que este segmento empresarial es todavía comparativamente muy pequeño, y por ello las propuestas que hoy hacen los empresarios para impulsar el crecimiento económico y generar nuevo empleo apuntan en la dirección de aumentar los efectivos de este segmento de empresas. En cualquier caso, los empresarios que lideran las empresas de este segmento están llamados a desempeñar un papel de liderazgo en las organizaciones empresariales sectoriales y patronales, y en la promoción de iniciativas colectivas para mejorar la cualificación del tejido productivo.

Las empresas pequeñas (de 10 a 49 empleados) emplean una media de 18,5 trabajadores (en el año 2012), generan un VAB por empleado de 39.050 euros (frente a los 48.180 de las empresas medianas y los 56.790 de las empresas grandes) y se orientan principalmente al mercado interno (las industriales exportan el 14% de su cifra de negocios, las de servicios el 8,4%, y las de comercio el 10,3%) (Círculo de Empresarios, 2014: 37).

Por último, las microempresas (de 0 a 10 empleados) acumulan el 40% de la ocupación, pero solo generan el 27% del VAB (26.650 euros por empleado: el 55% del de las empresas grandes y el 68% del de las medianas) (Círculo de Empresarios, 2014: 37). Las microempresas son el segmento de empresas más alejado de la media de productividad de los países de la Unión Europea, lo que se puede explicar en parte por el mayor peso que tienen los servicios en este segmento de empresas en

nuestro país. Obviamente, este tipo de empresas son las más vulnerables a las crisis, y las primeras en recortar el empleo y en desaparecer en coyunturas recesivas. El sobrepeso de estas empresas en la estructura ocupacional contribuye a explicar el rápido deterioro del empleo en nuestro país en coyunturas recesivas.

El segmento de las microempresas es el vivero de los éxitos empresariales del mañana. Es también un gran cementerio de iniciativas empresariales, porque, como atestiguan las investigaciones sobre natalidad y mortalidad de empresas, “la desventaja de lo nuevo” es un obstáculo que muchas empresas de nueva creación no logran superar y acaban desapareciendo al cabo de unos pocos años. Ello no significa, sin embargo, que las energías empresariales que estaban detrás de las empresas fallidas se apaguen y abandonen la escena económica, ya que pueden volver a alumbrar otras microempresas. La escasez de capital, los déficits de competencia técnica y las deficiencias en la gestión suelen ser los mayores obstáculos que se interponen en el camino de las microempresas.

En este segmento de empresas, pues, el problema más importante es el de la continuidad en el tiempo de la actividad empresarial. De nada sirve que aumente el número de quienes se aventuran en la puesta en marcha de iniciativas empresariales, si la mayoría de ellas no prosperan y desaparecen al cabo de un tiempo sin dejar rastro. Desde el punto de vista de la creación de riqueza y bienestar, lo que de verdad cuenta no es la cantidad de iniciativas empresariales, sino la proporción de las que se consolidan en empresas viables a medio y largo plazo. La alta vulnerabilidad de las empresas en sus primeros años de vida reclama sistemas de apoyo para los nuevos empresarios, y las asociaciones empresariales y los gobiernos territoriales están llamados a desempeñar un papel clave en el diseño y la implementación de estos apoyos. De esta manera, entramos en una nueva problemática, que es la importancia que reviste el territorio como contexto y sostén de la acción empresarial.

■ 2.2.2. Ecosistemas empresariales y gobernanza territorial

Como la esencia de la actividad empresarial es la movilización de recursos (capital, tecnología, trabajo, conocimiento, información y organización) y su combinación en una fórmula organizativa y productiva viable, el acceso a recursos productivos movilizables para construir una empresa es decisivo, tanto para la proliferación de iniciativas empresariales como para su consolidación en empresas que crecen y prosperan. Así, por ejemplo, la industria microelectrónica de Silicon Valley no habría alcanzado su nivel de desarrollo de no haber existido en el área un tejido de inversores de capital riesgo que aportaron los fondos para financiar el lanzamiento de las sucesivas olas de *start-ups* que impulsaron el crecimiento de la industria del área con la introducción de nuevos productos, servicios y tecnologías; o sin el papel que desempeñaron las universidades del área (Stanford, Berkeley, etc.) en la formación del capital humano de ingenieros que nutrió la industria en su largo período formativo (de los años cincuenta a los ochenta del siglo pasado); o sin las economías de aglomeración, el clima de emulación y la rápida circulación de la información y el

conocimiento entre las empresas del área. Lo cierto es que la actividad empresarial se caracteriza por su alta dependencia del contexto local, sobre todo en su fase inicial, cuando es más tentativa y vulnerable.

En sociología se ha acuñado el concepto de incrustación (*embeddedness*) para referirse al modo en que la acción económica puede incrustarse en distintos aspectos sociales de su contexto, por lo que depende de ellos (Granovetter, 1985). Así, por ejemplo, la actividad empresarial tiende a incrustarse en la familia, y ello no solo porque la inmensa mayoría de las empresas son familiares –esto es, la propiedad y el control de la gestión está en manos del fundador o de sus herederos–, sino también porque la familia desempeña un papel fundamental en la activación de energías empresariales –la mayor parte de los empresarios provienen de familias que ya contaban con experiencia empresarial en su seno– y suministrando apoyo al empresario en el proceso de consolidación de la iniciativa empresarial (Aldrich y Cliff, 2003). La sociología funcionalista de la modernización, con su énfasis en la necesidad de la diferenciación funcional y de la separación de esferas institucionales, desconfiaba de las empresas familiares, teniéndolas por más atrasadas y menos eficientes que la empresa gerencial moderna, caracterizada por la plena profesionalización de la gestión y la separación de propiedad y gestión (Chandler, 1987). Pero el tiempo ha mostrado que esta concepción de la empresa familiar es un prejuicio que no se corresponde con los hechos: las empresas familiares no son menos eficientes que las empresas bajo control gerencial, y pueden crecer, diversificarse y ser tan competitivas como estas, aunque, ciertamente, el interés de retener el control de la empresa en manos de la familia fundadora suele favorecer una gestión prudente que no ponga en riesgo la continuidad del control familiar de la empresa (Colli, 2003).

Otra modalidad de incrustación de las empresas es la territorial. Desde los inicios de la industrialización hasta hoy, los economistas han observado que las empresas –principalmente las industriales, pero no solo ellas– tienden a concentrarse en áreas territoriales en las que predomina una especialización productiva. Se ha denominado a estas áreas “distritos industriales”: una expresión acuñada por el economista británico Alfred Marshall, que observó el fenómeno en la Inglaterra victoriana, un siglo antes de que volviesen a ser redescubiertos en Italia y en otros países; otro denominación es la de *clusters* (Zeitlin, 2007). La tendencia a la aglomeración territorial de las empresas se explica por varios factores: uno muy importante es que una buena parte de los empresarios comienzan sus carreras como empleados, y –solo cuando han adquirido conocimientos y experiencia, y acumulado un *stock* de capital inicial– dan el salto a la actividad empresarial, fundando pequeñas empresas con una especialización productiva similar a la de la empresa en la que habían trabajado como empleados. La viabilidad de estas nuevas pequeñas empresas depende de que puedan recurrir a redes de suministro, a una fuerza de trabajo local que ya cuenta con las habilidades necesarias, y disfrutar de otros servicios para las empresas. Todos estos recursos y beneficios los proporciona un área territorial que aloja una aglomeración de empresas que comparten una especialización productiva.

La incrustación de la empresa en el territorio puede cristalizar en tres tipos de ecosistemas empresariales: 1) sistemas productivos locales sin una especialización productiva marcada, 2) distritos industriales de empresas pequeñas y medianas con especialización productiva, y 3) ecosistemas empresariales en áreas metropolitanas con o sin especialización productiva. Los dos primeros son más localistas que el tercero, en el sentido de que están más imbricados en el tejido social, en la identidad colectiva local y en la trayectoria histórica de la comunidad territorial que alberga el ecosistema empresarial. Los ecosistemas metropolitanos suelen estar más ligados a la presencia de grandes empresas nacionales y extranjeras que atraen a numerosas empresas suministradoras, al efecto de *spin off* empresarial que generan las universidades con especializaciones técnicas y de ingeniería, así como a la compleja gama de servicios financieros y de comercialización (terciario avanzado) que florecen en las áreas metropolitanas. Sin embargo, aunque los ecosistemas empresariales metropolitanos pueden ser menos localistas que los distritos industriales o los ecosistemas locales, ello no significa que la faceta territorial carezca de relevancia en ellos, ya que, después de todo, las empresas, como se acostumbra a decir ahora, aunque “piensen globalmente”, han de actuar en ámbitos “locales”.

Un estudio de Rafael Boix y Vittorio Galletto identificó un total de 806 sistemas locales de trabajo en España en el año 2001, de los cuales 237 serían distritos industriales, es decir, sistemas con un mínimo del 25% de la ocupación concentrado en una industria (Boix y Galletto, 2006: 170). Los distritos industriales españoles contabilizaban 1.288.082 ocupados en manufactura (46,8% de la ocupación en ese sector) y 4.574.612 en el total de los sectores (30% de la ocupación). El 87,2% de la ocupación de esos distritos se ubicaba en empresas de menos de 250 trabajadores.

Los sectores con mayor número de distritos industriales son: textil y confección (53), industria alimentaria (52), muebles, joyería, instrumentos musicales y juguetes (40), productos para la casa (37), y cuero y calzado (30). Los sectores con menos distritos industriales son: material de transporte (7), petroquímica (6), metalurgia (5), papel, edición y artes gráficas (4), y el de industria mecánica (3). Algunos de los distritos industriales alcanzan proporciones importantes respecto al total de su sector o industria en España. El caso más destacado es el del sector del cuero y calzado, con un 76,7% de la ocupación concentrado en 30 distritos industriales. También destacan los de textil y confección (31,5%), mueble, joyería, instrumentos musicales y juguetes (27,9%), y productos para la casa (21,9%) (Boix y Galletto, 2006: 170).

Los distritos industriales se distribuyen por catorce comunidades autónomas formando racimos y corredores bien definidos. Las comunidades autónomas con mayor número de distritos son la Valenciana (54), Castilla-La Mancha (44), Cataluña (35) y Andalucía (30). Entre las cuatro suman el 68,6% de los distritos industriales de España. Con un número sensiblemente menor están Castilla y León (14), Aragón (12), Galicia (9), La Rioja (9), Murcia (7), Navarra (7), País Vasco (5), Islas Baleares (4), Extremadura (3), Cantabria (2) y Madrid (2) (Boix y Galletto, 2006: 172).

Ahora quiero llamar la atención sobre las implicaciones de la imbricación territorial de los empresarios y sus empresas. En este sentido, es conveniente distinguir

dos facetas del territorio: por una parte, la *social*, pues el territorio es una matriz de relaciones sociales que sostiene a las empresas; y, por otra, la *institucional*, pues el territorio es un ámbito de regulación o gobernanza. La matriz social del territorio aporta una red de relaciones de confianza (capital social relacional) que facilita las transacciones entre empresas, y entre empresarios y empleados. También aporta una identidad colectiva apoyada en una tradición compartida, y capital social *organizacional*, que, mediante el impulso de liderazgos locales, puede alumbrar iniciativas de gobernanza territorial para promover el desarrollo de los sistemas productivos locales. Estas dos facetas del territorio van estrechamente unidas y se alimentan recíprocamente.

Los empresarios de empresas pequeñas y medianas son particularmente sensibles a las dos facetas del territorio que he señalado, pues, por una parte, son altamente dependientes de estructuras sociales de apoyo (familia y redes de confianza), y, por otra, necesitan intervenciones territoriales para mejorar sus competencias técnicas y empresariales. Por esta razón, las empresas pequeñas y medianas tienden a desarrollar una orientación territorial y a buscar intervenciones en este ámbito de gobernanza, mirando con escepticismo y desconfianza las iniciativas de gobernanza de nivel suprarregional. En cualquier caso, la imbricación de la empresa en ecosistemas empresariales territoriales hace que los empresarios, sobre todo los pequeños y medianos, sean bastante receptivos a la gobernanza territorial y que, por tanto, el territorio sea el nivel preferido para la puesta en práctica de iniciativas de cualificación del empresariado y de modernización del tejido productivo.

■ 2.3. SISTEMA PRODUCTIVO, CRISIS Y REFORMAS: RESPUESTAS Y PROPUESTAS DE LOS EMPRESARIOS

La crisis económica desencadenada por el colapso financiero de 2007 afectó a España con especial virulencia, provocando que el PIB cayera un 6,5% entre 2008 y 2013³, la pérdida masiva de empleo (3,5 millones de puestos de trabajo destruidos en esos mismos años), y disparando la tasa de desempleo hasta el 24,4% de la población activa (frente a una media del 10,1% en la Unión Europea)⁴. Aunque la fuerza de la solidaridad familiar en nuestro país contribuye a amortiguar el impacto de la crisis en los desempleados, no cabe duda de que la magnitud del desempleo es un problema muy grave que supone una amenaza seria para el crecimiento futuro de la economía y para el bienestar social del país a largo plazo. Pero la elevada tasa de paro no es la única nota negativa del mercado de trabajo español; también lo es su estructura marcadamente dualista que divide a los trabajadores en dos segmentos: el de los trabajadores con contratos indefinidos, que gozan de

³ Recordemos, de nuevo, que la contracción del PIB podría haber sido mucho mayor de no haber sido por el buen comportamiento de las exportaciones.

⁴ La magnitud de la tasa de desempleo en España tiene que ser vista en el contexto de la fuerte expansión de la ocupación entre los años 2000 y 2008: creció en 5 millones de personas, de los que 3 millones eran inmigrantes.

retribuciones relativamente altas y elevadas indemnizaciones en caso de despido, y la extensa periferia de trabajadores con contratos temporales, mayoritariamente jóvenes, que llevan vidas laborales marcadas por la discontinuidad del empleo, que reciben retribuciones inferiores a las de los trabajadores fijos –incluso trabajando en condiciones de igualdad con estos– y cuentan con compensaciones por despido mucho más bajas. La dualización del mercado de trabajo español fue el producto de una estrategia de flexibilización en los márgenes, que ha acabado creando un problema de equidad intergeneracional, al hacer recaer en los jóvenes los costes de la flexibilización del mercado de trabajo y del ajuste del empleo al ciclo económico.

La combinación de una tasa de desempleo desmesurada, una parte significativa del cual es desempleo estructural sin perspectivas de incorporación al mercado de trabajo, y de un mercado de trabajo dualizado, que penaliza y sacrifica a los trabajadores jóvenes atrapándolos en puestos de trabajo de baja remuneración y en trayectorias laborales discontinuas, ha encendido las alarmas en todos los foros y centros de decisión, incluidos los de la Unión Europea y los de organismos internacionales como el FMI y la OCDE.

Por su parte, los empresarios han respondido a la crisis desplegando un repertorio de respuestas y propuestas, entre las que hay que mencionar: 1) el ajuste a la baja de las plantillas y la negociación con los sindicatos de la devaluación interna de los salarios para reducir los costes unitarios del trabajo; un movimiento que ha ido acompañado del despliegue de mayor activismo en los mercados exteriores; 2) la reivindicación de un giro de la estrategia de desarrollo de la economía española para volver a potenciar el desarrollo de la industria y modernizar las pymes; 3) la continuidad de la apuesta por el diálogo social y la integración en Europa; y 4) la promoción de una agenda de reformas estructurales.

■ 2.3.1. Recorte de plantillas, moderación salarial y repunte de las exportaciones

La rigidez que acusa el segmento central del mercado de trabajo español determina que el ajuste de las empresas a las fases recesivas del ciclo económico tenga lugar preferentemente recortando la cantidad de empleos, y mucho menos reajustando las retribuciones y las condiciones de los que mantienen su empleo. Este patrón de ajuste precipita altas tasas de paro. De todos modos, en la crisis actual los sindicatos han acabado optando por la moderación salarial, de manera que el incremento de los salarios negociados en convenio ha crecido a la par que la inflación entre 2007 y 2014. Ello, junto con la gran destrucción de empleo, ha debido contribuir a la caída de los costes laborales unitarios y a la recuperación de la productividad del trabajo.

Por el lado empresarial, además de que muchas empresas han recurrido a recortar las plantillas, se ha observado un notable refuerzo de la inclinación exportadora de bastantes de ellas. Probablemente esa mayor inclinación no se ha beneficiado de una política de precios más bajos (facilitados por la caída en los costes

laborales unitarios), pues los precios de los productos exportados han seguido creciendo durante la crisis (Fernández, 2014: 51). Es decir, el aumento de las exportaciones se habría debido a un mayor activismo de las empresas españolas en los mercados exteriores para compensar la caída del mercado interno, activismo que habría sido recompensado por márgenes de rentabilidad superiores gracias al descenso en el coste unitario del trabajo.

■ 2.3.2. Una nueva estrategia de desarrollo: más industria, empresas de mayor tamaño y más exportaciones

Tras varias décadas de caída continuada del porcentaje de ocupados en la industria y de crecimiento del porcentaje ocupado en el sector servicios, los empresarios parecen haber llegado al convencimiento de que España ha ido demasiado lejos en su desindustrialización. Ahora se reconoce que la industria desempeña un papel fundamental en las exportaciones, y que la prosperidad futura del país depende de que continúe manteniendo un vigoroso sector exportador. Además, en el *boom* económico que precedió a la crisis, la burbuja inmobiliaria provocó un desarrollo hipertrófico del sector de la construcción, que llegó a acumular el 15% de la ocupación total; un peso que es muy improbable que se recupere en el futuro. Parece, por tanto, que ha llegado el momento de dar un giro a la estrategia de desarrollo del país, volviendo a potenciar la industria. De hecho, las principales organizaciones empresariales están abogando por ello⁵.

El llamamiento en pro de la reindustrialización del país se acompaña de la exhortación a modernizar las pymes por la vía de alentar que crezcan en tamaño y fortalecer su orientación exportadora. Se afirma que el exceso de microempresas en la estructura económica del país constituye una rémora para el crecimiento de la productividad, el empleo y las exportaciones. Así, en un reciente documento del Consejo Empresarial de la Competitividad (CEC) se afirma: “existe un círculo virtuoso entre tamaño de empresa, internacionalización y competitividad de esta. Las empresas de mayor tamaño aprovechan sus economías de escala, contratan trabajadores con mayor formación, capacitación y menor temporalidad, son más innovadoras –tanto en proceso como en producto–, acceden a financiación externa en condiciones más ventajosas, y, gracias a su mayor participación en el comer-

⁵ Rosell, en su discurso a la Asamblea General de la CEOE del 17 de junio de 2013, formuló la necesidad de que la industria volviera a tener un papel destacado en el modelo de crecimiento español, apostando “por una política firme que propicie la reindustrialización de nuestra economía” (Rosell, 2013). Igualmente, en el *Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para Fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo*, suscrito por el gobierno, CCOO, UGT, CEOE y Cepyme en junio de 2014, se vuelve a apostar por el desarrollo de la industria: “La crisis económica ha puesto en evidencia la trascendencia del papel de la industria como generador de crecimiento y empleo, demostrando que aquellos países con un mayor peso de su industria en el PIB han sido más resistentes a este ciclo económico adverso, perdiendo menos empleo, aumentando sus exportaciones y contribuyendo, así, a contrarrestar la caída de la demanda interna ... El sector industrial ... tiene que convertirse en los próximos años en uno de los motores de nuestra economía, ... alcanzando el objetivo propuesto por la Comisión Europea de representar el 20 por cien del PIB en 2020” (pp. 16 y 17 del Acuerdo).

cio exterior, están expuestas a mayores presiones competitivas que las empresas pequeñas ... la menor productividad del trabajo en España es sobre todo resultado de la relativamente elevada concentración del empleo en empresas pequeñas” (CEC, 2014: 10, 11). De ahí se pasa a la propuesta siguiente: “España podría ser un 15% más productiva aumentando el tamaño medio de las empresas al nivel de Alemania. Cumplir este objetivo implicaría reducir en 12 puntos porcentuales el peso de la microempresa en el tejido empresarial (desde el 94% actual) e incrementarlo en el resto de tramos de tamaño, especialmente en la empresa mediana (50 a 249 empleados) y grande (más de 250 empleados) ... Incrementar el tamaño empresarial promedio elevaría la propensión exportadora de las empresas” (CEC, 2014: 15).

Las medidas que se proponen para alcanzar el objetivo de incrementar el tamaño de las empresas pequeñas van desde cambios en el entorno regulatorio (el viejo tema de “menos burocracia y menos papeleo”), al desarrollo de plataformas para la prestación de servicios tecnológicos a las pymes y la formación de su personal directivo, la mejora de la financiación de las empresas pequeñas, y unas relaciones laborales más cooperativas. Lo cual parece más a un alarde retórico de *wishful thinking* que un programa eficaz, pues en una economía de mercado no es fácil alterar el tamaño de las empresas con incentivos administrativos, ajenos a la propia dinámica del mercado, y la dificultad aumenta cuando lo que se busca es alterar el tamaño de las empresas más pequeñas. De todos modos, aunque es aconsejable ver estas propuestas con escepticismo, no cabe duda, sin embargo, de que el crecimiento económico en el futuro ha de pasar por la recuperación de parte del terreno perdido en la industria.

■ 2.3.3. Diálogo social y profundización de la integración europea

La crisis económica no ha sido óbice para que los empresarios continúen apostando por dos opciones estratégicas que ya son parte de su tradición: la apuesta por el diálogo social con el gobierno y los sindicatos (para modernizar la economía y aliviar el problema del desempleo) y la profundización del proceso de integración europea. El diálogo social de los agentes sociales y el gobierno es una tradición bien asentada en nuestro país, pues se prolonga desde el inicio de la democracia y cuenta con el respaldo de la Unión Europea, que también lo promueve como método de gobernanza en el ámbito de la Unión. Las organizaciones empresariales españolas valoran positivamente los logros que ha producido el diálogo social y reconocen el papel de los sindicatos como *partenaires bona fide*⁶. El diálogo social ha contribuido a pacificar las relaciones laborales y ha sedimentado un *habitus* negociador en los agentes sociales que, en circunstancias de crisis, facilita la negociación de

⁶ A finales de 2014, Rosell afirmaba en una entrevista: “... hace un par de años, nos veían desde fuera como patitos feos por nuestra destrucción de empleo, datos de déficit escandalosamente malos y con un PIB negativo; ahora se sorprenden porque ven que este año crecemos al 1,3%, se crea empleo, somos competitivos en la exportación y hemos hecho reformas. Nos preguntan, porque no lo entiende nadie en Europa, cómo hemos sido capaces de lograr el acuerdo laboral de los años 2012-13 y 2014 con los sindicatos ... Hay que hablar muy bien de los sindicatos, ahora que está de moda hablar mal de ellos, porque fueron superresponsables” (ABC, 24 de noviembre de 2014).

acuerdos globales con una perspectiva de interés nacional. Esos acuerdos, más allá de la cuestión de su eficacia práctica, acarrearán una carga simbólica de civilidad y patriotismo. Ahora bien, la otra cara del diálogo social es que el imperativo del consenso entre las partes tiende a favorecer reformas incrementales que no suelen resolver los problemas de fondo, como pone de manifiesto el caso de las recurrentes reformas laborales que se han llevado a cabo en los últimos treinta años.

Los empresarios también apuestan de manera decidida por la profundización del proceso de integración europea, especialmente en lo que concierne a la integración del sistema financiero en una unión bancaria, el desarrollo de una política energética común, la prosecución de la unión monetaria y una estrategia europea de fomento de la innovación. La crisis económica ha puesto de manifiesto con particular dramatismo la cara negativa de la integración monetaria (la imposibilidad de realizar ajustes automáticos y globales mediante la devaluación de la moneda, lo que obliga a realizar recortes del gasto público y a reducir los salarios), y ha sacado a la luz las contradicciones y los conflictos de intereses entre los países del sur y del norte de Europa en torno a la política monetaria del Banco Central Europeo (BCE). Sin embargo, los empresarios siguen apostando por Europa y demandando más integración. Remedando la máxima medieval *extra Ecclesiam nulla salus* (fuera de la Iglesia no hay salvación), podríamos decir que para los empresarios españoles *extra Europam nulla salus*.

El europeísmo del empresariado español no es, sin embargo, una fe ciega, sino que está sustentado en buenas razones, pues la UE es el destino del 60% de las exportaciones españolas, y la integración de España en Europa ha fomentado la apertura de la economía española: el porcentaje del PIB que suponen la suma de las exportaciones y las importaciones ha pasado del 35% en 1982 al 65% en 2012. Si a esto le añadimos las transferencias netas recibidas de la Unión, que han permitido desarrollar las infraestructuras de transportes y comunicaciones, tenemos que, hasta hoy, el balance de la integración en Europa ha sido netamente positivo. Dicho europeísmo es, si cabe, mayor entre las grandes empresas, que son las que han sido más beneficiadas por la unión monetaria, tanto por la mejora de acceso a la financiación corporativa como por la protección que da a sus inversiones internacionales su pertenencia a la UE. Por otra parte, la pérdida de soberanía nacional, aunque limita el margen de maniobra en el nivel de gobernanza nacional, al introducir más disciplina en el manejo de las cuentas públicas, también pone a los empresarios al abrigo de tentaciones populistas y demagógicas, o al menos esto es lo que hasta ahora se pensaba, pues esta expectativa probablemente será puesta a prueba pronto.

■ 2.3.4. La agenda de reformas estructurales

La última faceta de la respuesta de los empresarios a la crisis ha sido reclamar a los gobiernos de turno un paquete de reformas estructurales para crear un entorno

institucional y regulatorio más favorable a la acción empresarial, impulsar la recuperación del crecimiento económico, reducir el desempleo y mejorar la competitividad del país en la escena económica global. La retórica de las reformas estructurales se ha vuelto un tema central en la gobernanza política del país tras el ingreso de España en la UEM, que conllevó la transferencia de la competencia sobre la política monetaria —incluyendo sobre el tipo de cambio— al BCE, y la asunción por los gobiernos de los países que participan en la UEM del compromiso de disciplina en materia de política fiscal, fijando el tope del déficit público en el 3% del PIB, lo que, en principio, limita mucho su discrecionalidad en el manejo de la palanca del gasto público para influir en la demanda interna. En el pasado, sin embargo, los dos mecanismos (el tipo de cambio y la gestión de la demanda interna) desempeñaban un papel fundamental en el gobierno de la economía española, cuyo crecimiento dependía en gran medida de la evolución de la demanda interna. Ahora, en cambio, los ajustes tienen que venir por el lado del autoequilibrio de los mercados, lo cual hace necesario, en primer lugar, liberalizar los mercados de bienes y servicios, y, muy especialmente, el mercado de trabajo, que, como ya he dicho, acusa en España una elevada rigidez y una marcada dualización.

Las reformas estructurales también atañen a la modernización del tejido institucional que condiciona el funcionamiento de los mercados, entorpeciendo o facilitándolo, bien por el lado de la formación de *inputs* (el sistema educativo, la sanidad, las infraestructuras, los estímulos a la innovación), bien por el lado del entorno regulatorio (la calidad y la eficiencia de la administración pública, la corrupción, la seguridad jurídica, la estabilidad macroeconómica). Con el progreso de la globalización económica en las últimas décadas, se ha difundido la idea de que en el escenario de la economía global ya no solo compiten las empresas, sino que también lo hacen los países, y la competitividad de aquellas depende muy directamente de la competitividad del país en el que están radicadas. En este contexto, no han tardado en aparecer modelos e índices que tratan de medir la competitividad de los países. Uno de ellos es el *Global Competitiveness Index* (GCI) que elabora el World Economic Forum (WEF), en cuyo último informe (2014-15) se analiza la competitividad de 144 países (Sala i Martín *et. al.*, 2014). En este *ranking* internacional de la competitividad, España figura en el puesto 35 (unos tres o cuatro puestos por debajo de su posición en el *ranking* mundial de países por renta per cápita).

El GCI es un índice compuesto que se basa en un modelo que descompone la competitividad de un país en dos categorías de factores (también llamados pilares de competitividad): 1) los requisitos básicos (instituciones, infraestructura, entorno macroeconómico, educación primaria y sanidad), y 2) los potenciadores de la eficiencia (la educación superior y la formación profesional, la eficiencia de los mercados de bienes, la eficiencia del mercado laboral, el desarrollo del mercado financiero, la preparación tecnológica, el tamaño del mercado y la sofisticación empresarial). En la categoría de requisitos básicos, España recibe puntuaciones particularmente bajas en los pilares de instituciones (puesto 73 en el *ranking* de 144 países) y el entorno macroeconómico (121); mientras que ocupa el puesto 9 en infraestructuras, y el 34 en educación primaria y sanidad. En lo que concierne a los potenciadores de

la eficiencia, España ocupa el puesto 29 en educación superior y formación de capital humano, pero cae al puesto 75 en eficiencia de los mercados de bienes; ocupa el 100 en eficiencia del mercado de trabajo, y el 91 en el desarrollo del mercado financiero. Su puntuación mejora en el pilar de preparación tecnológica (27) y en el de tamaño del mercado (14), pero vuelve a caer en innovación (37) y en sofisticación empresarial (38).

Evidentemente, un ejercicio de medición de este tipo ha de ser tomado con la debida cautela, pero nos ayuda a ver el poco recorrido que han tenido las reformas estructurales en nuestro país, y a identificar los mayores lastres para su competitividad. En los *rankings* del GCI, España sale particularmente malparada en cinco pilares de la competitividad: 1) el de las instituciones (que comprenden la seguridad jurídica, la garantía de los derechos de propiedad, la corrupción política, la arbitrariedad del gobierno, la eficiencia de su *output*, y la gobernanza de las instituciones privadas); 2) la estabilidad del entorno macroeconómico (deuda pública, déficit fiscal y ahorro nacional); 3) la eficiencia de los mercados de bienes y servicios, incluyendo las trabas al mercado derivadas del entorno regulatorio, 4) el desarrollo del mercado financiero, y 5) la eficiencia del mercado de trabajo.

En principio, el ingreso en la UEM era un acicate para que los gobiernos emprendiesen reformas estructurales, pero el largo ciclo de crecimiento económico que registró España en la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado y en los primeros siete años de este siglo contribuyó a debilitar el impulso reformista, y las pocas reformas que se llevaron a cabo no tuvieron mucho calado y prácticamente dejaron las cosas como estaban (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014). Tras el estallido de la crisis de 2007, la acentuación de los desequilibrios fiscales (déficit público, deuda pública, prima de riesgo, etc.) y el grave deterioro del mercado de trabajo (con la tasa de paro saltando del 8% al 25%), acentuaron la relevancia y la urgencia del tema de las reformas estructurales. Sin embargo, la falta de empuje reformista del gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero supuso la procrastinación de las reformas, con dos excepciones: la reforma del sistema de pensiones que retrasa paulatinamente la edad de jubilación hasta los 67 años, y que acabará suponiendo un recorte futuro del gasto en 3 puntos del PIB; y la reforma de urgencia, inducida por presiones externas, del artículo 135 de la Constitución, que fijó un tope constitucional al déficit público español. Finalmente, la formación, en diciembre de 2011, del gobierno del PP presidido por Mariano Rajoy, sostenido por una mayoría absoluta en el parlamento, abrió una ventana de oportunidad para impulsar las reformas estructurales, que se tradujo en un paquete de reformas de alcance desigual: la política de ajuste fiscal para consolidar el déficit y la deuda pública, la reforma laboral y la reforma del sistema de pensiones.

Como la política de reformas estructurales ya ha sido objeto de una investigación anterior por dos de los autores de este libro, remito al lector a dicho estudio para un análisis en profundidad de este asunto (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014). Aquí me limito a señalar que, en el debate sobre las reformas estructurales, los empresarios son solo una voz en un foro de voces discordantes; una voz influyente, pero no dominante. Y esa voz raramente lidera el debate con proyectos de

reformas de calado, sino que tiende a comportarse reactivamente, a remolque de la iniciativa gubernamental y de otros actores, como la Comisión Europea. La vida ordinaria de las organizaciones empresariales patronales suele estar dominada por los asuntos de la negociación colectiva, la gestión de los programas de formación, y la agenda del diálogo social; y la de las organizaciones sectoriales, por la defensa de los asuntos específicos a cada sector ante las autoridades competentes. En este contexto, la política de las reformas estructurales es una actividad de altos vuelos que confronta a los empresarios con problemas complejos que desafían su capacidad cognitiva, por lo cual son dependientes de la opinión de los expertos y de las propuestas que hacen los grupos de presión y los organismos internacionales interesados en promover las reformas. El protagonismo de los empresarios no suele estar tanto en el plano de las propuestas cuanto en la presión para que las reformas entren en la agenda gubernamental, y, una vez que han entrado y se convierten en proyectos legislativos, en tratar de influir sobre dichos proyectos. Cuando las reformas afectan a cuestiones del llamado diálogo social (como la reforma laboral), las organizaciones empresariales han solido preferir una solución negociada que satisfaga los intereses de los sindicatos y preserve el diálogo social. Ya vimos los costes de esta estrategia: reformas en los márgenes, es decir, parches para ir tirando sin resolver los problemas.

Un ejemplo de la retórica empresarial de las reformas estructurales: la propuesta del Consejo Empresarial de la Competitividad

Por lo general, las organizaciones empresariales suelen enfocar cada reforma cuando la ocasión se presenta, de manera separada e incrementalista, avanzando sus propuestas en los despachos de las burocracias ministeriales, y raramente saltan a la palestra de la opinión pública presentando un plan de medidas para mejorar la competitividad del país⁷. Pero, precisamente, esto es lo que ha hecho muy recientemente el Consejo Empresarial de la Competitividad en un documento titulado *España 2018* (CEC, 2014). El CEC es una plataforma organizativa que agrupa a los presidentes de las quince primeras empresas del IBEX 35 y a tres representantes del Instituto de la Empresa Familiar (IEF), y fue creada en 2011 con el doble propósito de contrarrestar el deterioro de la imagen internacional de España (la tan manida *marca* España) a raíz de la crisis, y de reforzar la presencia de los empresarios en el debate público con propuestas para salir de la crisis. Su creación suponía una crítica implícita a la CEOE en lo concerniente a su escaso protagonismo en el debate público en el plano propositivo⁸. Y así fue entendida, aparentemente, desde

⁷ Una ilustración de este enfoque de las reformas estructurales en CEOE (2013).

⁸ Así lo manifestaba el director del CEC, Fernando Casado, en septiembre de 2012: "El Consejo Empresarial para la Competitividad (CEC) se creó porque llegó un momento en el que la representación empresarial dentro del país no tenía los niveles de consistencia que quizá se requerían en una situación en la que avanzaba la crisis económica (finales de 2010, primeros de 2011). Esto llevó a las principales empresas del país a ... asociarse y crear un núcleo de referencia que pudiera elaborar propuestas que sirviesen en ese momento a ayudar a llevar al país hacia la senda del crecimiento" (<http://nexus-fp.com/entrevistas/fernando-casado/>).

las bases de la CEOE, que no aceptaron de buen grado a esta plataforma, a la que vieron como un intruso poderoso que “iba por libre” y cuestionaba los logros del diálogo social⁹.

La voz del CEC no es, por tanto, la voz de los empresarios españoles, sino la de un grupo de altos directivos que presiden las mayores empresas del país. Es un grupo lo suficientemente pequeño como para alcanzar cierto grado de cohesión, pero con el suficiente poder, prestigio e influencia para hacer oír su voz en el debate público¹⁰; un grupo social pequeño, sí, pero cuyas empresas facturan el equivalente del 35% del PIB y dan empleo a 1,7 millones de trabajadores, según se afirma en su página web; un grupo que no está atado por las restricciones y los equilibrios que pesan sobre una gran patronal empresarial como la CEOE, y que, ante la coyuntura crítica que está atravesando el país, ha decidido asumir el riesgo de un mayor protagonismo en la esfera pública para aportar soluciones a la crisis. Hay que añadir, sin embargo, que esos grandes empresarios encabezan empresas en sectores como las telecomunicaciones, la distribución, la banca y los servicios financieros, la energía, y las infraestructuras, que no destacan ni por su actividad exportadora (aunque son empresas internacionalizadas), ni por su perfil innovador (con excepciones), ni tampoco por haber creado empleo durante la crisis (salvo, de nuevo, alguna excepción); y que acarrear un elevado endeudamiento.

En su documento *España 2018*, el CEC propone un paquete de medidas para trazar una estrategia nacional centrada en el objetivo de reducir la tasa de desempleo en al menos 10 puntos en los próximos cuatro años (del 25% actual al 15% en 2018), lo que requeriría crear 2,3 millones de nuevos puestos de trabajo en ese período. Para ello, el CEC propone “mejorar significativamente los factores estructurales clave en el desarrollo que, de hacerlo, explicarían más de las dos terceras partes de la creación de empleo proyectada y, por lo tanto, de la reducción del paro” (CEC, 2014: 2). Las propuestas del CEC se dirigen a: 1) elevar el tamaño de las empresas, 2) mejorar la educación; 3) desarrollar la sociedad del conocimiento; 4) impulsar la política energética, 5) luchar contra el fraude laboral; y 6) apoyar la política de ajuste fiscal para consolidar las cuentas públicas. En lo que sigue recogemos sumariamente estas propuestas, no para discutir sus méritos, sino como un ejemplo de la retórica empresarial de las reformas estructurales.

La primera medida del plan del CEC, y la que ha llamado más la atención de los medios de comunicación, es favorecer el *aumento del tamaño medio de las empresas* por la vía de incrementar el peso de las empresas con más de 50 empleados y reducir el de las microempresas (menos de 10 empleados). Habría que duplicar el número de empresas de más de 250 empleados y aumentar un 60% el de las

⁹ Véase “Las bases de la CEOE reclaman a Rosell, mano dura, con las empresas del IBEX 35” (www.elconfidencial.com/empresas/2014-09-30/las-bases-de-ceoe-reclaman-a-juan-rosell-mano-dura-contralobby-del-ibex-35_218813/).

¹⁰ El poder de los miembros del CEC les permite prescindir del recurso a la *expertise* externa para elaborar sus documentos de trabajo y de propuestas, pues algunas de las empresas representadas en dicho consejo cuentan con servicios de estudios muy cualificados.

empresas de 50 a 250 (CEC, 2014: 12). Esta propuesta surge de un diagnóstico de la economía española que ve un obstáculo a la productividad y a la competitividad del país en: “la excesiva fragmentación y polarización del tejido empresarial, con un porcentaje muy elevado de microempresas poco productivas, frente a un número muy reducido de empresas con más de 250 empleados competitivas a nivel internacional” (CEC, 2014: 8).

El CEC también propone que España ha de seguir apostando por la internacionalización de las empresas, especialmente de las pymes, facilitando su incorporación a las “cadenas de producción globales”, ya que “el comportamiento exportador es la variable clave para que el proceso de desendeudamiento se realice de la forma menos costosa posible para la economía en su conjunto (CEC, 2014: 18).

Como ya me he referido antes a esta propuesta, no abundaré más en ella, pero sí hay que recordar que el CEC no explicita con claridad el mecanismo para alcanzar el aumento del tamaño medio de las empresas, más allá de su alusión a que “la mejora del marco institucional es fundamental para aumentar el tamaño y la competitividad de las empresas”. Por tanto, una de las propuestas estrella del CEC parece más un ejercicio de voluntarismo y *wishful thinking* que un programa realista.

En lo que concierne a la *mejora de la educación*, se apuesta por aumentar la eficiencia del gasto en educación (“cómo se gasta el dinero es más importante que el total de recursos utilizados”), y se aboga por un “aumento selectivo de los recursos destinados a educación”, para alcanzar la convergencia gradual del gasto educativo español con la media de la OCDE (el 6,2% del PIB, frente al 5,6% de España). También se pide privilegiar la mejora de la calidad de la educación primaria y secundaria, pues se considera que tiene efectos más inmediatos en el desarrollo económico. Otras medidas de reforma son: introducir mayor competencia entre las escuelas; reforzar la evaluación de su rendimiento y la capacitación del profesorado. En la formación profesional, se propone desarrollar un sistema de formación dual que incremente la empleabilidad de los jóvenes y reduzca los problemas de la transición entre el ámbito educativo y el laboral, dotándolos de formación específica y proporcionándoles la experiencia inicial que les permita continuar su carrera.

Otra línea estratégica del plan empresarial es potenciar el desarrollo de la *economía del conocimiento*, que “es el principal motor para asegurar el óptimo desarrollo económico de cualquier país a largo plazo y para generar valor y riqueza” (CEC, 2014: 28). En este aspecto, se reconoce que España ha avanzado de manera notoria desde principios de los años ochenta del siglo pasado, al haberse multiplicado por 3,5 veces la economía del conocimiento (frente a la multiplicación por 2,2 del conjunto de la economía), pero esta evolución positiva es insuficiente. Los principales retos a los que se enfrenta España en este frente serían: el fomento del desarrollo científico y tecnológico y del espíritu empresarial, proyectando una marca España industrial sólida; y el impulso de una mayor inversión en I+D, clave para la generación y acumulación de conocimiento y capital tecnológico en una economía. Como objetivos para el horizonte de 2018 se señalan:

- i) Potenciar una intensidad de I+D próxima al 3% del PIB desde el 1,3% actual, que contenga al menos dos terceras partes provenientes de inversión privada (desde el 55% actual) y donde sectores clave como las telecomunicaciones sigan liderando la innovación en I+D y la extensión de prácticas *online* en el entorno empresarial.
- ii) Fomentar la implantación de servicios digitales para mejorar la competitividad de las empresas e incrementar la eficiencia en los procesos productivos y las capacidades de comercialización.
- iii) Intensificar la incorporación de las tecnologías digitales al desarrollo industrial, y acelerar la ejecución de la Agenda Digital Europea en España, con especial foco en el uso de estas tecnologías digitales en las pymes y la Administración Pública.
- iv) Seguir potenciando la digitalización de la educación aumentando la presencia de dispositivos electrónicos en las aulas, para lo cual es necesario renovar las tecnologías pedagógicas y renovar la formación del profesorado. Renovar la forma en la que se imparten las clases, impulsando nuevas metodologías pedagógicas, y utilizar plataformas *online* educativas y de gestión, amigables y seguras.

En materia de *energía*, las propuestas del CEC van en la dirección de rebajar el coste de la energía, y en particular el precio de la factura eléctrica para los consumidores industriales, que en España es superior a la media de la UE-27, ocupando España el noveno puesto por nivel de precios. La CEC niega que la producción y la distribución de energía eléctrica en España arrosten problemas de eficiencia que inflen los precios de la electricidad para los consumidores, y afirma taxativamente que lo que eleva artificialmente los precios de la electricidad es la inclusión en la factura eléctrica de factores de coste ajenos a la producción y al suministro, que representan más del 50% del precio de la energía para el consumidor doméstico en España (y en otros muchos países de la Unión Europea), mientras que en Estados Unidos son inferiores al 10%. Los cargos externos al suministro en España son los más altos de Europa, y los impuestos están muy por encima de la media europea. De esta manera, en España la suma de los impuestos y costes de “apoyo a la política”, ajenos al coste del suministro, es aproximadamente un 80% superior a la media europea (CEC, 2014: 39).

El CEC considera que “el problema energético, muy semejante al financiero, es un problema eminentemente europeo y (...) la solución debe venir de Europa y pasa por más Europa”. Se necesita un marco europeo estable y predecible que garantice las inversiones y promueva la competitividad en un Mercado Interior de la Energía, que ha de operar con una fiscalidad energética homogénea y promover más interconexiones para materializar el mercado energético europeo. Y también es necesario designar un regulador único que vele por el cumplimiento de las normas en todos los Estados miembros y dote al sector de más visión a largo plazo.

El CEC también pide que se mantenga la apuesta por las energías renovables, pero tomando “en consideración criterios de sostenibilidad medioambiental y económica y su contribución al sistema con el fin de no dañar la competitividad de la economía”. Como España es el país en el que el apoyo a las energías renovables es el más alto de Europa, “es fundamental que, a futuro, el desarrollo de las renovables se centre en aquellas tecnologías eficientes, como la eólica, desde el punto de vista económico y medioambiental. Además, estas tecnologías se deberán ir integrando progresivamente en el sistema, desarrollando solo apoyos específicos (fundamentalmente I+D+i) para aquellas tecnologías inmaduras en fases iniciales de desarrollo” (CEC, 2014: 43).

Completan la propuesta del CEC en materia de energía, por una parte, la potenciación del papel de España como puerto de abastecimiento gasístico para Europa (una idea que el gobierno está ahora promoviendo, aprovechando la ventana de oportunidad de las tensiones entre la UE y Rusia), lo que exige la colaboración de Francia para conectar su red de gaseoductos con España y ampliar su capacidad de transporte; y, por otra, la exploración de recursos energéticos no convencionales (*shale gas*).

En el capítulo del *desarrollo del sistema financiero*, las propuestas del CEC apuntan en la dirección del desarrollo del mercado de capitales y de la financiación alternativa. El objetivo a largo plazo es reducir el peso del sector bancario en la financiación de las empresas, y ampliar otras opciones de financiación más flexibles, como los mercados alternativos de renta variable y renta fija para las pymes; un camino que ya se ha iniciado, pero con resultados todavía muy modestos. El CEC afirma que “una de las medidas que mayor impacto podría tener sobre la financiación a las pymes a corto plazo, es la reactivación y el impulso de un mercado europeo de titulización”: una vía para aumentar la provisión de fondos a largo plazo para préstamos a empresas. Sin embargo, también reconoce que hasta ahora este mercado no ha ganado la confianza de los inversores, y algo parecido ocurre con el capital riesgo, por lo que aboga por introducir incentivos que favorezcan el desarrollo de una cultura de *business angels* y capital riesgo, desarrollar el canal de colocaciones privadas, y monitorizar el desarrollo de nuevas vías alternativas de financiación, como el *crowdfunding*.

El CEC dedica un apartado de su propuesta a proponer *medidas contra el fraude laboral o el empleo sumergido*, estimando que en España la economía sumergida representa en torno al 23% del PIB (unos 230.000 millones de euros): un nivel muy superior al de países como Alemania (15%), Francia (15%) u Holanda (11%). En lo que concierne al fraude estrictamente laboral, el CEC recuerda que las estimaciones apuntan a un nivel en torno al 11% del PIB, lo que equivaldría a 1,85 millones de puestos de trabajo: un porcentaje sustancialmente superior al porcentaje de empleo sumergido en países como Alemania (7,9%), Francia (6,2%) u Holanda (4,2%) (CEC, 2014: 59). Para luchar contra el fraude laboral, el CEC propone dos medidas: incrementar el número de inspectores laborales e incentivar la transición del trabajo informal al formal, reduciendo las cargas fiscales del trabajo

formal y potenciando la penetración de las agencias de trabajo temporal. El CEC supone que la reducción del empleo sumergido podría reducir la tasa de paro en al menos 2 puntos porcentuales, con un ahorro fiscal de 10.000 millones de euros (CEC, 2014: 63).

El último capítulo de la propuesta del CEC es la *política de ajuste fiscal*. Reconociendo el gran esfuerzo que se ha realizado en los últimos años en España para consolidar las finanzas públicas, elevando la recaudación y recortando el gasto público, se constata, sin embargo, que “la situación fiscal de España relativa a Europa sigue siendo delicada, al menos en lo que concierne al nivel de deuda, al porcentaje de gasto en intereses y a las necesidades de financiación, mientras que presenta un comportamiento más favorable en las variables de saldo fiscal tanto estructural como primario” (CEC, 2014: 66). En el análisis del CEC, España sigue siendo uno de los países de Europa con menor *ratio* de recaudación sobre el PIB (37,4% del PIB frente al 44,2% promedio en la zona euro), pese a tener tipos generales impositivos entre los más elevados. Por el lado del gasto, se señala que “el gasto de personal, que representa más de 1/4 parte del gasto total, está por encima del promedio europeo” (CEC: 2014: 66). Por tanto, según el CEC, no queda otra opción que continuar la política de ajuste fiscal y esforzarse para evitar que la deuda se sitúe por encima del 100% del PIB en la próxima década. Para ello, haciendo suyas las recomendaciones del FMI, defiende la necesidad de alcanzar un superávit estructural primario del 1% del PIB, lo que exigiría un nuevo recorte del gasto público del 3% del PIB, cuantificable en 30.000 millones de euros. Este recorte podría venir de:

- i) Aumentar la lucha contra el fraude (fiscal y laboral), junto con el diseño de un sistema impositivo sencillo y eficaz que redujera los incentivos al fraude; ello generaría hasta 20.000 millones de euros anuales de recaudación adicional.
- ii) Incrementar la racionalización y eficiencia del personal de la Administración Pública, tendiendo a niveles promedio europeos, con un impacto neto de unos 5.000 millones de euros.
- iii) Reducir el *stock* de endeudamiento público, mediante un plan de gestión activa del patrimonio público y de privatizaciones que redujera la deuda en un mínimo de 35.000 millones de euros.
- iv) Acelerar la ejecución y garantizar el cumplimiento de las actuales medidas de reestructuración de las administraciones públicas y del sector público empresarial, reduciendo el gasto corriente en 17.500 millones de euros.
- v) Agilizar la implantación de la reforma del sistema público de pensiones.
- vi) Redimensionar las administraciones públicas, favoreciendo una mayor simplicidad, homogeneización, eficiencia y transparencia en la gestión. Para ello se avanzan dos propuestas: aumentar el tamaño medio de los municipios para reducir gasto mediante las economías de escala, y fijar mejores prácticas de gasto público y una adecuada política de externalización y subcontratación de servicios para evitar sobrecostes.

Hasta aquí he repasado el plan del CEC en el marco de una estrategia nacional para reducir la tasa de desempleo del país en 10 puntos en un horizonte de cuatro años (el 15% en el año 2018). Este plan es un ejemplo de retórica empresarial sobre el tema de las reformas estructurales: racionalizar y mejorar la eficiencia de las instituciones de formación del capital humano, introduciendo mecanismos de competición y evaluación de resultados; promover la difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) en el sistema educativo (digitalización) y en el sistema productivo (economía del conocimiento); mejorar la eficiencia de los mercados de *inputs* (energía) y del mercado de trabajo (lucha contra el fraude fiscal); mejorar la financiación de las empresas con nuevos mecanismos de financiación; y consolidar las cuentas públicas reformando la administración pública. Esta retórica se basa en una concepción de la economía como un sistema impersonal de mercados (de productos, servicios y de empleo) sostenidos por complejos de instituciones (el sistema educativo, la administración pública) y tecnologías (las NTIC). En la medida en que las instituciones operan con los incentivos adecuados (en gran medida, de mercado) y satisfacen las necesidades (de aprovisionamiento, seguridad, previsión, etcétera) de los mercados, estos se autorregulan y producen crecimiento, empleo y bienestar; y los empresarios son quienes hacen que los mercados funcionen.

Esta retórica empresarial de los mercados ignora completamente que tanto los mercados como las empresas son *instituciones*, que todas las instituciones sociales tienen un trasfondo moral y que su diseño, en el caso de las empresas, plantea dilemas morales. La retórica empresarial concibe la empresa como un agregado económico cuya única variable relevante fuese el tamaño; de ahí su preocupación por el aumento del tamaño de las empresas. Pero la empresa es más que un agregado económico con un tamaño variable, es una institución que los empresarios construyen resolviendo dilemas morales, los cuales pueden ser resueltos de maneras diversas con consecuencias también diversas.

■ 2.4. LA EMPRESA COMO INSTITUCIÓN

Los empresarios son constructores de *empresa*: una institución que organiza (ordena, coordina y dirige) los recursos humanos y tecnológicos que el empresario pone bajo su autoridad imperativa para realizar su proyecto empresarial. Dos piezas fundamentales de dicha institución son la relación de empleo y el tratamiento que se da a los empleados como recursos productivos. La relación de empleo se refiere al enfoque contractual del trabajo y al intercambio subyacente en la prestación laboral. Simplificando en aras de la claridad, podemos distinguir dos modos de estructurar la relación de empleo: el empleo *obligacional* y el empleo *contingente*. El primero no solo conlleva una orientación temporal de largo plazo (empleo indefinido), sino que también conlleva un intercambio de “regalos” entre el empleador y el empleado que confiere espesor obligacional a la relación de empleo. En el empleo obligacional, el empleador ofrece al empleado el compromiso de que se esforzará para mantener el empleo, incluso en circunstancias adversas, y que, en caso de no poder evitar el

despido, este será negociado; el empleado, por su parte, ofrece al empleador lealtad y compromiso en el desempeño de sus tareas. El empleo obligacional es una relación contractual abierta en la que las partes de la relación asumen la disposición a realizar sacrificios cuando las circunstancias lo exijan para mantener a flote la relación contractual y salvaguardar los intereses de ambas.

El empleo contingente no tiene una orientación a largo plazo y, por tanto, tampoco conlleva el intercambio de regalos. En el empleo contingente, la equidad de la relación de empleo se ha de realizar en el corto plazo, ya que, como el futuro no cuenta, la gratificación no puede diferirse al futuro, y el empleador tampoco puede pedir al empleado sacrificios que serían compensados en el futuro. Hay tres tipos de empleo contingente: el de los contratos temporales, el del contrato de obra y el empleo cuya continuidad depende de la bonanza del ciclo económico y que el empleador termina tan pronto como la demanda se contrae. Conviene señalar que, dentro de la categoría de empleo contingente, tal y como aquí la entendemos, pueden entrar contratos que son indefinidos, pero que no conllevan una orientación de compromiso recíproco a largo plazo o de intercambio de regalos. En otras palabras, la figura jurídica del contrato laboral indefinido no siempre se corresponde con una relación de empleo obligacional; en este sentido, el contrato indefinido es una condición necesaria, pero no suficiente del empleo obligacional.

Por lo general, el empleo obligacional es un empleo de mayor calidad que el empleo contingente, y los trabajadores lo prefieren. La excepción a esta regla son los empleos para los que existe una gran demanda y sus ocupantes disfrutan de alta empleabilidad, no siendo difícil para ellos encontrar empleos alternativos en caso de pérdida del empleo, e incluso pueden tomar la iniciativa de cambiar de empleo. Los directivos de rango alto y algunos profesionales de alta cualificación entran dentro de esta categoría. Para este tipo de empleados, el empleo contingente no supone pérdida de bienestar, e incluso puede incrementar su remuneración, ya que su poder de contratación les permite negociar una alta retribución y compensaciones en caso de despido. Pero para los empleados que no disfrutan de un alto nivel de empleabilidad, el empleo obligacional es una alternativa superior al contingente.

La estrategia de empleo obligacional requiere empresas con cierta solidez de recursos, es decir, requiere que las empresas cuenten con reservas de capital para mantener el empleo en coyunturas recesivas (además de que también puedan pedir a sus empleados sacrificios temporales para rebajar el coste del empleo en dichas coyunturas). Por esta razón, las empresas grandes y medianas suelen estar mejor pertrechadas para seguir esta estrategia de empleo que las empresas pequeñas y, sobre todo, las microempresas, que son mucho más vulnerables al cambio del ciclo económico. En este sentido, la propuesta del CEC de que un incremento del tamaño de las empresas redundaría no solo en un aumento apreciable del empleo, sino también en la mejora de su calidad, es plausible. Pero lo segundo no es una consecuencia automática de lo primero, ya que las empresas pueden expandir su empleo con contratos contingentes.

En España, a la vista de la legislación laboral marcadamente garantista con los empleados con contrato indefinido, muchos empresarios han aprovechado el resquicio de la contratación temporal para reconfigurar sus plantillas sustituyendo a los trabajadores fijos por trabajadores con contratos temporales. De esta manera, el recurso a la contratación temporal ha dejado de ser una respuesta ocasional para pasar a ser el modo habitual, el *habitus*, de organizar la relación de empleo. Este es, sobre todo, pero no solo, el caso de las empresas más pequeñas, pues la contratación temporal está presente en todos los segmentos de tamaño de empresa. La difusión del *habitus* de la temporalidad en la clase empresarial es un obstáculo para la mejora de la productividad del trabajo, pues la temporalidad desmotiva a los empleados e inhibe el intercambio de protección por lealtad y compromiso.

La orientación temporal de la relación de empleo es una variable que se relaciona con el modo de tratar a los empleados como recursos productivos. De nuevo, y en aras de la claridad, reduciremos las varias posibilidades a una dicotomía: el tratamiento de los empleados como recursos *fungibles* y su tratamiento como recursos con un *potencial que desarrollar*. En el primer caso, el empleado es tratado como un mero ejecutante de tareas que pueden requerir un nivel variable de capacitación técnica y destreza, pero que, en cualquier caso, no son vistos como sujetos con un potencial productivo a largo plazo que la empresa trata de desarrollar en su beneficio. Los empleados-recursos *fungibles* son tratados como recursos fácilmente reemplazables y, si las circunstancias lo permiten (por la vía de la subcontratación o por la de la innovación tecnológica), prescindibles. Generalmente, tendemos a pensar que los trabajos que entran en esta categoría son los de baja cualificación y no cualificados, pero el trabajo profesional también puede entrar en esta categoría. Las empresas que siguen la estrategia de tratar a sus empleados como recursos fungibles no suelen invertir en su formación y capacitación, ven al personal como una partida de costes que hay que reducir, y no usan sus recursos humanos como una palanca de su estrategia competitiva.

La otra estrategia que las empresas pueden seguir en relación con sus recursos humanos, es su tratamiento como recursos con un potencial de desarrollo que la empresa trata de actualizar, invirtiendo en su formación y adoptando formas de organización del trabajo –puestos de trabajo enriquecidos, trabajo en equipo– que proveen al empleado con amplias oportunidades para aprender y mejorar sus capacidades. Los sistemas de producción que se orientan a la innovación y al alto rendimiento productivo suelen adoptar un enfoque de desarrollo del potencial de sus recursos humanos, poniendo en práctica políticas de recursos humanos para capacitar y motivar a sus empleados (Weisbord, 1987).

Existe una marcada afinidad entre el empleo obligacional y el uso de los recursos humanos de la empresa como un potencial a desarrollar, pues el desarrollo de dicho potencial requiere una relación de empleo duradera en el tiempo con una orientación recíproca de intercambio de regalos, ya que ¿qué interés tendría para la empresa invertir recursos en la capacitación de su personal si después no lo retiene y son otras empresas las que acaban capitalizando sus inversiones en recursos

humanos? El intercambio de regalos del empleo obligacional responde a razones de eficiencia y trata de asegurar que la empresa capitaliza las inversiones que hace en la capacitación de sus recursos humanos. La afinidad entre ambas estrategias justifica que las tratemos no como estrategias independientes y solo laxamente relacionadas, sino como dos dimensiones de una misma estrategia: el empleo obligacional para el desarrollo de potencial productivo.

Las estrategias del empleo contingente y el tratamiento de los recursos humanos como recursos fungibles también exhiben una marcada afinidad, pues en el empleo contingente, dominado por la orientación del corto plazo y el descarte del futuro, la inversión en la capacitación de los trabajadores no tiene sentido económico, ya que sería un coste extra que gravaría a la empresa y no la beneficiaría. Por tanto, en esta estrategia la inversión en formación corresponde al trabajador y no a la empresa. El empleo contingente es también una vía efectiva para la reducción de costes, porque es mucho más económico y flexible que el empleo obligacional. De nuevo, podemos ver estas dos estrategias no como estrategias independientes, sino como dos dimensiones de una única estrategia de empleo: el empleo contingente para economizar costes y maximizar la capacidad de ajuste.

Por tanto, podemos decir que los empresarios afrontan el dilema de elegir entre dos grandes estrategias de empleo para construir sus empresas: el empleo obligacional con desarrollo de potencial productivo y el empleo contingente para economizar y flexibilizar. El primero es más costoso que el segundo, porque requiere disponer de más recursos para mantener el compromiso del mantenimiento del empleo en períodos recesivos y, además, exige a la empresa que invierta una parte de sus excedentes en la capacitación de su personal, y que tales inversiones sean productivas y reviertan en la empresa. Pero el empleo obligacional es una condición necesaria para desplegar estrategias competitivas que ponen el énfasis en la innovación de los productos y de los procesos. Es muy difícil que una estrategia competitiva que pivote en la innovación sea viable si no se afina en un sistema de producción orientado al alto rendimiento de los empleados, con un personal altamente comprometido y sometido a un proceso de capacitación permanente. Y este tipo de relación de empleo requiere un marco institucional obligacional.

El empleo contingente, en cambio, es una opción más económica y flexible para el empresario, pero no suele ser compatible con una estrategia de innovación y de mejora continua de los procesos y los productos de la empresa. La estrategia de empleo contingente tiene el atractivo de que libera al empresario de las cargas del empleo obligacional y refuerza su capacidad de ajuste a la evolución del ciclo económico. Además, cuando la demanda registra oscilaciones estacionales marcadas —como en algunos servicios— puede ser inevitable. Pero tiene costes, y el más importante es atrapar a las empresas en una trayectoria crónica de baja productividad e incapacidad para la innovación. En el mejor de los casos, las empresas que confían en el empleo contingente para abaratar sus costes y ganar flexibilidad, logran sobrevivir e “ir tirando”, pero raramente prosperan y perduran.

Si, al final, la flexibilización del mercado de trabajo propicia un desplazamiento muy significativo del empleo obligacional al empleo contingente, como parece ser el caso en España, la capacidad competitiva de las empresas y del país acabará resintiéndose, y España estará condenada a ser un país con una estructura productiva polarizada en la que archipiélagos de empresas grandes y medianas que apuestan por la innovación y el empleo obligacional estarán rodeados por un océano de empresas de todos los tamaños que, sin capacidad para la innovación, se aferran al empleo contingente para abaratar sus costes y mantenerse a flote en una economía globalizada cada vez más competitiva.

En definitiva, los empresarios tienen que elegir el modelo de empresa que quieren: si se contentan con una empresa que es una red flexible de contratos contingentes, en la que solo hay propietarios (*shareholders*) y no hay *stakeholders*, y en la que, por tanto, los empleados son solo aves de paso ligadas a la empresa por una relación baja en confianza y sin un sentido de la obligación y la pertenencia; o si prefieren una empresa que es una *comunidad moral* de *stakeholders* que buscan acomodar sus intereses legítimos y están dispuestos a realizar sacrificios en aras del bien de la empresa, ya que confían en ella y sienten un sano orgullo de su contribución y de su pertenencia a ella.

Mientras que la estrategia de empleo contingente no necesita de la colaboración activa de los sindicatos, más allá de las rutinas de la negociación colectiva, las estrategias del empleo obligacional sí requieren su colaboración, para negociar el intercambio de regalos que es inherente a este tipo de relación de empleo, y que tiene que ser modulado en virtud de la evolución del ciclo económico y de otras contingencias que puedan afectar al rendimiento de la empresa.

En definitiva, la empresa capitalista es una institución que es diseñada, y los empresarios tienen la responsabilidad de su diseño; y ese diseño conlleva elecciones que responden a razones de orden técnico (los requisitos de la tecnología), estratégico (el tipo de mercado y la orientación competitiva), y también moral (el tipo de comunidad moral que crean con los empleados, los proveedores y los clientes). La empresa capitalista no es, por tanto, un mero artefacto técnico que solo varíase en la dimensión del tamaño, sino que es una comunidad moral, y los empresarios han de decidir el perfil moral de esa comunidad (el alcance de las obligaciones que asumen con sus empleados y de los compromisos que les demandan) y atenerse a las consecuencias de sus decisiones.

■ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDRICH, H. E., y J. E. CLIFF (2003), "The pervasive effects of family on entrepreneurship: towards a family embeddedness perspective", *Journal of Business Venturing*, 18: 573-596.
- ALDRICH, H. E., y T. YANG (2014), "Entrepreneurship: easy to celebrate but hard to execute", en P. BRAUNERHJELM, ed., *20 years of entrepreneurship research - from small business dynamics to entrepreneurial growth and societal prosperity*, Swedish Entrepreneurship Forum, pp. 35-49.

- AUDRETSCH, D. B., y R. THURIK (2001), "What's new about the New Economy? Sources of growth in the managed and entrepreneurial economies", *Industrial and Corporate Change*, 10, 1: 267-315.
- BOIX, R., y V. GALLETTO (2006), "Sistemas locales de trabajo y distritos marshallianos industriales en España", *Economía Industrial*, 359: 165-184.
- CHANDLER, A. (1987), *La mano visible: la revolución en la dirección de la empresa moderna*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- CÍRCULO DE EMPRESARIOS (2014), *La empresa mediana española. Informe anual 2014*, <http://circulo-deempresarios.org/es/publicaciones/otras-publicaciones/informe-2014-de-la-empresa-mediana-espanola>
- COLLI, A. (2003), *The history of family business, 1850-2000*, Cambridge, Cambridge University Press.
- COMÍN, F., y P. MARTÍN (1996), "Rasgos históricos de las empresas en España. Un panorama", *Revista de Economía Aplicada*, 4, 12: 75-123.
- CEC (CONSEJO EMPRESARIAL PARA LA COMPETITIVIDAD) (2014), *España 2018*, http://www.iefamiliar.com/web/CEC_ES2018_Informe.pdf
- CEOE (CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES) (2013), *Las reformas necesarias para salir de la crisis*, http://www.ceoe.es/resources/image/las_reformas_necesarias_para_salir_de_la_crisis.pdf
- CUADRADO, J. R., y A. GARCÍA (2014), "Valoración del empresario y problemas y retos de las empresas", *Círculo Cívico de Opinión. Cuadernos*, 14: 47-58.
- FERNÁNDEZ, M. J. (2014), "Spain's internal devaluation and export growth", *Spanish Economic and Financial Outlook*, 3, 5: 45-51.
- GRANOVETTER, M. (1985), "Economic action and social structure: the problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91, 3: 481-510.
- GUILLÉN, M. (2001), *The limits of convergence: globalization and organizational change in South Korea, Argentina and Spain*, Princeton, Princeton University Press.
- GUILLÉN, M. F., y E. GARCÍA (2011), *Las nuevas multinacionales: las empresas españolas en el mundo*, Barcelona, Ariel.
- HALL, P. A., y D. SOSKICE (2001), "An introduction to varieties of capitalism", en P. A. HALL y D. SOSKICE, eds., *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-68.
- HUERTAS, E., y V. SALAS (2014), "La legitimidad de empresas y empresarios en España: una perspectiva comparada", *Círculo Cívico de Opinión. Cuadernos*, 14: 17-46.
- LAZONICK, W. (2008), "The new economy business model and sustainable prosperity", Alfred P. Sloan Foundation, Industry Studies, Annual Conference.
- PÉREZ-DÍAZ, V. (1987), *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- PÉREZ-DÍAZ, V., y J. C. RODRÍGUEZ (2014), *Entre desequilibrios y reformas. Economía política, sociedad y cultura entre dos siglos*, Madrid, Funcas.
- ROSELL, J. (2013), "Discurso del Presidente de CEOE, D. Juan Rosell. Asamblea General CEOE 2013", http://www.ceoe.es/resources/image/discurso_rosell_asamblea_general_ceoe_2013.pdf
- SALA-I-MARTÍN, X. *et al.* (2014), "The Global Competitiveness Index 2014-2015: accelerating a robust recovery to create productive jobs and support inclusive growth", en K. SCHWAB, ed., *The global competitiveness report 2014-2015*, Ginebra, World Economic Forum, pp. 3- 53.
- SWEDBERG, R. (1994), "Markets as social structures", en N. J. SMELSER y R. SWEDBERG, eds., *The handbook of economic sociology*, Princeton, N.J., Princeton University Press, pp. 255-283.
- TORRENS, L. (2013), "Realidades y paradojas de la industria española", *Economía Industrial*, 387: 15-24.

WEISBORD, M. R. (1987), *Productive workplaces. Organizing and managing for dignity, meaning, and community*, San Francisco, Jossey-Bass.

ZEITLIN, J. (2007), "Industrial districts and regional clusters", en G. JONES Y J. ZEITLIN, eds., *Oxford handbook of business history*, Oxford, Oxford University Press, pp. 219-244.



3

**SINDICATOS, ESTRATEGIAS
PRODUCTIVISTAS E INTENSIDAD
DE LA AGENCIA DE LOS TRABAJADORES
EN ESPAÑA**

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ

Este capítulo aspira a mostrar la medida en que no se ha cumplido en España la posibilidad de contar con sindicatos muy afines a tejidos productivos avanzados, o, visto de otro modo, sindicatos implicados en la intensificación de la propia agencia y de la de los trabajadores. Para ello comienzo caracterizando a los sindicatos afines a un tejido productivo avanzado, mostrando la variedad internacional. Continúo argumentando a favor de la posibilidad, no necesariamente la probabilidad, de que una de esas variantes acabara dándose, a la vista de lo que sugerían las actitudes y comportamientos de trabajadores y sindicatos en los años setenta. El núcleo del capítulo analiza los elementos clave del sindicalismo y del sistema de relaciones laborales español en la medida en que han facilitado o dificultado el desarrollo de aquella posibilidad. Se centra en la relevancia de las decisiones iniciales, y en características como el dualismo en el mercado de trabajo, las limitaciones de la negociación colectiva, el fortalecimiento organizativo de los sindicatos independientemente de la afiliación, la baja tasa de sindicación, y el papel político de los sindicatos. Concluye sintetizando los hallazgos.

El texto no está planteado como una crítica negativa de los sindicatos, aunque pueda ser interpretado así. En el texto no se reconocen con justicia sus aportaciones en ámbitos distintos del aquí estudiado, simplemente, porque no son objeto de este trabajo, que adopta una perspectiva poco habitual en los estudios sobre sindicalismo. Por otra parte, mis argumentos se refieren a los sindicatos, pero una buena parte de ellos podrían referirse a las asociaciones de empresarios.

■ 3.1. LOS SINDICATOS AFINES A UN TEJIDO PRODUCTIVO AVANZADO

A la altura de la segunda década del siglo XXI, hablar de “tejido productivo avanzado” como posibilidad para un país como España implica, probablemente, mirarse en el espejo de países como Alemania, Holanda o Suecia, por no hablar de Estados Unidos, un modelo más lejano, o en el de varias regiones del Norte de Italia. Es decir, se trata de la posibilidad de acercarse al modo de funcionar de economías que incorporan mucho más valor añadido en sus productos, que están caracterizadas por tasas de innovación mucho más altas, que suelen ser capaces de reaccionar con transformaciones sustantivas a desafíos tales como la globalización,

el rápido cambio técnico o el cambio demográfico, todo ello manteniendo niveles de empleo altos, incluso en las fases bajistas del ciclo económico. Se trata de la posibilidad de acercarse al modo de funcionar de sociedades cuyas instituciones representativas acaban poniendo en marcha, más bien pronto que tarde, los cambios institucionales requeridos en cada momento por esos u otros desafíos, o, al menos, adoptan reformas sustanciales como respuesta, quizá no acertada, a dichos retos.

Que fructifiquen ese tipo de economías y de sociedades no es nada sencillo, sino, más bien, resultado de procesos históricos complejos y de largo recorrido, pero podemos imaginar algunos de los componentes fundamentales con que han de contar. De varios de ellos nos ocupamos en este libro. En este capítulo argumento que uno de esos componentes es uno o varios tipos determinados de sindicatos (y sistemas de relaciones laborales) afines con los requerimientos institucionales y culturales de un tejido productivo avanzado, y muestro que el caso español está relativamente alejado de esos tipos de sindicatos (y de relaciones laborales), discutiendo algunas de las posibles causas de este estado de cosas.

Modalidades sindicales en países con tejidos productivos avanzados

Si consideramos a los países antedichos como modelos de tejido productivo avanzado, la primera consecuencia lógica es que no habrá un único tipo de sindicatos propio de ese tipo de economía. En la bibliografía sobre sindicalismo (y relaciones laborales) es difícil encontrar dos casos más contrapuestos que el de Estados Unidos, representativo de lo que podríamos denominar modelo anglosajón, y el de Suecia, representativo del modelo nórdico.

Al primer país suele clasificársele entre los que cuentan con un modelo de relaciones laborales con denominaciones como desorganizado, descoordinado o descentralizado, aludiendo a que las condiciones de trabajo, en especial los salarios, se negocian, sobre todo, a escala de empresa, y apenas, o de ningún modo, a escala nacional o sectorial, y a que los niveles de conflicto entre empresarios y sindicatos han sido relativamente altos en el pasado. En Estados Unidos no ha tenido sentido hablar de una política de rentas (salariales) acordada por las cúpulas sindical y empresarial, con alguna participación del gobierno, como sí lo ha tenido en bastantes países europeos. Además, la negociación colectiva nunca ha cubierto a la mayoría de los trabajadores. Desde 1960, el porcentaje de asalariados cubiertos por convenios colectivos ha seguido una senda descendente, partiendo de niveles próximos al 34% y quedándose en la actualidad en niveles cercanos al 13% (Visser, 2013).

Los sindicatos estadounidenses comenzaron representando a los trabajadores muy cualificados, herederos de los oficios artesanales, conformando sindicatos de oficios, dedicados a demarcarlos, controlar el ingreso en ellos y protegerlos frente al cambio técnico u organizativo¹. A su lado acabaron emergiendo sindicatos

¹ Una breve síntesis de los rasgos del sindicalismo norteamericano en Streeck (2005: 266-267).

generales, en representación, sobre todo, de los trabajadores menos cualificados, más vinculados a segmentos de la clase política de izquierdas, más proclives a demandar la intervención pública para conseguir sus fines y a utilizar la huelga como instrumento de presión. De todos modos, los sindicatos generales siguieron, en parte, el ejemplo de sus predecesores, con prácticas de control del puesto de trabajo basadas en la antigüedad (y no en la delimitación de los oficios), apostando por mercados internos de trabajo y aceptando un modo de ajuste a las condiciones del mercado basado en la contratación y el despido (este último según criterios de antigüedad). En conjunto, los sindicatos estadounidenses acabaron englobando a un máximo de un tercio de los asalariados a mediados de los años cincuenta (Mayer, 2004), momento en que se inició un descenso paulatino que deja una afiliación actual (2014) que apenas supera la décima parte (11,1%) de los empleados y que en el sector privado de la economía solo alcanza al 6,6% de los asalariados (Bureau of Labor Statistics, 2015). Lo cual supone que gran parte de lo que ocurre en el mercado de trabajo, al menos en términos de la retribución de los trabajadores, está al margen de la actividad de los sindicatos, y depende mucho más de negociaciones locales, en gran medida de carácter individual. Ello encajaría con la realidad de un mercado de trabajo muy flexible, tanto en términos del ingreso en el empleo (contratación) como de la salida (despido), con altas dosis de movilidad geográfica y altas tasas de rotación laboral.

El sistema de relaciones laborales sueco, por el contrario, se ha caracterizado, desde finales de los años treinta del siglo XX, por una gran relevancia de la negociación colectiva de amplio alcance, la cooperación entre asociaciones empresariales y sindicatos, la autorregulación y una combinación de centralización y descentralización (Kjellberg, 2009b). Ese modelo, que ha sobrevivido, en lo fundamental, hasta hoy, sucedió a una fase de gran conflicto entre poderosas asociaciones empresariales y sindicales, y fue su respuesta, adoptada mediante el acuerdo de Saltsjöbaden (1938), a la amenaza de intervención efectuada por el partido socialdemócrata, entonces en el gobierno. Ese mismo acuerdo estableció un conjunto de instituciones de cooperación entre la principal asociación empresarial y la principal federación sindical, instituciones que darían lugar a acuerdos de autorregulación en varios ámbitos de las relaciones laborales. La negociación colectiva de los salarios solo se centralizó en 1955, pero el arreglo duró hasta comienzos de los ochenta. Desde entonces, la diversidad de puntos de vista, tanto en las asociaciones empresariales como en las sindicales, así como las condiciones de la economía (incluyendo la grave crisis de los noventa) han hecho más difícil mantener la negociación centralizada. En los años ochenta y la primera mitad de los noventa el patrón de negociación no estuvo nada claro, pero se tendía hacia una negociación más descentralizada. Esa tendencia se quebró con el Acuerdo Industrial de 1997 entre varios sindicatos (no solo de la gran federación sindical) y doce asociaciones empresariales de la industria manufacturera, el cual ha presidido la negociación colectiva desde entonces. Esta ha vuelto, en parte, a recentralizarse, sirviendo los acuerdos en la industria manufacturera como criterio para los acuerdos en los demás sectores, pero la tendencia más notable, común a otros países nórdicos, es

la de la descentralización, con una creciente presencia de la negociación a escala de cada empresa (Sippola, 2012).

En los sesenta, los sindicatos utilizaron la negociación centralizada para procurar una política de salarios solidaria, aceptando que un crecimiento uniforme de los salarios volviera inviables a algunas o bastantes empresas basadas en salarios bajos, y apostando por políticas activas de mercado de trabajo para facilitar que los trabajadores de esas empresas encontrasen trabajo (y, probablemente, aceptando un mercado de trabajo suficientemente flexible que facilitase la movilidad de esos trabajadores). Esta política se ha combinado con una presencia local muy extendida, de manera que los sindicatos, muy integrados verticalmente y con un gran peso de la cúpula central, sin embargo, no han dejado, como poco, de estar al tanto de las necesidades de sus bases y de proporcionarles localmente los servicios correspondientes, consiguiendo, de este modo, mantener abiertas las vías de comunicación necesarias para conocer la realidad de las empresas y la presencia, cercana y útil, que quizá hace más probable que los trabajadores se afilien a sindicatos (Kjellberg, 2009b: 176). La doble estrategia, de centralización y descentralización, no habría sido posible sin una apuesta por una extensa pertenencia de los trabajadores a los sindicatos, la cual, a su vez, se ha visto beneficiada por los frutos de esa doble estrategia. En esa extensión ha influido el que, durante mucho tiempo, para acceder a una parte substancial de los subsidios por desempleo ha sido necesario pertenecer a un sindicato (Ebbinghaus, Göbel y Koos, 2011); se trata del sistema Gante, por ser la primera ciudad en que se implementó, y es característico de los países nórdicos y de Bélgica. A comienzos de los años sesenta, la tasa de afiliación rondaba el 70%. Dicha tasa creció, casi ininterrumpidamente, hasta un máximo del 87% en 1994, pero ha caído desde entonces, hasta niveles actuales próximos al 70% (Visser, 2013).

Los modelos alemán y holandés serían mucho más cercanos al sueco que al norteamericano, aunque en la bibliografía sobre relaciones laborales y sindicatos suelen aparecer como parte de una categoría distinta, denominada continental, centroeuropea, o de concertación social (*social partnership*) (Pedersini, 2014; Streeck y Hassel, 2003). Los rasgos que diferenciarían a este grupo del modelo nórdico serían los de una coordinación menos centralizada de la negociación colectiva, con predominio de los convenios colectivos sectoriales, una presencia mucho menor y menos institucionalizada de acuerdos bipartitos o tripartitos a escala nacional, y, entre otras características, tasas de afiliación sindical inferiores. En Holanda, la tasa de afiliación cayó suavemente desde el 40% en 1960 al 37% a finales de los setenta, pero se desplomó en el septenio siguiente hasta un primer mínimo del 25%. Tras una ligera recuperación posterior, en los últimos veinte años ha seguido cayendo hasta situarse por debajo del 20% (Visser, 2013). El caso alemán es algo distinto: la tasa se mantuvo alrededor del 32% en los años sesenta, setenta y primeros ochenta, pero ha caído pronunciadamente desde entonces, hasta situarse hoy claramente por debajo del 20% (Visser, 2013). Un rasgo distintivo del modelo alemán es el de un tipo muy específico de presencia de los sindicatos en el gobierno de las

empresas de cierto tamaño; se trata de la codeterminación, es decir, de la participación de los sindicatos en los consejos de supervisión de esas empresas².

Obviamente, la síntesis anterior de los cuatro casos considerados no es más que una descripción de trazo grueso orientada a mostrar que son suficientemente distintos como para afirmar que puede desarrollarse un tejido productivo avanzado con distintas modalidades de relaciones laborales y de sindicatos; también con diversas modalidades de mercado de trabajo. Para ese fin basta con esa descripción, que no hace justicia a las transformaciones que están experimentando los modelos nórdico y continental en las dos o tres últimas décadas, buena parte de ellas en la línea de introducir más descentralización en la negociación colectiva. Esas transformaciones plantean retos de calado a los sindicatos en todos esos países, a los que les está costando responder manteniendo niveles medios o altos de afiliación³, si bien no está tan claro como suele pensarse que la caída en la afiliación se deba a la globalización, los cambios en la estructura económica y en la composición de la clase trabajadora o la presión hacia la descentralización de la negociación colectiva (Schnabel, 2013). Y tampoco hace justicia a las variaciones de relieve que se dan dentro de cada aparente modelo, como, por ejemplo, las que distinguen a los países englobados en el modelo nórdico en lo tocante a cómo se está afrontando la crisis actual (Svalud *et al.*, 2013).

Una perspectiva amplia acerca del sindicalismo en países con economías dinámicas

De todos modos, si estudiamos desde una perspectiva amplia esos casos (y otros que también encajarían con economías dinámicas o avanzadas) de relaciones laborales y, sobre todo, de sindicatos, podemos obtener sugerencias interesantes acerca de qué tipo de sindicalismo es más afín con un tejido productivo avanzado, o, al menos, qué tipo de sindicalismo plantea menos obstáculos a su desarrollo. Esa perspectiva implica, primero, prestar atención a sus características y funcionamiento como organizaciones (tasa de afiliación, grado de centralización...), pero también entenderlos en relación con sus bases, es decir, con sus militantes y, sobre todo, con quienes sin pertenecer a ellos les otorgan legitimidad y/o apoyo a sus políticas, en general, o les otorgan el voto en el caso de regímenes laborales en que la representación de los trabajadores en las empresas tiene una base electoral.

Segundo, implica detenerse en cómo entienden su propio país y su papel en él, no solo como actores políticos o como demandantes de regulaciones y/o de políticas de gasto público, sino, sobre todo, en términos de cómo entienden y cómo afrontan las consecuencias generales de su propio comportamiento en la vida económica y social.

² Sobre el modelo alemán, véase, por todos, Silvia (2009).

³ Al respecto, véanse, entre otros Bergholm y Bieler (2013), Bryson, Ebbinghaus y Visser (2011), Kjellberg (2009a) y Schnabel (2013).

Tercero, implica considerar sus puntos de vista sobre la economía de mercado, pues pueden reflejar los de sus bases, pero también contribuir a conformar los de estas.

Cuarto, implica conocer el tipo de mercado de trabajo que favorecen, más rígido o más flexible, con rigideces que pueden abrir oportunidades (Streeck, 1997) o con rigideces que las cierran, con flexibilidades que tienen, sobre todo, efectos positivos o flexibilidades llenas de efectos no deseados. En particular, interesa estudiar su capacidad para aceptar que el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo, dependiendo de su diseño, puede facilitar que una economía aproveche los vientos del cambio tecnológico para impulsar el crecimiento económico, y que se ajuste a los vaivenes de los ciclos sin grandes costes sociales, es decir, sin elevadas tasas de paro y las consecuencias individuales y colectivas derivadas de ellas.

Quinto, implica estudiar su capacidad y su disposición para negociar con los empresarios, o con el gobierno, en su caso. Este estudio incluye el de los niveles de confianza, de entendimiento y de atención mutua.

Sexto, implica estudiar su disposición a cambiar a medida que cambian los tiempos, es decir, a incorporar en sus estrategias de defensa de los trabajadores en sentido amplio (es decir, no solo de los salarios y la seguridad en el empleo de un núcleo especialmente protegido) diagnósticos sensatos acerca de la coyuntura económica y de las grandes líneas de transformación de la estructura económica, ligadas, hoy, a la demografía, la internacionalización y el cambio técnico acelerado.

Por último, implica considerar su capacidad para negociar y firmar, aquí y allá, a escala de toda la economía o de un sector, o a escala de una empresa o de una comarca, lo que podríamos denominar acuerdos productivistas (Streeck, 1987; Pérez-Díaz y Rodríguez, 1995), los cuales suponen contenidos diversos según el momento, el lugar y el nivel, pero implican siempre apuestas por aumentar la productividad de la o las empresas en cuestión. En ocasiones, se trata de sacrificios (ganar menos para ser más competitivos y, llegado el momento, ganar más, quizás; o, simplemente, para sobrevivir a la dura competencia en momentos de baja demanda), pero no tiene por qué ser así. Lo que más importa son los efectos que tienen esos pactos más allá del mantenimiento del empleo o de las empresas correspondientes, es decir, si comportan que la empresa (el sector, el país) mejora su posición competitiva no solo porque mejoren los costes a corto plazo, es decir, si mejora el capital humano, la organización, la capacidad para exportar, para descubrir nuevas oportunidades de negocio, etcétera.

En última instancia, aplicando la perspectiva propuesta y desarrollada por Víctor Pérez-Díaz en el primer capítulo de este libro, se trata de entender qué tipo de agencia y qué intensidad de agencia contribuyen a desarrollar los sindicatos: en ellos mismos, en la clase trabajadora y en los trabajadores individuales. Lo cual no supone que sean los sindicatos los únicos responsables de desarrollar esas agencias en ellos mismos y en otros, obviamente.

La perspectiva anterior, relativa a cómo estudiar a los sindicatos, está planteada desde el punto de vista de la posibilidad de que los sindicatos intensifiquen

su agencia y contribuyan a que también la intensifiquen los trabajadores, en su conjunto e individualmente. Este punto de vista encaja en un planteamiento más general que vincula la posibilidad de que se desarrollen economías avanzadas, más dinámicas, con mucho más valor añadido, a que la agencia de algunos de los protagonistas clave de la vida económica alcance un cierto nivel de intensidad. En nuestro caso, el argumento se ciñe a los protagonistas de la economía de mercado que pertenecen al campo de los trabajadores asalariados, pero, obviamente, también se aplica a otros protagonistas: empresarios, centros de investigación, profesionales libres, administradores públicos, etcétera.

De todos modos, que en este capítulo se oriente el análisis del sindicalismo español desde el punto de vista de su contribución a su propia agencia y a la de los trabajadores no quiere decir que solo quepan tejidos productivos avanzados si la intensidad de la agencia de los sindicatos o de los trabajadores como colectivo es elevada. El caso de los Estados Unidos de los últimos treinta años es la prueba de que no tiene por qué ser así. Sigue siendo el de una de las economías más dinámicas del mundo, sobre todo en términos de las innovaciones que se han dado en llamar radicales, por oposición a las incrementales (Taylor, 2004), es decir, en términos de lo que más clásicamente, siguiendo a Joseph Schumpeter, se llamaba destrucción creativa. Sin embargo, es difícil argumentar que ese dinamismo tenga mucho que ver con las estrategias o las capacidades de los sindicatos. No se ve cómo, pues, por ejemplo, la negociación colectiva cubre a una proporción mínima de los trabajadores y son muy pocos los que pertenecen a sindicatos. Además, es muy probable que la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de afiliación sean todavía más bajas, justamente, en los sectores y áreas geográficas más dinámicas e innovadoras de la economía estadounidense (Hyde, 2003). Al estudiar esos sectores y áreas deberíamos preguntarnos, más bien, por el tipo y la intensidad de agencia de los trabajadores individuales, de algunos de ellos en particular (profesionales liberales, trabajadores del conocimiento) o de los trabajadores en general, cuya agencia se ve activada cotidianamente por uno de los mercados de trabajo más fluidos, y exigentes, del mundo. Y deberíamos preguntarnos, también, por la agencia de las empresas innovadoras, o de las redes de empresas y/o de profesionales protagonistas de la innovación en entornos locales específicos (tipo *clusters*). O por la agencia de líderes empresariales, o de líderes de universidades y/o administraciones públicas dispuestos a imbricarse en esos tejidos productivos locales de alta innovación. Es decir, caben esos tejidos avanzados con una intensidad de agencia baja (o relativamente irrelevante) en los sindicatos, pero no con una intensidad de agencia baja en los trabajadores individuales. En general, es difícil imaginar economías dinámicas que estén sustentadas en una elevada intensidad de agencia de los sindicatos y no de los trabajadores, pues estos últimos son, en última instancia, los protagonistas directos de los procesos productivos.

Posibles contribuciones de los sindicatos a desarrollar su propia agencia y la de los trabajadores

Hechas las matizaciones anteriores, podríamos imaginar las siguientes instancias de intensificación de agencia propias de un sindicalismo afín a tejidos pro-

ductivos avanzados, y no irrelevante. No tienen por qué darse todas juntas, pero normalmente será difícil encontrar a las unas en ausencia de las otras.

Se trata, en primer lugar, de sindicatos dispuestos a tener en cuenta las consecuencias que tienen en el conjunto de la economía sus comportamientos y los acuerdos a los que llegan (con las asociaciones empresariales, o con el gobierno), y no se limitan a conseguir, independientemente de esas consecuencias, mejoras del poder adquisitivo y/o de las condiciones de trabajo de los asalariados ocupados. Lógicamente, esto se aplica a los sindicatos capaces de influir en los resultados de una economía, por ejemplo, porque puedan dirigir desde arriba las múltiples negociaciones salariales a escala nacional o subnacional, o de sector. Y se aplica, especialmente, a los momentos de crisis, en los que la moderación salarial puede contribuir a que no aumente tanto el paro o, en su caso, a una reducción generalizada de costes frente a los competidores foráneos si el país no cuenta con política monetaria propia y no puede devaluar su moneda (devaluación interna). Pero también se aplica, por ejemplo, a su hipotético apoyo o falta de obstaculización de reformas laborales que permitan ajustes menos traumáticos a esas crisis o un funcionamiento más dinámico del mercado de trabajo.

Se trata, en segundo lugar, de sindicatos dispuestos a defender los intereses de sus representados mediante la práctica de una conversación civilizada con las asociaciones empresariales, los representantes del gobierno y el público en general. Civilizada quiere decir, en este caso, que incluye dosis relativamente altas de argumentación racional (es decir, basada en la lógica y en los hechos) y dosis bajas de vicios de la conversación como la construcción de hombres de paja, la búsqueda de chivos expiatorios o la denigración del adversario, o el tender a interpretar las tomas de posición del adversario como tácticas de defensa u ocultación de los propios, y egoístas, intereses, y no como intentos de entender mejor las cosas o de resolver problemas comunes. Conversación civilizada, en este ámbito, quiere decir también que las huelgas son un instrumento de último recurso, y no de uso habitual.

Se trata, en tercer lugar, de sindicatos que, sin tener por qué aceptar *in toto* el funcionamiento libre de los mercados, pues ello haría innecesarias buena parte de las funciones que definen a los sindicatos, que implican, precisamente, poner límites a los mercados, sí acaban de entender las ventajas de una economía libre de mercado frente a economías muy intervenidas y estatalizadas, así como las bases institucionales de la economía de mercado. De este modo, en términos de la seguridad en el empleo, pueden estar dispuestos a dudar de las ventajas de costes de despido muy altos y a valorar las de un mercado de trabajo muy flexible en el que quienes pierden su empleo lo vuelven a encontrar fácilmente y, en especial, las de políticas activas (de formación, en particular) eficaces en la medida en que mejoran, de verdad, la empleabilidad de ocupados y no ocupados.

En términos de sus políticas de reducción de desigualdades, tenderán a preferir que la intervención del estado no se produzca *a priori* (por ejemplo, elevando artificialmente los salarios, por ejemplo, mediante salarios mínimos), sino *a posteriori*,

mediante una redistribución de rentas basada en impuestos que distorsionen lo menos posible el funcionamiento de los mercados, mediante la financiación o prestación pública de determinados servicios, y mediante transferencias de rentas que protejan a los trabajadores en dificultad, pero no, por así decirlo, les desactiven (reduzcan la intensidad de su agencia). Es decir, serían sindicatos proclives a favorecer lo que parecen los arreglos básicos en los países nórdicos hoy, una vez depurados los excesos de los años setenta y ochenta, y emprendidas reformas estructurales liberalizadoras de la economía y políticas públicas más propensas al equilibrio fiscal (Lindvall, 2012; Korkman y Suvanto, 2015).

Se trata, en cuarto lugar, de sindicatos con capacidad para entrar en conversaciones con las asociaciones empresariales en las que pueden llegarse a acuerdos de amplio alcance, no limitados a negociaciones relativamente simples, como las que se refieren a los salarios o a la jornada, sino referidos al conjunto de la regulación del mercado de trabajo. En esta medida, serán más capaces de actuar autónomamente, salvaguardando esa autonomía de la intervención del estado, si es que así se prefiere, pues serían capaces de ofrecer alternativas viables a los trabajadores (y empresarios) y al público en general, que, de este modo, no reclamaría o daría la bienvenida a intervenciones estatales más allá de la voluntad de las partes en el mercado de trabajo. En este sentido cabe recordar la experiencia de mantenimiento de altos niveles de autorregulación por parte de las grandes organizaciones sindicales y empresariales en Suecia desde los años treinta; no necesariamente una experiencia fácil y sin conflictos (Kjellberg, 2009b).

Se trata, en quinto lugar, de sindicatos propensos a contribuir a intensificar la agencia de los trabajadores, individualmente y como clase. En términos individuales, esa intensificación apuntaría a apoyar, hoy, regulaciones laborales en la línea de la flexiseguridad (Wilthagen y Tros, 2004). Es decir, con niveles de protección del empleo que dificulten poco la capacidad de ajuste de las empresas, pero con la contrapartida, por un lado, de políticas públicas o provistas por los agentes sociales que mejoren con cierta continuidad la empleabilidad de todos los trabajadores (políticas activas, de formación profesional, por ejemplo), y, por otro, de experiencias laborales que también la mejoren. En el segundo sentido, el tipo ideal de sindicatos del que hablamos sería muy remiso a regulaciones o prácticas que acaben estableciendo mercados de trabajo duales, con un segmento muy protegido y uno muy poco protegido cuyas trayectorias laborales dificultan la acumulación de capital humano (Cabrales, Dolado y Mora, 2013). Este tipo de sindicatos contemporizaría mal con las elevadas tasas de temporalidad que se dan en países como España y, aun pudiendo ver las ventajas a corto plazo de figuras como los *minijobs* y otras formas de empleo no habitual en Alemania, podría recelar de ellas en la medida en que pudieran estar augurando la consolidación de tendencias dualistas (Eichhorst, 2015).

En términos colectivos, la principal contribución a intensificar la agencia de los trabajadores como potenciales miembros de una clase tendría que ver con la activación de la acción colectiva de aquellos. Hoy, esa acción colectiva se lleva a cabo a través de tres vías principales. En primer lugar, a través de la pertenencia

a sindicatos u organizaciones similares, la cual puede suponer una mayor o menor implicación del trabajador, pero, al menos supone que contribuye al sostenimiento económico de esas organizaciones. En segundo lugar, en su caso, a través de la participación en las elecciones a representantes de los trabajadores en los órganos de participación laboral en el gobierno de las empresas, como ocurre en el caso de los comités de empresa en España. Por último, a través de la participación en huelgas, bien sea con motivo de la negociación colectiva, bien sea con motivo de políticas públicas con las que se está en desacuerdo.

La primera vía, la de la afiliación, puede contribuir bastante al desarrollo de la agencia colectiva de los trabajadores, en la medida en que dedican recursos, financieros y de tiempo, al mantenimiento de las organizaciones que les representan. Los afiliados se benefician de los servicios provistos por los sindicatos, pero les proporcionan cuadros intermedios, y dirigentes, y, en particular, son la base de la raigambre local de los sindicatos, a los que puede beneficiar una red local suficientemente tupida mediante la cual adquieran conocimientos útiles acerca de la vitalidad del tejido económico y de las demandas (y propuestas) reales de sus representados.

La segunda vía, la de las elecciones a representantes, por sí misma, tiene un potencial menor. Puede ocurrir que los asalariados participen masivamente en lo que en España conocemos como elecciones sindicales, y elijan muy mayoritariamente representantes vinculados con los sindicatos, pero limiten su acción colectiva a esa participación periódica, dejando de aplicarse a los asuntos comunes en el ínterin. Se trataría de un tipo de participación muy similar a la habitual en términos de las elecciones generales en los países en que los ciudadanos se limitan a votar cada cuatro o cinco años, y se retiran, por así decirlo, a sus asuntos privados mientras tanto. No es difícil convenir en que la agencia en cuanto ciudadanos de quienes así operan es menos intensa que la de quienes participan en las elecciones generales y, además, participan en partidos políticos o en otro tipo de asociaciones voluntarias ocupadas en la discusión o solución de los problemas comunes, o participan activamente en los distintos niveles de la discusión pública sobre esos problemas. Del mismo modo, si un sindicato se conforma con que sus representantes salgan elegidos en las elecciones sindicales, contribuirá menos a la agencia colectiva de los trabajadores que si, además de incentivar la participación en esas elecciones, lleva a cabo campañas efectivas de afiliación y consigue tasas de afiliación medias o altas.

Por último, el efecto en la agencia colectiva de los trabajadores de la participación en huelgas depende de cómo sean las huelgas. Las huelgas generales de un día convocadas por los sindicatos para mostrar el rechazo de los trabajadores, o la población en general, a determinadas medidas públicas pueden tener mucho predicamento en los medios de comunicación, pero requieren poco de los trabajadores, y les aportan poco en términos de sentimiento de pertenencia a un colectivo y de la experiencia de cooperación que esa pertenencia puede comportar. Son asunto de un día: se queda uno o una en casa, pierde un día de salario. El coste para el

trabajador es relativamente bajo; la simbología de cifras de alta participación (que no tiene por qué ser real) puede ser eficaz para transmitir un mensaje de amplio rechazo y puede mover la voluntad del gobierno de turno. Pero es improbable que ese tipo de huelgas estimule la solidaridad entre los trabajadores que resulta de la participación en empresas arduas, con los sacrificios consiguientes, y con resultados inciertos. Muy distintas son las huelgas convocadas como medida de último recurso y, por tanto, como apuesta máxima, por ejemplo, ante una postura inaceptable de la patronal en el marco de una negociación colectiva, o ante un gobierno que quiere cambiar de arriba a abajo la regulación de las relaciones laborales. Son huelgas convocadas para durar lo que sea necesario para torcer la voluntad de la contraparte, en un ejercicio de fuerza que ha de sostenerse en el aguante de los trabajadores. Sus costes, en este caso, pueden ser altos, por lo cual lo más probable es que hayan ido ahorrando colectivamente para sufragarlos (cajas de resistencia o instituciones equivalentes), o que acepten donaciones de otras ramas del sindicato, o de trabajadores de otros sectores. Como esas huelgas son costosas, no se convocan a la ligera, sin un apoyo previo de los trabajadores.

Se trata, por último, de sindicatos dispuestos a considerar estrategias productivistas para contribuir a la supervivencia y prosperidad de las empresas en un entorno económico muy competitivo y que requiere de ajustes cuasi-permanentes. Que existan este tipo de sindicatos depende de una suficiente tasa de afiliación sindical, que asegure un mínimo de extensión de la presencia sindical en el terreno, es decir, en las empresas individuales. Esa presencia es conveniente o necesaria para que los sindicatos se adapten, si es el caso, a las condiciones locales, para que recaben buena información sobre lo que ocurre en realidad en la vida de las empresas o sobre cambios que no se perciben bien a vista de pájaro, para que, llegado el caso, los sindicatos no solo conozcan de primera mano las demandas de sus representados, sino, en su caso, intenten darles forma en un sentido u otro, para, en último término, llevar negociaciones cara a cara con un número amplio de empresarios.

Si no tienen esa presencia, su agencia colectiva se desarrollará menos en el sentido de acuerdos productivistas y más en el sentido de acuerdos entre cúpulas (empresarial y sindical) un tanto desarraigadas, pues serán los que resulten más fáciles si no hay una suficiente fortaleza local.

■ 3.2. LA POSIBILIDAD DE UNA ESTRATEGIA DE ACUERDOS PRODUCTIVISTAS AL ACABAR EL FRANQUISMO

La perspectiva de los trabajadores

En el capítulo 1 de este libro, Víctor Pérez-Díaz argumenta a favor de la apertura del horizonte de posibilidades con respecto al desarrollo de uno u otro tipo de sindicalismo tras acabar el régimen de Franco, incluyendo la de un sindicalismo

productivista⁴. La razón básica de esa apertura tiene que ver con las actitudes mostradas por los asalariados en una serie de encuestas de finales de los setenta y primeros de los ochenta. Estas muestran, en primer lugar, una clase trabajadora (obrero) que, en su mayoría o en segmentos bastante amplios, aunque vota mayoritariamente a partidos de izquierda y elige a sindicatos de clase, no tiene una conciencia de clase muy intensa, y aprueba, implícita o explícitamente, la economía de mercado del tipo de las existentes en Alemania o Francia; es decir, tiene pocas veleidades de socialismo real.

Ese apoyo implícito y explícito a las economías de mercado realmente existentes se comprueba en sus actitudes acerca de la empresa capitalista, que son las que revelan un potencial más claro de que los asalariados españoles pudieran haber apoyado estrategias productivistas. Por lo pronto, tienden a aceptar la legitimidad de la autoridad del empresario, a quien le asignan la responsabilidad de dirigir la empresa y de tomar las grandes decisiones estratégicas (como las de inversión), en las que no son muchos los que quieren tener más voz. Las demandas de más voz se refieren a otro tipo de aspectos (horarios, ritmos, condiciones de trabajo), quizá de índole menor en comparación con las decisiones estratégicas, pero que afectan muy directamente a cómo se hace el trabajo y, por tanto, pueden estar muy relacionadas con estrategias productivistas. Es difícil imaginarlas, a escala empresarial, si los trabajadores no tienen más autonomía en el desempeño de sus tareas, de modo que ellos y sus empresas puedan aprovechar mejor sus saberes y su conocimiento local. Visto lo anterior de otro modo, la intensidad de agencia individual de los asalariados españoles en el quicio de los años setenta y ochenta quizá podía ser más elevada, al menos a ojos de esos mismos trabajadores.

En cualquier caso, más allá de la opción productivista, la evidencia comparativa internacional apunta muy claramente a que los niveles de autonomía en el trabajo, y por tanto, de intensidad de agencia individual, son claramente más altos en los países más innovadores y con tejidos productivos más avanzados, y claramente más bajos en los menos innovadores, como hemos mostrado en Pérez-Díaz y Rodríguez (2013: 61-64).

También habla a favor de potenciales acuerdos productivistas una visión, relativamente extendida, de la empresa más como un equipo que como un lugar de enfrentamiento entre intereses irreconciliables. En 1978 fueron casi tantos los encuestados que optaron por definir su empresa “como un equipo donde hay un interés principal común de producir más y mejor en beneficio de todos” (un 50%) como los que optaron por que “no es como un equipo porque hay una oposición fundamental entre los intereses de los empresarios y los asalariados” (un 46%). En 1984, la mayoría a favor de la primera opción era más clara: 57 frente a 38%. De todos modos, la opción favorable a entender la empresa como un equipo, aunque llegó a ser mayoritaria, no representaba una mayoría clarísima, y tampoco hay que olvidar que, por entonces, la gran mayoría de los líderes sindicales mantenía una visión de las empresas como basadas en el conflicto.

⁴ El argumento de esta sección está basado en ese capítulo y en el capítulo V de Pérez-Díaz (1993).

Esa definición de la empresa sugiere que, en buena medida, estaban puestas las bases de la confianza entre las partes necesaria para compromisos productivistas, aunque quedaba bastante camino por andar. La mayoría de los trabajadores estaban satisfechos con las condiciones de trabajo. La mayoría lo estaba con el trato que recibía de la empresa, algo especialmente valorado por los asalariados, no solo en España. También eran muchos los que pensaban que su empresa atendía sus peticiones o quejas. Y una mayoría, no muy abundante, estaba satisfecha con la cantidad de información que proporcionaba la empresa. Sin embargo, no había mayorías claras en lo tocante al grado de justicia con que actuaba la empresa en determinadas cuestiones. Una mayoría relativamente clara creía que la empresa actuaba con justicia en cuanto a los ascensos, pero solo la mitad creía que la empresa respondía con justicia en relación con la buena ejecución del trabajo, y rondaba la mitad los que creían que actuaba con justicia en materia de castigos y otras sanciones negativas.

Las actitudes de los asalariados hacia los sindicatos y el comportamiento de los primeros respecto de los segundos implicaban también un horizonte de posibilidades abierto, aunque probablemente predominaban actitudes y comportamientos que ya apuntaban a una baja intensidad de agencia colectiva por parte de los trabajadores. Por lo pronto, la respuesta a una pregunta sugiere la posibilidad de que los trabajadores estuvieran dispuestos a apoyar a sindicatos productivistas. Mayorías superiores al 70% se mostraron de acuerdo con la siguiente afirmación: “los sindicatos deben conseguir los máximos salarios posibles, pero al tiempo deben hacerlo de modo que se produzca más para que haya más que repartir sin tener que compartir la responsabilidad de la dirección”. Ese grado de acuerdo sugeriría que los trabajadores apoyaban la existencia de sindicatos reivindicativos, pero que no olvidaran la base última de la mejora salarial: que la producción aumentase para que todos, trabajadores y empresarios, pudieran beneficiarse.

La visión que los asalariados tenían de las huelgas también era coherente con estrategias de cooperación con el empresariado. Una mayoría clara era partidaria de que las huelgas se utilizasen como último recurso, en lugar de hacer un uso enérgico de ellas ligado al cálculo de las fuerzas en presencia en cada momento. Otra mayoría clara también era partidaria de que su uso fuera controlado y en el marco de un derecho regulado, frente a un uso como instrumento de defensa, preferiblemente no regulado. El juicio que hacían los encuestados de las huelgas en las que habían participado recientemente no era especialmente entusiasta: no eran muchos quienes creían que habían merecido la pena según los resultados obtenidos, y bastantes no las habrían secundado de haber conocido las consecuencias. De nuevo, estas actitudes contrastaban con las de los líderes sindicales.

Las preferencias de los asalariados respecto de los vínculos entre sindicatos y partidos políticos también apuntaban a que apoyarían a sindicatos con la suficiente autonomía como para negociar las condiciones laborales con los empresarios y sus asociaciones a distancia del poder político. La mayoría prefería sindicatos independientes de los partidos políticos, si bien una proporción no menor favorecía que

celebrasen acuerdos especiales sobre temas específicos. Desde luego, casi ninguno de los encuestados era partidario de la subordinación a los partidos políticos.

Sin embargo, ya en esos momentos se revela una actitud básica de los asalariados hacia los sindicatos que no encaja con el tipo (y la intensidad) de agencia colectiva de los trabajadores y el tipo (y la intensidad) de agencia de los sindicatos adecuada para las variedades de tejido productivo avanzado en las que los sindicatos tienen un papel relativamente protagonista. Los trabajadores confiaban en los grandes sindicatos y les votaban masivamente en las elecciones a comité de empresa y delegados de personal, pero no iban mucho más allá. Como argumenta Víctor Pérez-Díaz (1993), tendían a ver a los sindicatos en términos, sobre todo, instrumentales, como contraparte en un intercambio en el que los trabajadores eligen a representantes sindicales en las elecciones correspondientes (y les siguen, hasta cierto punto, en las convocatorias de huelga) a cambio de conseguir buenos convenios colectivos y de la prestación de otros servicios. Sin embargo, no se identificaban tanto con ellos como para afiliarse masivamente. Me ocuparé más adelante de esta cuestión. Por el momento, basta con recordar que la tasa de afiliación de los obreros consultados cayó del 57 al 23% en un lapso cortísimo de tiempo, de 1978 a 1984.

La perspectiva de los sindicatos

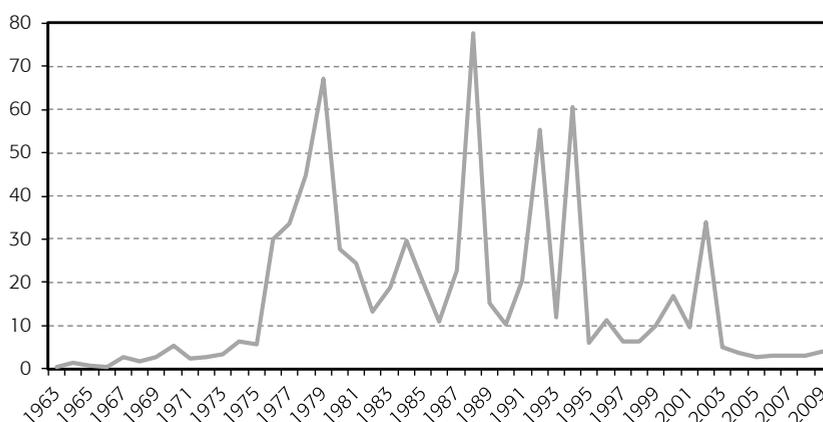
Los sindicatos de clase, por su parte, habían estado resurgiendo en los años sesenta como actores del sistema de relaciones laborales, en parte perseguidos, en parte semitolerados, y acabaron por convertirse en actores de pleno derecho al acabar el régimen franquista. Una parte de sus comportamientos abría, de nuevo, la posibilidad de estrategias productivistas, pero quizá era la parte menor, algo que entonces, de todos modos, no dependía solo de sus preferencias, sino del marco institucional en que tenían que operar.

La parte más prometedora de esos comportamientos es la que tiene que ver con cómo emergieron o volvieron a emerger sindicatos como Comisiones Obreras, USO o UGT en los años sesenta. Lo hicieron en el marco de políticas menos represivas y que, en el campo de las relaciones laborales, otorgaban a los trabajadores y a los empresarios mayores márgenes de libertad en la fijación de las condiciones laborales. Los militantes, clandestinos, de esas organizaciones pusieron a prueba los límites de la regulación de la representación de los trabajadores a través de los jurados de empresa (establecidos en 1948), de la nueva regulación de la negociación colectiva (1958) y la despenalización de las huelgas por razones económicas, esto es, las que no eran políticas o de solidaridad con los trabajadores de otras empresas (1962). En el nuevo clima de relativa apertura, las elecciones a jurados de empresa fueron lo suficientemente libres como para que muchos de aquellos militantes participasen en ellas, llegando a obtener muchos puestos. De este modo, la negociación colectiva estuvo en no poca medida protagonizada *de facto* por representantes no oficiales de los trabajadores, y se convirtió en práctica común a escala de sector económico en cada provincia; asimismo, se extendieron bastante

los convenios colectivos de empresa entre las de mayor tamaño. En 1973 los convenios en vigor cubrían a más de 6,5 millones de trabajadores, aproximadamente el 87% de la población asalariada (Fundación Foessa 1976: 1.106, 1.142). Igualmente, los sindicatos nacientes se curtieron en el ejercicio del nuevo derecho de huelga, primero, con poca intensidad, en el marco de la negociación colectiva en tiempos de bonanza, después, con mayor intensidad, en el de la negociación en tiempos de precrisis o de crisis económica, y con mucha mayor intensidad, en tiempos de crisis económica y de inicios de la transición democrática (gráfico 1).

Gráfico 1

ESPAÑA (1963-2009). PARTICIPANTES EN HUELGAS POR CADA 100 ASALARIADOS (*)



Nota: (*) La serie se detiene en 2009 porque desde 2010 la publicación oficial no recoge los datos de las huelgas generales.

Fuente: Elaboración propia con datos de Fundación Foessa (1976: 1.108), de OIT (Laborsta), del Ministerio de Empleo (*Boletín de Estadísticas Laborales*) y del INE (EPA).

Emergieron los nuevos sindicatos, pues, en gran medida, de abajo a arriba, es decir, imbricados en la vida de los trabajadores en las empresas, y en los sectores industriales a escala provincial. Consiguieron representar a los trabajadores de esas empresas, territorios y sectores, quienes les seguían cuando convocaban la huelga económica (algunas veces de solidaridad) correspondiente. Consiguieron ser los interlocutores reales de los empresarios y de los representantes de estos. Entraron en las negociaciones requeridas y resolvieron las cuestiones planteadas, por los métodos normales, incluyendo las huelgas ligadas a la negociación colectiva, en las democracias del entorno de España, si bien lo hacían en condiciones no democráticas. Es decir, germinaba un potencial de entendimiento entre representantes de los empresarios y representantes de los trabajadores, de conversación civilizada (según los patrones del momento), de consideración de las circunstancias locales, de los intereses propios y los de la otra parte, y, probablemente, algún otro elemento

más del tipo de negociaciones que pueden servir de base para compromisos productivistas. De todos modos, hay que recordar que las perspectivas de los líderes sindicales eran menos propicias a la cooperación, como mostró Pérez-Díaz comparando las de los asalariados con las de dichos líderes estudiados por Fishman (1990). En todo caso, cabía que los trabajadores, también en esto, pudieran moderar a los sindicatos.

Se estaba iniciando, de este modo, una prometedora tradición de representación de los trabajadores, de negociación y conflicto colectivo, pero con limitaciones que condicionarían el potencial del que he hablado más arriba. La negociación colectiva se centraba, casi exclusivamente, en cuestiones salariales y de jornada, no solo porque hubiera aspectos de la vida empresarial ligados a la competencia del empresario excluidos de dicha negociación, sino porque otros, que sí podrían haber sido objeto de negociación, como gran parte de las condiciones de trabajo y, en especial, el sistema de categorías, los regulaba unilateralmente el estado a través de las ordenanzas y reglamentaciones laborales. De hecho, una de las características fundamentales del régimen de relaciones laborales bajo el franquismo fue la extensa y frecuente intervención de la administración pública en todo tipo de cuestiones, generalmente restringiendo la autonomía de las partes. En el ámbito de la contratación y el despido, las trabas a este último fueron enormes a lo largo de todo el franquismo, que habría hecho una oferta implícita a los trabajadores en términos de seguridad cuasi-absoluta en el puesto de trabajo a cambio de la ausencia de libertades sindicales. Las condiciones laborales las establecían detalladas ordenanzas laborales, que incluyeron la determinación gubernamental de los salarios hasta finales de los años cincuenta. El estado se reservó competencias un tanto arbitrarias en la fijación de salarios, especialmente a través de las normas de obligado cumplimiento, previstas para resolver negociaciones colectivas que no llegaban a buen puerto y prevenir los conflictos colectivos (huelgas) correspondientes, algo en lo que no se tuvo mucho éxito. Estas normas de cumplimiento llegaron a cubrir como máximo a unos 500.000 trabajadores, pero las cifras habituales eran inferiores (Fundación Foessa, 1976: 1.108). Y siempre quedaba el recurso a decretos en circunstancias especiales, como, por ejemplo, la congelación salarial establecida en 1967, seguida por ulteriores topes al crecimiento de los salarios alcanzable en la negociación colectiva.

Es decir, la recuperación de la autonomía de empresarios y sindicatos en la negociación colectiva fue limitada, centrándose, casi exclusivamente, en cuestiones salariales y de jornada, y estuvo sometida siempre a la posibilidad de una intervención extemporánea por parte de la administración pública.

En resumen, al acabar el franquismo, una de las posibles trayectorias que podía seguir el sindicalismo español era la de aproximarse a un modelo de sindicalismo productivista, tal como lo he definido más arriba. Esa posibilidad derivaba, sobre todo, de que buena parte de la clase obrera industrial, y, probablemente, del sector servicios, podría haber apoyado una estrategia similar si los sindicatos hubieran apostado por ella. También derivaba de que no era excluible que los sindicatos

podieran estar construyendo su experiencia de negociación con los empresarios y de representación de los trabajadores como una experiencia de profundización en relaciones de confianza con unos y con otros. Sin embargo, ya he apuntado que los líderes y cuadros sindicales compartían en mucha menor medida actitudes proclives a acuerdos productivistas con los empresarios. En realidad, apenas transcurrida la transición política y establecido un nuevo sistema de relaciones laborales estuvo bastante claro que el modelo de sindicalismo al que me refiero no iba a ser.

■ 3.3. EL SINDICALISMO DE CLASE ESPAÑOL, EL REDUCIDO DESARROLLO DEL POTENCIAL PRODUCTIVISTA Y LA INSUFICIENTE INTENSIDAD DE AGENCIA DE TRABAJADORES Y SINDICATOS

Probablemente, los potenciales descritos en la sección anterior eran mucho más débiles de lo que las actitudes de los asalariados sugerían, pues en muy pocos años tras la muerte de Franco estuvo claro que serían muy difíciles de desarrollar. En esta sección me ocupo, por una parte, de lo que revela respecto de la probabilidad de que se desarrollasen esos potenciales el momento fundacional del nuevo modelo de mercado de trabajo, de relaciones laborales y de sindicalismo en España, esto es, el correspondiente a finales del franquismo y los primeros años de la transición. Por otra parte, presento una caracterización estilizada de los sindicatos españoles tal como han acabado por consolidarse en las últimas cuatro décadas. No pretendo describirlos con toda justicia, sino tan solo resaltar los aspectos más relevantes en términos de la afinidad o la falta de afinidad con una estrategia productivista y con la intensificación de la agencia de los protagonistas del mercado de trabajo.

■ 3.3.1. Los orígenes: conflictividad y moderación

La conflictividad de los setenta

Lo primero que llama la atención del comportamiento de los sindicatos durante la transición es la gran cantidad de huelgas que convocaron entre 1976 y 1979 (gráfico 1). Si el número de participantes por cada 100 asalariados se situaba en 5,7 en 1975, en 1979 alcanzó un máximo de 67,2, multiplicándose por 12, lo que sugiere una amplísima extensión de la actividad huelguística. El número de jornadas perdidas anualmente por cada 100 asalariados pasó de 13 a 223. La actividad huelguística fue especialmente intensa en 1977, no tanto por el número de participantes como por la duración de las huelgas, que supusieron una pérdida de 5,6 jornadas por participante, una media muy alta que no ha vuelto a repetirse⁵. Esos niveles de actividad huelguística fueron extraordinarios, y solo volvieron a alcanzarse cifras

⁵ Con la excepción de la cifra de 8 jornadas por participante que se obtuvo en 2004, y que fue debida, casi exclusivamente, a una única huelga, muy localizada, en el sector agrícola en Sevilla, la cual representó unos 3,2 millones de jornadas no trabajadas (CCOO, 2005: 44), es decir, el 72% del total de jornadas no trabajadas por huelgas en el año 2004.

de participación similares a las anteriores con motivo de las huelgas generales convocadas desde finales de los años ochenta en adelante.

Probablemente, las huelgas tuvieron motivaciones diversas. No cabe descartar las económicas, que habían presidido, lógicamente, la negociación colectiva en los años sesenta, así como las huelgas a ella ligadas. Los sindicatos demandaban aumentos salariales que mejorasen sustancialmente el poder adquisitivo de sus representados, según el criterio de que esos aumentos recogiesen los incrementos de la inflación y la productividad en el año anterior (Zufiaur, 1985: 216). Y habían tendido a conseguirlos, probablemente gracias al enorme crecimiento de la economía española del momento. El poder adquisitivo de los asalariados españoles mejoró casi continuamente en los años sesenta y comienzos de los setenta, pues crecieron bastante más los salarios nominales que la inflación. Los salarios reales crecían mucho, al compás del gran crecimiento en la productividad del trabajo; crecían incluso algo más que esa productividad. El crecimiento acompasado, sin embargo, se quebró hacia 1974/1975. En el lustro siguiente los salarios reales crecieron muy por encima de la productividad del trabajo. Si esta crecía a tasas próximas al 5% anual, los salarios reales lo hacían a tasas próximas o claramente superiores al 10% anual.

Es decir, la política de los sindicatos, al menos de hecho, fue, muy claramente, la de apostar por un crecimiento acelerado de los salarios reales, independientemente de si las empresas podían afrontar esos pagos o no. En realidad, las empresas difícilmente podían afrontarlos, pues la economía había entrado en crisis y la demanda de los productos de aquellas crecía mucho menos que en el pasado. De hecho, si siguió creciendo la productividad de los trabajadores ocupados fue debido a que el empleo cayó, mientras que la producción creció moderadamente. Muchas empresas, sobre todo medianas y pequeñas, empezaron a reducir sus plantillas y muchas, simplemente, cerraron, bien por no poder afrontar los excesivos costes salariales, bien por efecto de huelgas intensas y duraderas (González Olivares, 1985). En solo cinco años, entre 1975 y 1980, el empleo asalariado cayó un 8% (unos 700.000 trabajadores menos), y la tasa de paro creció desde el 5% al 11% (casi un millón de desempleados más).

Además de la motivación económica, como arma en la negociación colectiva, no es descartable que la oleada huelguística sirviera para mostrar el poderío de unos sindicatos que estaban saliendo de la semitolerancia y la clandestinidad, y que pretendían afirmarse como actores sociales que tener en cuenta tanto en la nueva democracia como en el nuevo sistema de relaciones laborales. De hecho, el gran salto en el número de huelgas convocadas y el número de participantes se da en 1976, justo en el inicio de la transición democrática, y las cifras de huelgas solo retornarían a niveles relativamente bajos (pero más altos que los previos a 1975) en 1980 (véase gráfico 1), justamente el año de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, la base legal del nuevo régimen laboral de la España democrática, y el año de firma del Acuerdo Marco Interconfederal, que, como se comprobaría después, establecería las pautas generales de la negociación colectiva para las

décadas siguientes (Márquez, 2007: 116 y ss.). Además, no pocas de las huelgas contra empresarios concretos estaban basadas en plataformas claramente políticas, pues se planteaban demandas de cambio radical en el gobierno de la empresa (control sindical sobre inversiones) o de cambios sustantivos en el marco de las relaciones laborales que estaban muy lejos de la competencia de esos empresarios (establecimiento de comités de empresa, derecho de reunión y manifestación). Los sindicatos probablemente partían de que dichas demandas nunca se atenderían en esas empresas, pero probablemente contaban con que los conflictos derivados de plantearlas tendrían el eco adecuado a una escala mayor. Para mantener encendida la llama de la agitación entre los trabajadores debieron de incluir en las demandas objetivos más tangibles, como mejoras salariales, cuya consecución reforzó durante un tiempo el predicamento de los líderes huelguistas entre las bases de trabajadores, enervadas, a su vez, mediante la extensión de un movimiento asambleario (González Olivares, 1985: 56).

Esas huelgas, motivadas por razones económicas o políticas, contribuyeron a la aceleración de los costes laborales de muchas empresas y a su falta de viabilidad económica, y, por tanto, a la destrucción de tejido empresarial y de empleo en la segunda mitad de los setenta. Además, tuvieron lugar en un momento crítico para la vida política de los españoles, el de la transición a una democracia muy frágil, sobre la que pendió la amenaza de golpes de estado hasta 1982, con una clase política naciente intentando ganar legitimidad en un contexto de crisis económica profunda y de creciente beligerancia del terrorismo nacionalista vasco. Es decir, da la impresión de que, al menos en un primer momento, los sindicatos optaron por una estrategia de agitación con vistas a su propia afirmación como fuerza con la que contar, y no tanto por contribuir al sosiego de la vida civil.

La moderación de los ochenta

Solo redujeron la actividad huelguística en un segundo momento, una vez establecido el nuevo marco de relaciones laborales con el Estatuto y el Acuerdo Marco Interconfederal, ambos de 1980. El gobierno de UCD había propuesto a las partes (asociaciones empresariales y sindicales) negociar el futuro Estatuto de los Trabajadores, que luego ratificarían las Cortes. CEOE aceptó la oferta, y también lo hizo UGT, pero no CCOO. Fruto de las negociaciones bilaterales fue el primer pacto en la serie de acuerdos de lo que se denominaría concertación social, el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), de 1979, un primer ejemplo de política de rentas y, sobre todo, el germen del futuro Estatuto de los Trabajadores⁶. A dicho pacto le seguiría el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), de 1980, que tampoco firmó CCOO, aunque sí participó en la negociación y en la redacción (Márquez, 2007: 124-125). Este sindicato solo se incorporó a la senda de la concertación social con el Acuerdo Nacional de Empleo, de 1981, en lo que pudo influir el no quedar al margen de los compromisos fundamentales que estaban estableciendo el marco general del

⁶ Para una síntesis de las experiencias de concertación social, véase, entre otros, Guillén Rodríguez y Gutiérrez Palacios (2008).

nuevo régimen de relaciones laborales y de intervención de los sindicatos en la vida pública, así como la consciencia de la necesidad de hacer gestos de estabilidad institucional tras el intento de golpe de estado de febrero de 1981⁷. Es decir, la moderación de los sindicatos la inició UGT y acabó aceptándola CCOO años más tarde, una vez establecidas las nuevas reglas del juego y definido el papel de los sindicatos en la nueva democracia y en las nuevas relaciones laborales, un papel que, como veremos, les otorgó amplias capacidades legales y una amplia autonomía respecto de sus hipotéticas bases de asalariados.

Esa moderación, tal como la entendieron los sindicatos, y otros muchos en el momento, consistió, en lo fundamental, en firmar, entre 1979 y 1984, un conjunto de acuerdos con las organizaciones empresariales, con participación directa o indirecta del gobierno. El objeto central de los acuerdos fue la moderación salarial, lo que implicaba fijar desde arriba las bandas de incremento de salarios que se aplicarían en las distintas instancias de la negociación colectiva, las cuales, en principio, se fijaban teniendo en cuenta las previsiones de inflación y no la inflación pasada, y asumiendo los sindicatos que las ganancias de productividad no se traducirían en mayores salarios, sino en la recuperación de la excedente empresarial y en medidas para mantener el empleo en cada empresa (Zufiaur, 1985: 216-217). De este modo se contribuyó, según los protagonistas de las negociaciones, y muchos economistas de la época, a reducir el crecimiento de los precios al consumo, proceso generalmente entendido como una inflación de costes que había que controlar moderando el crecimiento de los costes laborales. Efectivamente, los salarios moderaron mucho su crecimiento. En 1977 estaban creciendo a un ritmo superior al 35% anual (unos diez puntos más que la inflación) y todavía en 1979 crecían a un ritmo cercano al 20%. El crecimiento de los salarios se acompañaría al de la inflación en 1981/1982, permitiendo un recorte paulatino de aquella, desde los niveles máximos superiores al 25% en algunos meses de 1977 a los nuevos mínimos inferiores al 5% de algunos meses de 1988. Es decir, los sucesivos gobiernos optaron por integrar a empresarios y sindicatos en la lucha contra la inflación, y no por aplicar medidas drásticas, tales como políticas monetarias restrictivas, que podrían haberla reducido más rápido y tajantemente, si bien en esto las políticas españolas no se distinguieron demasiado de las aplicadas en la mayoría de los países europeos occidentales. En cualquier caso, gracias a esas políticas, los salarios reales de los trabajadores ocupados dejaron de crecer desafortunadamente: *grosso modo*, se mantuvieron entre 1980 y 1989, e incluso crecieron varios años por debajo de la productividad. De todos modos, la tasa de paro no dejó de crecer hasta un máximo del 21% en varios trimestres de 1984 y 1985.

Un aspecto, secundario en el momento, pero interesante para el argumento que se presenta en este capítulo, tiene que ver con cuánto dieron de sí las cláusulas de los convenios ligadas al nuevo entendimiento de la productividad. Zufiaur (1985: 217) es muy claro al respecto, hablando del “irrelevante o nulo desarrollo que

⁷ Mientras, UGT habría obtenido notables réditos en las elecciones a delegados de personal y comités de empresa (véase más adelante).

el tratamiento de la productividad tuvo en los convenios colectivos”, que achaca, por una parte, a la negativa empresarial a negociar estos asuntos, pero también a la inexperiencia sindical en la negociación de temas distintos de la revisión de las tablas salariales. En realidad, la negociación colectiva solo empezó a ir claramente más allá de las cuestiones de salarios y jornada en la segunda mitad de los noventa, como veremos más adelante.

Por último, hay que recordar que la moderación sindical no supuso que el nivel de huelgas en España descendiera tanto como para situarse en lo habitual (un nivel bajo) en los países con que solemos compararnos. Más bien, España ha mantenido tasas de huelga relativamente altas. A ello han contribuido tanto las huelgas ordinarias, de muy corta duración, ligadas a la negociación colectiva, como las frecuentes huelgas generales, casi todas de un día de duración (con alguna de media jornada). La abundancia de huelgas ordinarias probablemente sea muestra de una manera de entender la negociación colectiva que se consolida en los años sesenta y primeros setenta, pero seguramente se debe, asimismo, como argumenta Richards (2008), a la estructura de la negociación colectiva en España, que implica una mirada de negociaciones de convenios sectoriales de alcance provincial, no sometidos a convenios sectoriales de alcance nacional, pues no existen, ni necesariamente sometidos a acuerdos salariales de escala nacional, pues no siempre tienen lugar o no se cumplen del todo.

■ 3.3.2. Dualismo en el mercado de trabajo

En lo fundamental, la nueva regulación del mercado de trabajo tras la transición parte del Estatuto de los Trabajadores de 1980, en buena medida negociado por CEOE y UGT, y nunca contestado con fuerza por CCOO. Esta nueva regulación resultó en algunos rasgos característicos de nuestro mercado de trabajo, muchos de los cuales han tenido efectos poco deseables en términos de la contribución del sistema de relaciones laborales a un tejido productivo avanzado y al desarrollo de la agencia individual o colectiva más adecuada para dicho tejido productivo.

Sindicatos y contratación temporal

En primer lugar, desde un primer momento la clase política y los sindicatos (o, al menos, uno de los dos principales) optaron por una flexibilización del mercado de trabajo tal que podía dar lugar a una dualización entre dos segmentos de trabajadores según sus niveles de seguridad en el empleo. Por una parte, se optó por dificultar la salida de la ocupación de los trabajadores con contrato indefinido. Sus costes de despido, tanto en términos individuales como colectivos, se han situado entre los más altos de Europa. Las indemnizaciones de los despidos improcedentes han sido muy elevadas, y durante mucho tiempo, tanto por la regulación como por la interpretación de las leyes que han hecho las magistraturas de trabajo, casi todos los despidos han sido considerados improcedentes. Las indemnizaciones de los

procedentes también han sido elevadas. En cuanto a los despidos colectivos, su carestía ha dependido, sobre todo, de procedimientos de tramitación laboriosos que no solo requerían la participación de los representantes de los trabajadores, sino la autorización de la administración, que no siempre ha autorizado los correspondientes expedientes. La elevada seguridad en el empleo de los asalariados con contrato indefinido prolongaba la existente bajo el franquismo, una mezcla de regulación y de interpretación judicial de dicha regulación (Zufiaur, 1985: 221).

La elevada seguridad laboral de los trabajadores fijos ha podido redundar en un encarecimiento de la contratación y, desde el punto de vista del argumento que aquí defiendo, en un relativo acomodo de esos trabajadores y, por tanto, en una menor intensidad de su agencia que en otras condiciones. Por ejemplo, su elevada seguridad en el empleo les habría llevado a no tener que actualizar tanto su capital humano, bajo en comparación con sus equivalentes europeos, y les habría vuelto conservadores en términos de movilidad funcional y territorial.

Por otra parte, desde el primer momento se optó por abaratar la entrada de los nuevos asalariados, en principio, los jóvenes (y, durante un tiempo, mujeres que se incorporaban al trabajo fuera de casa), pero no solo ellos, mediante modalidades de contratación específicas⁸. Estas ya estaban reguladas en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. En él se permitía la contratación por tiempo determinado en las circunstancias imaginables (obra o servicio, exceso de pedidos o razones de temporada, sustitución de trabajadores, trabajadores fijos discontinuos), pero también se habilitaba al gobierno para permitir contratos temporales sin ese tipo de causas específicas, con el objetivo de facilitar la colocación de determinados tipos de trabajadores, entre ellos los desempleados y los que accedían al primer empleo (artículo 17.3). Según afirma Zufiaur (1985: 207), UGT intervino en 1981 en las negociaciones sobre los criterios de estas nuevas modalidades de contratación, cuya regulación no tuvo especiales efectos en el mercado hasta la entrada en vigor de la Ley 32/1984 que reformaba el Estatuto y de las normas que desarrollaron esa reforma. A partir de entonces, se permitieron los contratos temporales como medida de fomento de empleo, con una duración máxima de tres años, y con una indemnización asociada a su terminación. De nuevo UGT dio la bienvenida, al calificar en el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984 a las innovaciones introducidas en la Ley 32/1984 como “positivas para el empleo, en especial para los jóvenes”. CCOO no mostró una oposición frontal (Cerviño, 2003: 353). Dichos contratos recibieron generosas bonificaciones en términos de cuotas de seguridad social y, desde el principio, fueron mucho más fáciles de rescindir que los contratos indefinidos, pues

⁸ Al respecto, es curioso el razonamiento del comentario publicado por el Ministerio de Trabajo al artículo 15 del AES. Según el comentario, la preferencia del derecho positivo y jurisprudencial por la contratación indefinida habría quebrado, por la crisis y porque la regulación de las condiciones de trabajo queda, con la Constitución, en manos de la autorregulación de los agentes sociales. Por ello, desde los Pactos de la Moncloa se habrían ensayado fórmulas de contrato por tiempo determinado para resolver el problema del paro (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985: 108). La curiosidad del razonamiento estriba en la opción que no se menciona: la de cambiar las condiciones de la contratación indefinida, por ejemplo, abaratándola.

la indemnización era mucho más baja: de 12 días de salario por año trabajado frente a los habituales 45 días de salario por año trabajado para los despidos improcedentes, que eran la gran mayoría.

Un enfoque de economía política puede explicar bastante bien la apuesta, entre implícita y explícita, de los sindicatos por el estímulo de la contratación temporal y no por reducir los costes de despido de los contratados indefinidos. Primero, casi todos los afiliados de los sindicatos de clase eran asalariados con contrato fijo, por lo que es esperable que sus intereses estuvieran mejor representados en las políticas de los sindicatos que los de quienes apenas participaban en los sindicatos. Segundo, abrir la puerta al crecimiento de la temporalidad podría haber sido problemático para los sindicatos si sus estrategias dependieran del sostenimiento de tasas altas de afiliación, pues la propensión a afiliarse de los temporales es mucho menor. Sin embargo, como nuestro más adelante, dichas estrategias se diseñaron de tal modo que no dependieran de la afiliación y sí de los resultados en las llamadas elecciones sindicales. En este sentido, por último, casi la totalidad de los votantes potenciales en dichas elecciones eran asalariados fijos: por entonces, no podían votar los contratados temporales que no contasen con un mínimo de antigüedad en la empresa. Además, aun pudiendo votar, la propensión a hacerlo de los contratados temporales era mucho menor.

El razonamiento es bastante plausible, aunque Víctor Pérez-Díaz y yo hemos argumentado que este tipo de argumentos son insuficientes (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014). Lo son, por una parte, porque no tienen en cuenta que los intereses de fijos y temporales no tienen por qué ser tan distintos, pues forman parte de las mismas familias y cabe, entonces, hablar de intereses o estrategias familiares en las que, al menos a corto y medio plazo, puede tener sentido la dualidad. Por otra, porque no tienen en cuenta que esos intereses pueden ir más allá de los individuales y, sobre todo, están conformados necesariamente por la cultura de los individuos, en este caso por las creencias y actitudes hacia el mercado de trabajo, las cuales pueden ser comunes a ambos tipos de trabajadores, por lo que los intereses no tienen por qué ser tan distintos como sugieren las perspectivas habituales en economía política.

Más adelante, los sindicatos tendieron a incorporar en mayor medida los intereses de los contratados temporales en sus políticas, quizá porque, de todos modos, percibieron que un excesivo crecimiento de su número sí podía acabar planteándoles problemas de supervivencia organizativa (Cerviño, 2003). La prueba principal de esas políticas inclusivas fue el acuerdo al que llegaron con el gobierno del Partido Popular en 1997, por el que se eliminaban los contratos temporales sin causa y se aceptaba reducir la indemnización por despido de un nuevo tipo de contratos indefinidos (de un máximo de 45 días de salario por año trabajado a 33 días). Sin embargo, la dualidad no desapareció, pues siguieron existiendo múltiples formas de contrato temporal utilizables sin necesidad de fundamentar claramente su causa, siguieron existiendo muchísimos contratados indefinidos con la máxima protección,

y, sobre todo, la distancia entre el coste de rescisión de los contratos temporales y de cualquier tipo de contrato indefinido siguió siendo muy elevada.

Contratación temporal y agencia individual de los trabajadores

La contratación temporal, mucho más barata que la indefinida, se convirtió desde 1984 en la vía dominante de contratación, consolidándose durante décadas en cifras próximas al 90% de los contratos que se firman cada año, que acabaron dando lugar a que España contase con las tasas de temporalidad más elevadas de Europa, a bastante distancia del resto de países. Este modelo de contratación ha podido tener consecuencias de relieve en la agencia de los nuevos trabajadores y en las posibilidades de desarrollar un tejido productivo avanzado.

Los trabajadores jóvenes han tendido a afrontar una experiencia laboral inicial, relativamente prolongada, que ha dificultado mucho asentarse, acrecentar o renovar el capital humano con que cuentan tras su escolarización, sea este mejor o peor. Por una parte, ello se ha debido a que su tasa de paro (también la de los mayores) ha sido muy elevada, de modo que, en los inicios de sus carreras laborales han tenido que pasar bastante más tiempo sin empleo que sus homólogos europeos. Por otra parte, se ha debido a su tránsito continuo por contratos temporales de corta o muy corta duración, conformando trayectorias profesionales que se inician con tasas de temporalidad superiores al 80% y que solo caen por debajo del 30% a la altura de los 32-36 años (Garrido Medina y Gutiérrez Palacios, 2011). Los contratados temporales reciben menos formación por parte de sus empresas, pues estas se enfrentan al riesgo de proporcionársela, pero no recuperar los hipotéticos rendimientos de esa inversión, dada la alta rotación laboral de los asalariados temporales y su probable aplicación de los conocimientos en otras empresas. Los contratados temporales mismos tampoco están muy dispuestos a aprender informalmente, pues los saberes que adquieren pueden ser, en buena medida, específicos de la empresa en la que temporalmente prestan sus servicios, y no necesariamente son útiles en puestos de trabajo futuros, en otras empresas. De hecho, se ha comprobado que el desempleo y la contratación temporal tienen efectos propios, negativos, en las puntuaciones que se obtienen en pruebas de aptitudes lingüísticas y matemáticas (Cabrales, Dolado y Mora, 2013).

Por tanto, en unas circunstancias tales, independientemente de la calidad del sistema educativo y de las habilidades de sus egresados, la inserción laboral de estos tendería a erosionarlas o a no desarrollar suficientemente su potencial, dejando de producir todos los beneficios posibles las grandes inversiones efectuadas en la educación formal de esos jóvenes. Es decir, el tipo de experiencia laboral de muchos jóvenes españoles, derivada, en última instancia, de una regulación dualista del mercado laboral, puede estar afectando negativamente a la acumulación de capital humano en España, y, por tanto, a su capacidad de innovación y de crecimiento económico. Y estaría contribuyendo a niveles menos elevados de lo deseable en la agencia individual de esos jóvenes en tanto que trabajadores, de modo que tendrían difícil desempeñar un papel central en una hipotética dina-

mización de la economía hacia una de mayor valor añadido, lo cual implica aplicar un bagaje de conocimientos que, en parte, es previo a la experiencia laboral, pero, en buena medida, se cultiva en ella. Les costará, también, desarrollar la moral del trabajo bien hecho, en el que se incorporan innovaciones y perfeccionamientos, en un clima de cooperación y de competencia leal.

Obviamente, los sindicatos no son los únicos responsables de ese estado de cosas. Los sucesivos gobiernos podrían haber apostado por otro tipo de flexibilización del mercado de trabajo, pero no se atrevieron, probablemente en la expectativa de grandes resistencias por parte de los sindicatos y, sobre todo, de la opinión pública ciudadana, que, en esta materia, ha solido estar mucho más cerca de las posturas sindicales que de las de economistas o políticos liberales (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014: 91-118). De hecho, la plétora de reformas laborales habidas desde comienzos de los años noventa nunca ha acabado de resolver el problema de la dualidad, pues sigue siendo más barato despedir (y, por tanto, contratar) a un asalariado temporal que a uno indefinido. La última reforma laboral, promulgada en 2012, abarató relativamente los despidos de contratados indefinidos (y, por tanto, abarató su contratación), pero mantuvo una gran diferencia entre sus indemnizaciones y las de los contratados temporales. No extraña, entonces, que la contratación temporal siga siendo la vía mayoritaria de la contratación, superando el 90% de los contratos firmados cada mes, un porcentaje similar al existente antes del inicio de la crisis.

Protección frente al desempleo, formación profesional y agencia individual de los trabajadores

Con su resistencia a liberalizar de manera general el mercado de trabajo los sindicatos han podido contribuir a las altísimas tasas de paro del mercado de trabajo español. Ante ellas, los sindicatos demandaron y consiguieron que los nuevos gobiernos democráticos establecieran un sistema de subsidios de desempleo bastante generoso, tanto en términos de la cuantía de las prestaciones (altas tasas de sustitución del último salario) como de la duración del subsidio. Obviamente, estos subsidios han resultado fundamentales en una sociedad con tasas altas de paro, como parte de los ingresos administrados por las familias para vadear las periódicas crisis. Pero también han podido tener el efecto no deseado de reducir la intensidad de agencia de los trabajadores en paro, que se habrían visto poco incentivados a buscar (y encontrar) pronto un nuevo trabajo, prolongándose así las fases de desempleo, y acentuándose los negativos efectos que pasar por ellas tiene en la acumulación de capital humano de los trabajadores y en sus expectativas de encontrar trabajo. Los efectos negativos han podido ser mayores en la medida en que la obtención del subsidio no se ha vinculado en absoluto con estrategias de mejora del capital humano del trabajador desempleado.

En contra del argumento anterior, puede aducirse que un subsidio generoso de desempleo, con un mínimo de duración, sirve para que el trabajador pueda ser más selectivo en su búsqueda de trabajo y ajustar el empleo finalmente elegido a su capital humano. Igualmente, puede imaginarse que esos subsidios pueden servirle para

poder dedicar el tiempo suficiente, precisamente, a mejorar ese capital humano. Es cierto que los sindicatos han reclamado que se dediquen más recursos a las políticas activas de empleo, por ejemplo, las de formación, que contribuyen a dar sentido al entendimiento de los subsidios de desempleo antedicho. Sin embargo, su comportamiento no ha sido del todo coherente con la aparente relevancia otorgada por los sindicatos a la formación⁹.

En primer lugar, lo fundamental es que, *grosso modo*, han promovido o aceptado la dualidad del mercado de trabajo, un diseño institucional con efectos no deseables en varios ámbitos, en particular en términos de una menor formación de los temporales en sus empresas y de erosión de su capital humano, pero también de insuficiente incentivo a los trabajadores indefinidos para que mejoren el suyo, como he apuntado más arriba. En segundo lugar, a través de la Fundación para la Formación continua (y su sucesora, la Fundación tripartita para la formación en el empleo) se han convertido en muy relevantes gestores de grandes cantidades de fondos públicos para la formación, en intermediarios de esos fondos y en destinatarios de esos fondos. No cabe duda de que, de este modo, han contribuido a que muchos más trabajadores accedan a la formación continua (Rigby, 2008), pero no está claro que esas tareas hayan servido para mucho, por lo pronto, porque la evaluación de los programas de formación financiados por esas instituciones ha sido muy insuficiente (Mato Díaz, 2010; de la Rica, 2015; Alonso-Borrego *et al.*, 2004; Tribunal de Cuentas, 2014: 213), algo que podían haber resuelto los sindicatos y las asociaciones empresariales, pero no lo han hecho. Además, como apunto más adelante, no es descartable que hayan aprovechado ese papel de gestores para utilizar los fondos públicos para la formación como parte de la financiación de la actividad ordinaria de los sindicatos. En tercer lugar, también se han convertido en intermediarios de los fondos públicos para la formación de desempleados. De nuevo, no sabemos mucho de su eficacia, aunque, en este caso, contamos con varios estudios de evaluación con el suficiente rigor empírico, que apuntan a efectos bastante reducidos (Mato Díaz, 2010), y podemos sospechar con algún fundamento que una parte de esos fondos han podido destinarse a la financiación de los sindicatos, como sugieren los recientes escándalos al respecto en Andalucía (véase más adelante).

Por último, tampoco está del todo claro que su actividad en las empresas haya contribuido sustancialmente a mejorar la formación de los trabajadores. García-Olaverri y Huerta (2011) comparan distintas características de dos muestras de empresas industriales recogidas en 1996 y 2007 según el grado de influencia sindical en las empresas (estimado por sus directivos). Descubren que no hay diferen-

⁹ Mi argumentación contrasta con la de Martínez Lucio (2008), cuyo juicio sobre la implicación de los sindicatos en la formación de los trabajadores es muy positivo, pero coincide con el punto de vista de Köhler, para quien "la asignación de recursos para la formación ocupacional, concedida a las propias organizaciones sindicales (y a otros agentes sociales) sin programación ni integración, ha generado prácticas dudosas y poco eficaces, lo que ha hecho un flaco favor al prestigio de tal formación y al de las organizaciones implicadas" (2008: 66-67). De hecho, Köhler propone que los sindicatos limiten su papel de oferentes a la formación sindical.

cias en la poca cantidad de formación que ofrecen las empresas a sus trabajadores entre las empresas con influencia sindical alta o muy alta y el resto, aunque sí la hay respecto de la remuneración (más alta en las primeras). Rigby, que formula un juicio eminentemente positivo sobre el papel de los sindicatos en la formación continua, reconoce que “la influencia sindical se ha distanciado demasiado del proceso de trabajo [y] no existe garantía de que la formación aprovechada por los trabajadores incida positivamente ... en su futuro laboral inmediato [o] en la competencia de su empresa” (2008: 89). No lo formula implícitamente, pero una de las razones de ello es la escasa implantación de los sindicatos en muchas empresas, debida a su baja tasa de afiliación. Por el contrario, Abellán y Felgueroso (2005), en su análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2001, sí descubren un efecto positivo, moderado, de la presencia sindical en la empresa en el hecho de que un trabajador reciba formación o no.

■ 3.3.3. Los límites de la negociación colectiva

Más allá de la legislación laboral, los sindicatos y las organizaciones empresariales han consolidado en sus prácticas un modelo de negociación colectiva de efectos dudosos en términos del desarrollo de un tejido productivo avanzado. Nunca ha llegado a estar tan centralizada como la propia de los países nórdicos, aunque experiencias recurrentes de concertación social (política de rentas) han podido ser útiles, en distinto grado, para políticas económicas de control de los costes laborales y de la inflación. Sin embargo, no se ha acabado de configurar un patrón estable, pues no siempre se ha producido la concertación, alternándose con fases de relativa descentralización desorganizada (Molina, 2014a). A pesar de las aspiraciones declaradas de los dirigentes sindicales, tampoco han conseguido los actores sociales estructurar la negociación sobre la base de acuerdos de sector a escala nacional, algo que ha podido contribuir a la productividad en los países nórdicos y en otros como Alemania. Por el contrario, en España han abundado los convenios sectoriales a escala provincial, que han configurado un modelo poco coordinado.

Lo que revela la incapacidad para firmar convenios sectoriales de alcance nacional

La incapacidad de los sindicatos para alcanzar, de manera generalizada, acuerdos con la patronal que establecieran un marco de convenios sectoriales a escala nacional que coordinasen y racionalizasen los de nivel inferior es uno de los ejemplos más claros de que la agencia colectiva de dichas organizaciones se ha desarrollado relativamente poco. El ABI de 1979 ya planteó la necesidad de reformar la estructura de la negociación colectiva, con el objetivo de eliminar la atomización. El AMI de 1980 recogió esta idea con propuestas en apariencia tajantes, pero con tales matices que el mensaje realmente enviado era: no se hará la reforma si los protagonistas de cada convenio no lo desean (Márquez, 2007: 123). Un plantea-

miento tal se reiteró en el resto de la concertación social de los años ochenta. En realidad, apenas se han establecido convenios sectoriales a escala nacional. Como recuerda el mismo Márquez, fracasó un convenio del metal, pues no lo firmó CCOO, fracasó varias veces el intento de alcanzar un convenio nacional para el sector del transporte, y en hostelería solo se ha llegado a acuerdos sobre materias concretas. Sin embargo, en 1978 sí se llegó a un convenio nacional para la industria química, que acabó con múltiples convenios de rango inferior, y en 1992 se firmó un convenio equivalente para la construcción, que se ha renovado hasta 2012.

En realidad, las reglas básicas, a escala sectorial y nacional, siguieron siendo durante bastantes lustros las establecidas bajo el régimen franquista, en la forma de Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales. En la nueva ordenación democrática del mercado de trabajo (en el Estatuto de 1980) estaba previsto que esas normas fueran sustituidas por convenios sectoriales. Es decir, se aspiraba a reemplazar la regulación desde arriba por la autorregulación de las partes (asociaciones empresariales y sindicales). Apenas se avanzó en casi quince años, hasta que el gobierno promovió una ley que las derogaba a partir de 1995, en el marco de otras actuaciones de reforma del mercado de trabajo, adoptadas ante la percibida incapacidad de los actores sociales para proponer soluciones viables a los problemas de una economía española en crisis.

Como señala Molina (2014a: 405 y ss.), la amenaza efectiva de regulación unilateral efectuada por el gobierno probablemente llevó a los sindicatos a recuperar la idea de la autorregulación, también en lo tocante a la estructura de la negociación colectiva¹⁰. De este modo, ya bajo un nuevo gobierno, en 1997 llegaron a varios acuerdos básicos con la patronal, entre ellos el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, destinado a cubrir las lagunas de regulación derivadas de la desaparición de las ordenanzas laborales, y el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), por el que las partes se comprometían a orientar la negociación colectiva de tal modo que se estructurase de manera articulada partiendo de convenios sectoriales de alcance nacional. El primero era la respuesta a la decisión unilateral del gobierno anterior, que acababa con las ordenanzas, y que obligaba a patronal y sindicatos a sustituirlas por convenios colectivos sectoriales o por normas convenidas de otro tipo, algo que tuvo lugar, en lo fundamental, en el lustro siguiente, no siempre mediante acuerdos entre las partes, sino también mediante la imposición de laudos administrativos, y no siempre innovando en la regulación, sino remitiendo a la ordenanza que el nuevo convenio derogaba. Con todo, patronal y sindicatos no tuvieron más remedio que incorporar en sus negociaciones una variedad de aspectos que iban claramente más allá de los salarios y la jornada (Miguélez y Rebollo, 1999). El segundo acuerdo reforzó el diálogo social, estableciendo y consolidando instituciones bipartitas a escala sectorial, como observatorios de empleo o mecanismos de resolución de conflictos, pero no produjo cambios de relieve en la estructura de la negociación colectiva.

¹⁰ Mi relato de los sucesivos, aparentes, intentos de reformar la estructura de la negociación colectiva sintetiza la investigación de Molina (2014a), aunque difiere de su interpretación, que enfatiza lo que esa historia implica de esfuerzos por mantener la autonomía de las partes. Véase, también, Molina (2014b).

El llamado AINC 2002 también puede entenderse como manifestación simbólica de que sindicatos y patronal reclamaban su autonomía y renegaban de la interferencia estatal, pero tampoco introdujo reformas en la estructura de la negociación colectiva, limitándose a un tradicional acuerdo de política de rentas. Pervivió en este último sentido renovándose anualmente hasta 2008.

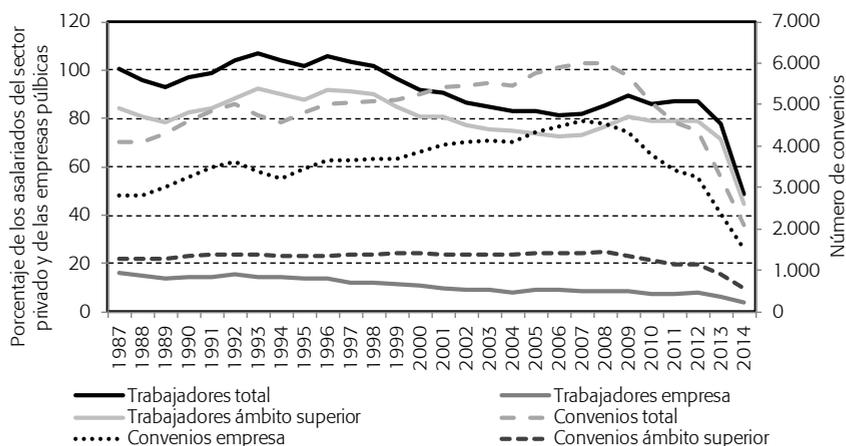
Bien entrada la crisis económica iniciada en 2008, patronal y sindicatos volvieron a negociar la reforma de la negociación colectiva, llegando, de nuevo, a un acuerdo que no produjo efectos sustantivos, el I Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva, de febrero de 2010. El compromiso de reformar la negociación colectiva se quedó en nada, por lo que el gobierno decidió actuar por su cuenta. Con la Ley 35/2010, el gobierno del PSOE inició, tímidamente, una senda de reformas en la línea de eliminar trabajos a la capacidad de ajuste de las empresas a la coyuntura económica (véase más adelante), sobre todo facilitando las cláusulas de descuelgue, aunque sin efectos apreciables. Los sindicatos respondieron a esta nueva regulación unilateral del mercado de trabajo (que sucedía a fracasos negociadores entre las partes sociales) con la huelga general de septiembre de 2010. Resultado de ella fueron nuevas negociaciones, esta vez tripartitas, que dieron lugar al Acuerdo Social y Económico de principios de 2011, centrado en la reforma del sistema de pensiones públicas, pero que incluía un nuevo compromiso de patronal y sindicatos para comenzar conversaciones para la reforma de la negociación colectiva. El nuevo fracaso en la negociación se siguió de una nueva decisión unilateral del gobierno, que introdujo cambios destinados a potenciar la negociación a escala de empresa.

En enero de 2012 se firmó el II Acuerdo sobre Empleo y Negociación Colectiva, que incluía el compromiso de descentralizar la negociación colectiva en el marco de convenios sectoriales de escala nacional. Esta vez el gobierno, ahora del Partido Popular, no esperó a comprobar si esos compromisos daban fruto, presionado por la gravísima coyuntura económica y por sus socios europeos, a quienes convenía enviar una señal de determinación en las reformas y en el control de las cuentas públicas. En febrero de 2012 las Cortes promulgaron la reforma laboral más ambiciosa y transformadora hasta la fecha, sobre todo en el campo de la negociación colectiva. No solo ha reforzado la autonomía del empresario para cambiar las condiciones de trabajo, sino que ha limitado la ultraactividad de los convenios (que dejarán de prorrogarse automáticamente en determinadas condiciones), ha facilitado mucho el descuelgue de convenios de ámbito superior, y ha dificultado la aparición de convenios de sector, pues prohíbe que los convenios contengan cláusulas que establezcan su prevalencia sobre convenios de ámbito inferior. De este modo, la historia de la recuperación de la autonomía de las partes es, en el fondo, la de la revelación de su incapacidad para llegar a acuerdos en algo que, aparentemente, era central para ellas. Es decir, es la historia de la revelación de la reducida intensidad de agencia colectiva de sindicatos y patronal. Esta historia acaba, por ahora, con el refuerzo del pilar estatal de nuestro sistema de relaciones laborales, y con una negociación colectiva cuya estructura es probablemente la más incierta y abierta de los últimos cuarenta años.

Prueba de lo último es la evolución reciente de las cifras de convenios colectivos y de los trabajadores afectados por ellos. Como puede comprobarse en el gráfico 2, la cobertura de la negociación colectiva era prácticamente total desde finales de los ochenta hasta finales de los noventa. Entre esa fecha y mediados de la primera década del siglo actual experimentó una tendencia suave a la baja, aunque el número de convenios no dejó de crecer, sobre todo los de empresa. La cobertura solo se recuperó artificialmente como resultado de la crisis: los trabajadores afectados por los convenios se miden en el momento de firma, por lo que no reflejan caídas en el empleo durante el periodo de vigencia de los convenios. Entre 2012 y 2014 se observa una caída en picado, tanto del número de convenios en vigor como del porcentaje de trabajadores cubiertos. Esa caída en picado, que podría no ser tanta una vez las cifras sean definitivas, no implica que porcentajes altísimos de asalariados se hayan quedado sin convenio que regule sus condiciones laborales; la realidad es bastante más compleja. Pero sí apuntan al reto principal que afronta la negociación colectiva hoy, el de renovar voluntariamente el entramado de acuerdos en unas condiciones en que los actores ya no pueden contar con que los convenios se prorroguen por defecto. Y sugieren la posibilidad de que muchos trabajadores se queden sin convenio. Probablemente por esto último ya se han conocido sentencias que afirman que determinadas cláusulas de los convenios se consideran parte del contrato de trabajo firmado por la empresa y el trabajador; es decir, los jueces estarían integrando los convenios colectivos en los contratos de trabajo.

Gráfico 2

ESPAÑA (1987-2014). CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS CONVENIOS, SEGÚN ÁMBITO Y AÑO DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS (*)



Nota: (*) Las series de trabajadores corresponden al porcentaje del total de asalariados privados y de empresas públicas que representan los trabajadores afectados por los convenios.

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Empleo (*Boletín de Estadísticas Laborales y Principales series, condiciones de trabajo y relaciones laborales*), y del INE (EPA).

Convenios erga omnes, descuelgues y agencia de las empresas españolas

La reforma de 2012, en lo tocante a la negociación colectiva, fue la respuesta del gobierno del Partido Popular a otra de las peculiaridades del modelo español. Este no ha facilitado que las empresas ajusten sus condiciones salariales (y otras condiciones laborales) a sus circunstancias particulares, pues la negociación colectiva se ha basado en la cláusula *erga omnes*, por la cual el convenio se aplica a todos los trabajadores y todas las empresas del ámbito de vigencia (sectorial y territorial) del convenio, independientemente de que trabajadores o empresas hayan manifestado su voluntad de adherirse a él. Además, durante bastante tiempo, a las empresas le ha sido difícil descoulgarse de los convenios. En cualquier caso, la baja tasa de afiliación sindical ha hecho casi imposible una estrategia de acuerdos locales, pues la presencia sindical en muchísimas empresas se ha limitado a la convocatoria de elecciones sindicales y poco más. De este modo, las negociaciones a escala de empresa se han circunscrito, casi exclusivamente, al segmento de las grandes empresas, eludiendo a las de tamaño medio o pequeño. Así, ha sido difícil que en las empresas de menor tamaño se desarrollen tradiciones de negociación y cooperación entre empresarios y trabajadores que pudieran dar lugar al tipo de acuerdos productivistas considerados más arriba.

Quienes apuntan al tipo de negociación colectiva como factor relevante para explicar los problemas del mercado de trabajo en España argumentan que la estructura de la negociación colectiva contribuye a la desconexión entre salarios y productividad a tres escalas: sectorial, empresarial e individual (Andrés y Doménech, en prensa). Así, los salarios han acabado por ser muy sensibles a la evolución del IPC, pero muy poco a la productividad del trabajo o a los niveles de empleo. Por ello, entre otras razones, los ajustes a un ciclo económico a la baja han solido tener lugar, preferentemente, mediante cantidades y no, o solo tardíamente, mediante la reducción de salarios de los ocupados. Este modelo de ajuste se ha revelado en todas sus negativas consecuencias en la crisis actual, que vuelve a confirmar un funcionamiento del mercado de trabajo español alejado de lo común en Europa Occidental: se ha destruido muchísimo más empleo del que han destruido otros países en los que el PIB ha caído lo mismo o más.

■ **3.3.4. La estrategia de fortalecerse como organizaciones poco dependientes de sus afiliados**

Uno de los objetivos primordiales de los sindicatos de clase durante la transición democrática fue el de asegurar un marco de relaciones laborales en que se protegiesen los derechos de los trabajadores, para lo cual era necesario que se consolidasen cuanto antes las organizaciones encargadas de defender los intereses de aquellos, esto es, los sindicatos (Zufiaur, 1985: 204). Probablemente por esta urgencia, la opción estratégica fundamental, implícita o explícita, fue la de fortalecer

esas organizaciones de modo que dependieran poco de una masa amplia de afiliados. Más adelante comprobaremos cómo las cifras inicialmente elevadas de afiliación fueron flor de un día (de tres o cuatro años), lo cual podría justificar la estrategia de los sindicatos.

En realidad, esa estrategia era evidente, como veremos, incluso antes de que las cifras de afiliación se desplomasen. Ello sugiere dos posibilidades. Por un lado, los dirigentes sindicales quizá sospechaban que esas cifras eran un tanto irreales, producto de la efervescencia del momento, y, por tanto, no se podía contar con ellas para una estrategia de consolidación como organizaciones. Por otro lado, quizá veían esas cifras como reales, lo que abría ante ellos optar entre dos cursos de acción: primero, el de asentar, cultivar y desarrollar a medio y largo plazo los entusiasmos (reales) iniciales, y esperar a contar con una sólida base social para el papel protagonista que esperaban para los sindicatos; y, segundo, el de construir ese papel protagonista sobre otras bases, sin esperar. En esta segunda hipótesis, se habrían decidido por seguir el segundo camino.

La institución del sindicato más representativo

La estrategia de fortalecimiento institucional sin depender de la afiliación es ya evidente en el Estatuto de los Trabajadores, de 1980, momento en el que, aparentemente, las cifras de afiliación habían caído, pero seguirían siendo considerables. Recordemos que el Estatuto fue negociado con CEOE y UGT. En dicha norma se regula la condición de organización sindical más representativa, en paralelo a la de asociación empresarial más representativa. A estas organizaciones se les otorgan notables competencias en la ordenación de las relaciones laborales. Están capacitadas para negociar los convenios colectivos de ámbito estatal, y las organizaciones representativas en un sector o en una provincia lo están para negociar los convenios de esos ámbitos. Más aún, están capacitadas para “establecer la estructura de la negociación colectiva”, y fijar las reglas de solución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, así como los principios de complementariedad entre ellos, fijando las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. También tienen capacidad para negociar acuerdos sobre materias concretas, que equivaldrán a convenios colectivos. Asimismo, el gobierno ha de consultarlas antes de tomar decisiones que pueden ser de calado, como el diseño de medidas de fomento del empleo, ampliaciones o limitaciones de la jornada de trabajo, la extensión de convenios colectivos cuando hay dificultades de negociación, o la derogación de las ordenanzas laborales. Por último, se les reconoce una capacitación genérica como representantes de los trabajadores o los empresarios ante la Administración Pública.

Lo fundamental desde el punto de vista del tipo de fortalecimiento institucional que se consigue con el estatus de sindicato más representativo es que no depende del número de afiliados ni de la presencia sindical cotidiana en las empresas, sino de unos resultados electorales. Con el nuevo régimen democrático, la representación

de los asalariados en las empresas españolas se articuló dualmente. En las empresas puede haber una sección sindical, con las prerrogativas correspondientes, y, básicamente, a partir de un determinado tamaño (6 trabajadores), uno o varios delegados de personal o un comité de empresa, también con sus competencias, más amplias que las de la sección sindical, aunque pueden entrar en concurrencia (por ejemplo, ambos órganos pueden convocar huelgas). Los delegados y los miembros de los comités de empresa son elegidos por los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo. Son los resultados de esas elecciones los que se tienen en cuenta para otorgar el estatus de sindicato más representativo: el que, a escala nacional, consigue, al menos, un 10% de los representantes, o el que consigue, al menos, un 15% a escala de una comunidad autónoma. En el caso de la legitimación para negociar y firmar convenios sectoriales o provinciales no se habla de sindicatos más representativos, pero se establece un criterio similar, el de contar con un mínimo del 10% de los miembros de comités o delegados de personal del ámbito de referencia del convenio.

Más adelante, a las organizaciones más representativas se les reconocerían más capacidades legales¹¹. Las fundamentales, en lo que aquí nos interesa, son las referidas a la convocatoria de elecciones a delegados de personal o comités de empresa. En la redacción inicial del Estatuto no está claro quién tiene esa capacidad. La reforma del artículo 67.1 derivada de la Ley 32/1984 lo aclara, otorgando la capacidad de convocatoria a los sindicatos más representativos, a los que cuenten con un mínimo del 10% de los representantes de los trabajadores en la empresa, o a los trabajadores del centro, por acuerdo mayoritario. Es decir, no es necesario que los sindicatos convocantes tengan afiliados en el centro de trabajo correspondiente, solo que tengan el estatus de más representativos (basado en resultados electorales) o que cuenten con un mínimo de representación en el centro de trabajo (de nuevo, un criterio basado en resultados electorales). Por contra, a los trabajadores no afiliados se les requiere concitar, previamente, la voluntad de más de la mitad de la plantilla.

Los convenios erga omnes

El segundo pilar básico del fortalecimiento institucional independiente de la afiliación es el del tipo de eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos. En bastantes países europeos pueden aplicarse las cláusulas de los convenios colectivos a empresas y trabajadores del mismo sector (o territorio) que no pertenecen a las organizaciones empresariales y sindicales signatarias sin necesidad de que esas empresas o trabajadores manifiesten su acuerdo¹². A eso se refiere la eficacia *erga*

¹¹ Y se delimitarían no solo legal y reglamentariamente, sino mediante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Como dice Escudero (2007: 53), "las manifestaciones de la representatividad sindical son ... bastante inabarcables, ya que la concreción de sus atribuciones está diseminada por muy distintos pliegues y rincones de nuestro ordenamiento jurídico".

¹² Según Kerckhofs (2011), de quien obtengo esta información, de los 27 países de la Unión Europea solo 6 no cuentan con procedimientos de extensión *erga omnes*. Se trata de Chipre, Dinamarca, Italia, Malta, Suecia y el Reino Unido. Véase, también, Traxler y Behrens (2002).

Cuadro 1

UE-15. MECANISMOS PARA LA EXTENSIÓN *ERGA OMNES* DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

País	Iniciativa	Requisitos mínimos para la extensión	Procedimiento legal	Frecuencia de uso
Austria			Orden de extensión (<i>Satzungsklärung</i>).	Muy poco utilizado, dada la gran cobertura de la negociación colectiva.
Bélgica	A petición de uno de los firmantes, pero, en la práctica, automático (<i>ex lege</i>).		Decreto del Ministro competente.	Uso frecuente.
Dinamarca	Sin mecanismo de extensión.			
Finlandia	Automática (<i>ex lege</i>).	El convenio debe tener alcance nacional y ser representativo en un determinado sector: estadísticas, las prácticas habituales en el sector y la tasa de afiliación de los signatarios.	La validez general la decide una comisión pública; cabe apelación ante un tribunal laboral.	Aplicado de manera general.
Francia	Casi automática: requisito formal de petición por parte del Ministerio de Trabajo o de los firmantes.		Orden ejecutiva del Ministerio de Trabajo tras consultar con la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva.	Uso frecuente.
Alemania	A petición de uno de los firmantes.	Los empresarios firmantes deben emplear al menos al 50% de los trabajadores en el área ocupacional y geográfica cubierta; la extensión debe servir el interés público; una comisión debe aprobarlo por mayoría.	Declaración del Ministerio de Trabajo.	Muy poco utilizado. Lo habitual es que se acepten voluntariamente los convenios colectivos sectoriales como guía para la fijación de salarios.
Grecia	Normalmente, a iniciativa del Ministerio de Trabajo, pero también a petición de alguno de los firmantes.	Los empresarios ya cubiertos deben emplear al menos el 51% de los trabajadores del sector o la profesión.	Decisión del Ministerio de Trabajo.	Reformas recientes han limitado las posibilidades de extensión.

Cuadro 1 (continuación)

UE-15. MECANISMOS PARA LA EXTENSIÓN *ERGA OMNES* DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

País	Iniciativa	Requisitos mínimos para la extensión	Procedimiento legal	Frecuencia de uso
Irlanda	Solicitud de los firmantes.	Los firmantes deben ser "sustancialmente representativos".	Decisión de un tribunal laboral.	Muy poco frecuente. Limitado, en la práctica, a los sectores de la construcción y de contratación de electricidad.
Italia	Sin mecanismo de extensión.			
Luxemburgo	Propuesta unánime de las partes representadas en la Comisión de Conciliación, con el asesoramiento de las cámaras profesionales competentes		Regulación del Gran Ducado.	
P. Bajos	Solicitud de alguno de los firmantes.	El acuerdo cubre al menos al 55% de los empleados relevantes.	Decisión del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.	Uso frecuente.
Portugal	Solicitud de los firmantes.		Decreto del Ministro de Economía y Empleo.	Práctica común.
España	Automática (<i>ex lege</i>).	Los firmantes deben representar, al menos, al 50% de los trabajadores y empresas correspondientes.		Se aplica a todos los convenios.
Suecia	Sin mecanismo de extensión.			
Reino Unido	Sin mecanismo de extensión.			

Fuente: Adaptación del cuadro 1 de Kerckhofs (2011) con información del cuadro 8 de Traxler y Behrens (2002).

omnes. Esta eficacia se consigue mediante procedimientos de extensión de los convenios. En el cuadro 1 se recogen los criterios de aplicación de esos procedimientos. No es difícil comprobar que los criterios menos estrictos se aplican en España. Basta con que el convenio esté firmado por asociaciones empresariales que representen al 50% de las empresas del sector y por sindicatos cuyos miembros de comités de empresa y delegados sumen, también, el 50% de esos miembros y delegados en el sector correspondiente. No requiere de una iniciativa especial de alguna

de las partes (lo común en la mayoría de los países de la UE-15), ni de requisitos sustantivos de afiliación (como ocurre en Finlandia), ni de una decisión a propósito de una instancia pública (lo más habitual en el grupo de países considerado). En realidad, todos los convenios colectivos, en la medida en que se cumple el criterio de representatividad que los convierte en tales, tienen eficacia *erga omnes* por defecto; en los demás países el uso puede ser más o menos frecuente, pero nunca es universal.

La financiación pública de los sindicatos

El tercer pilar de la estrategia, al menos implícita, de reducida dependencia de los afiliados lo constituye el haber contado con importantes cantidades de fondos públicos para el sostenimiento organizativo de los sindicatos. Los distintos componentes de la financiación pública, directa o indirecta, de los sindicatos han sido hasta hoy los siguientes¹³. Comenzando por las transferencias de capital, hemos de recordar que buena parte de sus sedes están situadas en inmuebles cedidos por las administraciones públicas, bien sea mediante el procedimiento de la devolución del patrimonio histórico sindical, bien mediante la subrogación de los grandes sindicatos en la posición de los sindicatos verticales del franquismo.

En lo que respecta a las transferencias corrientes, hay que recordar las siguientes. En primer lugar, reciben una cantidad de fondos públicos directamente proporcional al porcentaje de representantes que obtienen en las elecciones a delegados y comités de empresa, destinada a remunerar las tareas de interés general que cumplen los sindicatos (Zufiaur, 1985).

En segundo lugar, los sindicatos suelen concurrir a las convocatorias de subvenciones de los distintos niveles de la Administración Pública, con los objetivos más diversos: el fomento del asociacionismo, la elaboración de estudios, programas sociales varios, integración de inmigrantes, programas de igualdad, etc. No cabe descartar, a la vista de lo ocurrido con otros fondos, como los destinados a la formación continua y a la ocupacional, que una parte de esas subvenciones no se asigne estrictamente a la actividad subvencionada, sino que se destine al sostenimiento genérico de las organizaciones.

En tercer lugar, hay que tener en cuenta la remuneración, en tanto que organizaciones o a título personal de los representantes sindicales, obtenida por la participación en una amplia colección de consejos asesores y órganos similares de las administraciones públicas en todos sus niveles y ramas, incluyendo las empresas públicas, los organismos autónomos, y, hasta hace poco, instituciones semipúblicas como las cajas de ahorros. La participación institucional de los sindicatos estuvo clara desde el principio de la transición (como puede comprobarse en el largo listado de organismos recogidos en Zufiaur, 1985: 227-228).

¹³ Una buena síntesis de todas esas formas, en Pérez-Gómez (2011). De ella partimos para nuestra enumeración. Recordemos que una descripción similar a la que aquí hago vale para las asociaciones empresariales, pero no son objeto de este capítulo.

En cuarto lugar, hay que mencionar la participación de los sindicatos más representativos en la gestión de los recursos destinados a la formación continua de los ocupados, que proceden tanto de parte de las cuotas de formación profesional que pagan estos y las empresas como de subvenciones del Fondo Social Europeo. En quinto lugar, hay que referirse a las ayudas públicas a la formación de desempleados, procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal y de las consejerías autonómicas con competencia en esta materia.

Obviamente, no cabe, sin más, identificar los fondos públicos recibidos por la participación de los sindicatos en actividades de formación como fondos que financian a los sindicatos. Sin embargo, una parte no menor de esos fondos puede haber servido para su sostenimiento como organizaciones. En primer lugar, las evaluaciones que se han hecho del destino y la eficacia de esos fondos no han solido ser muy exigentes (véase más arriba), por lo que no podemos estar seguros de que se hayan aplicado adecuadamente.

A la duda anterior contribuye, en segundo lugar, que el control ejercido por las administraciones ha debido de ser bastante laxo, como ha reconocido el gobierno actual en su reforma del sistema de la formación continua¹⁴. De ello es, asimismo, indicio contundente el complejo proceso judicial relativo a los fondos para la formación de desempleados que se está desarrollando en Andalucía, el cual, entre sus consecuencias más inmediatas, ha redundado en que la Junta de Andalucía haya solicitado a un sindicato la devolución de cantidades en el orden de los millones de euros¹⁵.

En tercer lugar, hace ya tres lustros el Tribunal de Cuentas expresó dudas razonables acerca del destino de los fondos para la formación continua de ocupados (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2002: 259-260).

En cuarto lugar, el Tribunal de Cuentas ha vuelto a emitir un informe bastante crítico con la Fundación tripartita, de cuyas conclusiones cabe inferir, al menos, que es muy difícil comprobar que el destino de los fondos sea el debido. Aparte de múltiples problemas de índole administrativa, e incluso legal, lo más relevante a los efectos de mi argumento es lo siguiente. Primero, las organizaciones sindicales y empresariales no cuentan con medios para medir objetivamente las horas dedicadas por su propio personal a la ejecución de los planes de formación, por lo que no se puede verificar lo declarado. Téngase en cuenta que el coste imputado por esos conceptos se elevó a 54 millones de euros, es decir, un 12% del monto total de subvenciones concedidas (426 millones). Segundo, una parte de los fondos (9 millones) se destina a la formación de los trabajadores de las propias asociaciones beneficiarias de la subvención (o de las subsidiarias, o de las empresas

¹⁴ La reforma se recoge en el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE de 23 de marzo de 2015). Un capítulo entero de la norma (el IV) se dedica al "control de la formación y régimen sancionador".

¹⁵ Véase, por ejemplo, "La Junta reclama en firme a UGT 15,3 millones de ayudas sin justificar", *El País*, 30 de noviembre de 2014 (http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/10/30/andalucia/1414665309_004237.html).

con las que subcontratan), la cual debería haber transcurrido según otra modalidad de financiación (planes de demanda, y no de oferta) que implica que las susodichas entidades aporten su propia financiación. Por último, da la impresión de que las justificaciones de costes presentadas por dichas entidades siguen siendo bastante mejorables: se aceptan muchísimas de ellas no por su elevado grado de cumplimiento de las condiciones requeridas, sino por el insuficiente control y seguimiento ejercido por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y por la Fundación tripartita. Prueba de la falta de control es una no despreciable “multiparticipación” en los cursos, con casi 400 alumnos participantes en 6.000 acciones formativas en un solo año. También lo es que un 25,7% de los grupos formativos certificados concluyesen antes de la fecha de concesión de la subvención, por lo que le ha resultado imposible al SEPE llevar a cabo el debido control.

En quinto lugar, el gobierno actual ha reformado la participación de sindicatos y organizaciones empresariales en la gestión de los fondos de la formación continua en el marco de cambios para mejorar la eficacia de dicha formación, pero también para mejorar la transparencia de esa gestión y reducir el fraude, lo que es una manera de reconocer que la transparencia era insuficiente y el fraude demasiado alto. Sindicatos y patronal dejarán de gestionar directamente los fondos, pero podrán obtener fondos como oferentes de cursos de formación en régimen de concurrencia abierta con otros oferentes del sector privado, y se les reserva un papel en el diseño de los planes de formación.

Todos ellos son indicios de que los dineros públicos no tenían siempre el destino adecuado, pero ni siquiera es necesario pensar en términos de fraude. Es lógico imaginar que una parte de los fondos de la formación, como los de casi cualquier subvención, sirva para el sostenimiento de la organización. Esto ocurrirá tanto si el sindicato (o la asociación patronal) es oferente directo de los cursos, y una parte de los fondos se destine a gastos generales, como si el sindicato (o la patronal) subcontrata los cursos como proveedores, obteniendo una remuneración como intermediario.

Que los sindicatos, y las asociaciones patronales, han dependido de esos fondos para el sostenimiento de sus organizaciones lo sugiere, además, lo que sabemos, a través de fuentes periodísticas, acerca de la negociación anterior a la aprobación de la reforma más reciente de la formación continua, que acabo de mencionar. Parte fundamental en esa negociación ha podido ser el reservar a las organizaciones sociales un papel central en el diseño de las políticas de formación continua, por lo que se les asignaría una remuneración que dichas fuentes estiman en el entorno de 30 millones de euros para la patronal empresarial y otros 30 millones para los sindicatos¹⁶, aunque todavía es pronto para saber si, efectivamente, se van a distribuir esas cantidades o no.

¹⁶ *Cinco Días*, 12 de marzo de 2015 (http://cincodias.com/cincodias/2015/03/12/economia/1426171540_043037.html).

¿Cuánto han solido suponer todos estos fondos, directos e indirectos, en las cuentas de los sindicatos? Es casi imposible de saber. No contamos con buenos estudios sobre financiación sindical, no solo para España, sino para otros países europeos, y solo recientemente han empezado los sindicatos a publicar cuentas suficientemente detalladas como para hacerse una idea de la procedencia y el destino de sus fondos. La compleja estructura de los sindicatos (organización central más federaciones territoriales o funcionales) dificulta al analista la elaboración de cifras globales para cada sindicato, pues las organizaciones sindicales no las presentan en términos consolidados. De todos modos, al menos empezamos a contar con algunas cifras básicas válidas para las organizaciones centrales, que han empezado a publicarse en el último trienio. Son, de todos modos, muy insuficientes, debido a que lo genérico de los epígrafes no permite conocer el detalle del destino de los fondos.

Así, por ejemplo, en el epígrafe que la Confederación Sindical de CCOO describe como “ingresos de la organización por la actividad propia” correspondiente a las cuentas de 2012 se recogían 16 millones de euros por subvenciones finalistas y 15 millones de cuotas de afiliados, para un total de 31,5 millones de ingresos. Es decir, por entonces, y ya reducidas las subvenciones públicas por razón del ajuste en las cuentas públicas, para la organización central del sindicato significaban tanto las subvenciones públicas como las cuotas de afiliados (CCOO, 2014). En 2013, una vez acentuado ese ajuste, los ingresos por subvenciones cayeron a los 9 millones, esta vez claramente por debajo de las cuotas de afiliados, que ascendieron a 14 millones. En el caso de UGT, los datos de 2012 reflejaban ingresos por cuotas de 17 millones, por subvenciones sindicales de 5,4 millones, a los que quizá, para una comparación estricta con los datos de CCOO, habría que añadir los 5,4 millones de programas de las administraciones públicas (UGT, 2014). En 2013, los ingresos habrían sido de 15,6 millones por cuotas de afiliados, 4,4 por subvenciones y 4,1 por programas de las administraciones públicas (UGT, 2015). Estas cifras sugieren que solo en la actualidad, tras la caída en las subvenciones públicas motivada por la crisis en las cuentas públicas, comienzan a depender prioritariamente los sindicatos de las cuotas de sus afiliados y no de los fondos públicos para el conjunto de sus actividades (que incluyen, claro está, las de formación), aunque habría que suspender el juicio a expensas de contar con cuentas consolidadas para el conjunto de órganos y organizaciones que componen los grandes sindicatos.

Así pues, los sindicatos españoles adquieren su representatividad, y las ventajas legales aparejadas, incluyendo de financiación, de las elecciones sindicales, y no de la afiliación, y las principales decisiones que toman, las que adoptan conjuntamente con las asociaciones empresariales en el marco de la negociación colectiva, tienen eficacia *erga omnes* por el procedimiento más sencillo existente en Europa, y, de nuevo, desvinculado de la afiliación.

El alcance de las elecciones sindicales

Como es sabido, el alcance de la legitimidad electoral de los sindicatos de clase en España es mayor que su afiliación. Más adelante me ocupo de esta; baste

decir, por ahora, que es internacionalmente baja, situándose en la actualidad cerca del 16%. De todos modos, no es habitual medir el primer alcance en términos estrictos, por lo que recuerdo a continuación los datos básicos.

Un argumento habitual remite a la gran representatividad de los sindicatos, en especial de los dos mayores, en la medida en que recaban porcentajes altísimos de los representantes elegidos en las elecciones sindicales. La evidencia usualmente aducida es como la presentada en el cuadro 2. Ahí se observa cómo los elegidos en las filas de los sindicatos supusieron en la primera ronda electoral (1978) cerca de un 70% del total, pero han alcanzado un porcentaje muy cercano al 100%. Por su parte, los dos grandes sindicatos comenzaron recogiendo un 56% de los representantes, pero recogen hoy el 74%.

Cuadro 2

ESPAÑA (1978-2011). ELECCIONES A COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

	Nº total de representantes	Porcentajes de representantes			
		CC.OO.	UGT	Otros sindicatos	No afiliados
1978	193.112	34,5	21,7	13,4	30,4
1980	164.617	30,9	29,3	13,4	26,5
1982	140.770	33,4	36,7	17,8	12,1
1986	175.363	33,8	39,6	19,4	7,2
1990	237.261	37,0	42,0	17,4	3,5
1995	204.586	37,8	34,8	24,2	3,2
1999	260.285	37,8	37,2	21,9	3,4
2003	280.396	39,0	36,7	21,6	2,7
2007	310.231	39,2	36,8	22,0	2,0
2011	307.011	37,9	35,8	24,4	1,9

Fuente: Adaptado de Jódar *et al.* (2012: 537).

Esta evidencia ha solido interpretarse como suele interpretarse la evidencia relativa al porcentaje de votos en unas elecciones generales. Igualmente, se suele hablar de la capacidad de convocatoria de los sindicatos utilizando la tasa de participación en dichas elecciones, que en las últimas rondas se ha acercado a los dos tercios. Sin embargo, ambos tipos de elecciones parten de censos distintos. En las generales, los convocados a participar son siempre los mismos: los españoles de 18 años o más. En las sindicales, los convocados son los efectivamente convocados, mas no todos los potencialmente convocables, que serían, *grosso modo*, los asalariados de las empresas de 6 o más trabajadores con un mínimo de un mes de antigüedad. Es decir, respecto de las elecciones sindicales interesa saber en qué medida los sindicatos se plantean y/o consiguen convocar, efectivamente, a todos los votantes potenciales. El alcance de esa convocatoria también ofrece sugerencias

cias acerca de la medida en que los sindicatos necesitan ampliar su contacto directo con los trabajadores, y no solo mediante la afiliación.

A finales de los años setenta y primeros ochenta, según cálculos publicados por la Fundación Francisco Largo Caballero, las empresas o centros de trabajo efectivamente convocados rondaban un tercio del total: 32% en 1978, 37% en 1980 (Zufiaur, 1985: 209). En la actualidad, puede calcularse esa proporción a partir de las cifras publicadas por Jódar *et al.* (2012) en un anuario de la Fundación 1º de mayo, de CCOO, procedentes de una base de datos (SIGIS) propia de CCOO¹⁷. Da la impresión de que, en la actualidad, la proporción no ha aumentado, sino que, más bien, habría caído hasta el entorno de la cuarta parte: 25,4% en el ciclo electoral que termina en 2003; 26,2% en el que termina en 2007; y 24,6% en el que acaba en 2011. Es decir, el alcance de la capacidad de convocatoria de los sindicatos, no en términos de trabajadores, sino de centros de trabajo, es decir, el alcance de su acción sobre el terreno no solo no ha aumentado en las últimas tres décadas largas, sino que ha podido caer sustancialmente.

La evolución del alcance electoral de los sindicatos se debe, probablemente, a que les sigue resultando muy difícil o muy poco atractivo conseguir estar presentes en las empresas pequeñas, que representan la abundantísima mayoría de las empresas españolas. De hecho, solo el 11,3% de las empresas o centros de trabajo de 6 a 10 empleados cuenta con representación de los trabajadores, frente a porcentajes claramente superiores en los tramos de mayor tamaño. Con todo, si los datos de la base de datos SIGIS de CCOO son adecuados, da la impresión de que la implantación electoral de los sindicatos en las empresas muy grandes tampoco es universal, sino que se acerca, si acaso, a los dos tercios de las empresas de 250 trabajadores o más (cuadro 3).

Obviamente, el alcance de los sindicatos en términos de trabajadores convocados es mucho mayor, cercano al 50% de los potenciales en el periodo de elecciones sindicales entre 2008 y 2011 (cuadro 3). Los votantes efectivos serían el 32% de los potenciales (50% multiplicado por una tasa de participación del 65%). No es tan fácil saber cómo ha evolucionado el porcentaje de trabajadores convocados, aunque las cifras disponibles apuntan a una caída. En 1986, los votantes convocados fueron 3,16 millones. La población asalariada en el sector privado y las empresas públicas era de 6,26 millones. Suponiendo que un 85% de ellos trabajaba en empresas de más de 5 trabajadores, el electorado potencial de esas elecciones había sido de 5,32 millones. De este modo, los convocados habrían representado un 59% de los votantes potenciales. La participación fue del 79,8%, por lo que los

¹⁷ Jódar *et al.* (2012) ofrecen los porcentajes de empresas participantes por tramos de plantilla, así como el total de empresas para cada uno de esos tramos, por lo que es posible reconstruir una tasa neta de participación para las empresas de 6 empleados o más. También pueden calcularse tasas brutas, tomando el dato del total de empresas participantes (que seguramente incluye algunas con menos de 6 trabajadores) de Beneyto (2012), un dato que también procede de la base de datos SIGIS. Las tasas brutas son algo superiores a las netas. Por ejemplo, en el ciclo electoral resumido con la etiqueta de 2011, la tasa neta es del 24,6%, mientras que la bruta es del 27,3%.

Cuadro 3

ESPAÑA (2011). PRESENCIA SINDICAL DE TIPO ELECTORAL EN LAS EMPRESAS O CENTROS DE TRABAJO, SEGÚN SU TAMAÑO (NÚMERO DE EMPLEADOS)

	(A) Empresas con representantes en porcentaje del total de empresas	(B) Trabajadores en empresas con representantes en porcentaje del total de trabajadores (1)	(C) Participación en las elecciones sindicales, en porcentaje de los trabajadores convocados	(D) Participación en porcentaje de los convocables (BxC/100)
6-10	11,3	11,3	82,6	9,3
11-49	30,1	30,1	74,9	22,5
50-249	56,1	56,1	67,6	37,9
250-999	64,7	64,7	64,7	41,9
1.000 o más	63,2	63,2	54,4	34,4
Total	24,6	50,0	64,9	32,4

Nota: (1) Supongo que el porcentaje de trabajadores en las empresas con representantes equivale al porcentaje de empresas. Para calcular el porcentaje total de trabajadores convocados, estimo el número de trabajadores para cada tramo de tamaño asignando valores medios a cada intervalo calculados a partir de la información del *Anuario de Estadísticas Laborales* de 2011, tabla EMP-03.

Fuente: Elaboración propia con datos de Jódar *et al.* (2012: 545-546) y del *Anuario de Estadísticas Laborales* de 2011.

votantes efectivos habrían sido el 47,4% de los potenciales¹⁸. Es decir, medida en términos gruesos, la capacidad de convocatoria habría caído desde niveles próximos al 60% a niveles del 50%, mientras que el electorado efectivo habría pasado de niveles cercanos a la mitad a niveles cercanos a un tercio del electorado potencial.

Es llamativo, por último, que la tasa de participación en las elecciones sindicales se asocie con el tamaño de empresa en sentido inverso a como lo hace la capacidad de convocar elecciones. La participación es máxima (82,6%) en las empresas de 6 a 10 empleados y cae a medida que aumenta el tamaño hasta el mínimo del 54,4% de las empresas de 1.000 trabajadores o más (cuadro 3). Lo cual sugiere, por una parte, que, una vez conseguida la presencia en una empresa pequeña, es mucho más fácil la acción colectiva, pues se trata de estar en contacto con muy pocos individuos y porque dejar de votar es muy notorio, mientras que es mucho

¹⁸ Elaboración propia con datos de elecciones sindicales obtenidos de Gutiérrez (1994), y de asalariados procedentes de la Encuesta de Población Activa, del INE. La estimación de un 85% de asalariados en empresas de más de 5 trabajadores resulta, simplemente, de proyectar los niveles actuales, obtenidos de las cifras de empresas que cotizan por el régimen general publicadas en el *Anuario de Estadísticas Laborales*. El contraste de mis estimaciones del pasado con las cifras actuales es similar si usamos las elecciones de 1990, que incorporan a las administraciones públicas. Suponiendo que el porcentaje del 85% vale para el sector privado y las administraciones públicas, los votantes potenciales serían 8,16 millones. Como los electores fueron 5,37 millones y los votantes fueron 3,98 millones, los convocados habrían sido un 66% de los potenciales, y los votantes efectivos, un 49%. Si solo aplicamos el porcentaje del 85% a ambos electorados, las cifras de participación serían algo más bajas.

más difícil la acción colectiva si se trata de poner de acuerdo a centenares o miles, entre los cuales es mucho más fácil el escaqueo. Por otra parte, sugiere que en las empresas grandes puede haber proporciones amplias de trabajadores que estén prescindiendo totalmente de la intermediación de los sindicatos, no solo en términos de afiliación, sino de participación electoral¹⁹.

■ 3.3.5. La baja tasa de afiliación sindical

Que la estrategia de fortalecimiento institucional haya implicado depender poco de las cifras de afiliados es uno de los factores que han podido contribuir a que dichas cifras sean internacionalmente bajas. Ello confirmaría, para España, los hallazgos comparativos de Fazekas (2011), cuyo análisis descubre, entre otras cosas, que los incentivos para pertenecer a un sindicato disminuyen claramente si hay mecanismos de extensión de los convenios colectivos. Ello ocurre, incluso, si hay presencia sindical activa en la empresa²⁰.

Los datos más utilizados para comparar internacionalmente las tasas de afiliación son los elaborados por Jelle Visser (2013), en particular su indicador de densidad sindical, que recoge el porcentaje que representan los afiliados sindicales (calculado con las cifras de afiliados publicadas por los sindicatos y las cifras de asalariados disponibles para cada país), aunque también proporciona otro indicador de densidad sindical basado en encuestas, con cifras no muy distintas del anterior. El más utilizado es el primero, probablemente porque permite observar mejor la evolución del sindicalismo en una variedad de países a lo largo de bastante tiempo. Es el que utilizo aquí como base para el gráfico 3.

En la actualidad (datos de 2010), España presenta una tasa muy baja de afiliación en el contexto de la Europa de los 15, pues, con un 15,6%, tan solo supera a la tasa francesa, del 7,9%. Se sitúa muy lejos de las de los países nórdicos, que rondan el 70%, aunque han caído a lo largo de los últimos veinte años. Se acerca a las de Alemania (18%), Países Bajos (19%), y Portugal (19,3%), o, más bien, cabría decir que las de estos tres países se van aproximando a la española, pues las tres han ido cayendo acusadamente en los últimos lustros o décadas.

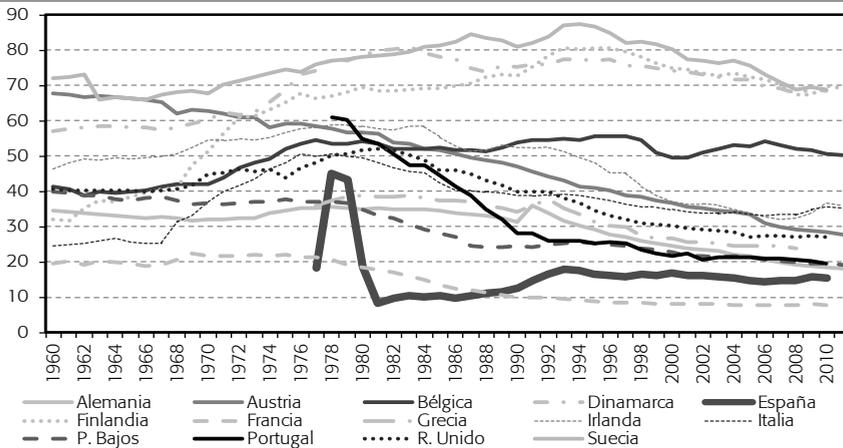
No son pocos los países que presentan tasas descendentes en las dos últimas décadas, en algunos casos prolongando caídas iniciadas bastante antes (Reino Unido) o mucho antes (Austria). La evolución del caso español diverge de esa plausible tendencia general, como describo a continuación.

¹⁹ Es probable que buena parte de esas empresas grandes o muy grandes con baja influencia sindical sean multinacionales (García-Olaverri y Huerta, 2011: 307).

²⁰ Es llamativo, al respecto, que sean muchos los elegidos en las elecciones a delegados y comités de empresa en las listas de CCOO que no pertenezcan a este sindicato: un 40% en la ronda electoral computada en 2011 (Jódar *et al.*, 2012: 553).

Gráfico 3

UE-15 (1960-2011). DENSIDAD SINDICAL (AFILIADOS SINDICALES EN PORCENTAJE DE LOS ASALARIADOS)



Fuente: Elaboración propia con datos de Visser (2013).

La corta duración del entusiasmo afiliativo inicial

Las cifras iniciales de la serie española son mucho más elevadas que las del resto de la serie. Muy probablemente no son comparables, pero las he mantenido en el gráfico porque sirven para recordar la efervescencia afiliativa en los primeros años de libertad sindical, y porque pueden extraerse enseñanzas de dicho entusiasmo y la caída posterior. Que las cifras no son comparables lo admiten los mismos sindicatos. En un informe de CCOO sobre la evolución de su afiliación entre 1978 y 2007 (CCOO, 2008) se afirma que las cifras correspondientes al I Congreso no se pueden comparar homogéneamente con las posteriores, pues la comparación produciría distorsiones notables. Ello se debe a que el criterio de elaboración es muy distinto²¹. Sin embargo, las altas cifras y su ulterior desplome no se deben solo a cambios en los criterios de recogida de los datos, pues mantienen suficiente coherencia con las tasas de afiliación de los obreros industriales obtenidas de las encuestas de Víctor Pérez-Díaz de finales de los setenta y principios de los ochenta. Según dichas encuestas, la afiliación de los obreros industriales habría pasado del 57,4% en 1978 al 23% en 1984, pasando por el 33,8% de 1980 (cuadro 4). Estos datos sí son homogéneos entre sí, pues proceden de tres encuestas a muestras equivalentes y están basados en la misma pregunta.

Es decir, las altas cifras de 1978 y el ulterior desplome deben de ser bastante reales, aunque los niveles exactos para el conjunto de los asalariados sean difíciles de conocer.

²¹ Las altísimas cifras del comienzo proceden de las declaradas por las distintas organizaciones que formaban CCOO, construidas sobre la base de los carnés distribuidos. Las posteriores reflejan cotizantes.

Cuadro 4

TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL A COMIENZOS DE LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA SEGÚN VARIAS FUENTES

	Visser (total asalariados)	Pérez-Díaz (obreros industriales)	CCOO (solo afiliados de este sindicato)
1978	45,1	57,4	21,1
1980	18,7	33,8	8,5
1984	9,9	23,0	4,7

Fuente: Elaboración propia con datos de Visser (2013), Pérez-Díaz (1993) y CC.OO. (2008).

Es probable que esas elevadas cifras iniciales fueran resultado del entusiasmo derivado del comienzo de una auténtica libertad sindical en el marco de una recuperada vida democrática, y que implicasen más una declaración (aceptando o pidiendo carnés; contestando afirmativamente en las encuestas) de apoyo a lo nuevo y de rechazo de lo viejo que un compromiso intenso y potencialmente duradero con la vida sindical. La caída rápida en las cifras abundaría en esta idea, la de un compromiso más bien débil.

Pero también cabe imaginar que la caída podría haber sido menos acusada con un comportamiento distinto de los sindicatos. Recordemos, por lo pronto, los pasos hacia un fortalecimiento independiente de la mayor o menor afiliación que estaban dando los dos grandes sindicatos; claramente UGT, al negociar el Estatuto de los Trabajadores en los términos en que quedó redactado, y probablemente CCOO, pues nunca denunció esos términos. Es decir, es probable que ya en esos primeros momentos estuvieran cultivando poco la afiliación. El informe de CCOO antes citado sugiere algo similar (CCOO, 2008: 3). Por una parte, reconoce su “inexperiencia generalizada de gestión organizativa de la afiliación”, lo cual puede aplicarse al otro gran sindicato, quizá con más razón, pues el desarrollo organizativo de CCOO era por entonces mayor que el de UGT. Por otra, achaca la caída a la propia estrategia de CCOO, la del “sindicato como movimiento”, empeñada en alcanzar un sindicato unitario, por lo que habrían sobreestimado la importancia de las asambleas y subestimado la de la afiliación. Este otro razonamiento, sin embargo, no cabe aplicarlo a UGT, cuyos planteamientos no pasaban, en ningún caso, por la unificación de los sindicatos, la cual veían como una estrategia de CCOO para dominar el movimiento sindical (Marín Arce, 1996: 298-299).

De hecho, aunque los dos grandes sindicatos pertenecieron un breve tiempo a una plataforma de coordinación entre los sindicatos (la llamada “Coordinadora de Organizaciones Sindicales”, o COS), con UGT probablemente empujada por el PSOE a la participación, las relaciones entre ambos fueron bastante conflictivas en los primeros años de democracia. Ambos sindicatos, y el resto, estaban midiendo sus fuerzas, procurando consolidarse como líderes de la clase trabajadora en la nueva democracia, y, no lo olvidemos, intentando ganar las elecciones a comités de empresa y delegados de personal que se celebraron cada dos años entre 1978

y 1982. El enfrentamiento debió de ser bastante acerbo, o, como poco, muy serio, pues, por ejemplo, CCOO no participó en la negociación de grandes acuerdos en los que sí lo hizo UGT (el ABI de 1979, el germen del Estatuto de 1980, y el AMI de 1980). Ese enfrentamiento pudo enfriar los ánimos de bastantes trabajadores, que se habrían retraído de participar en sindicatos percibidos como ocupados en sus enfrentamientos y descuidando a sus potenciales bases. Ese enfrentamiento, que replicaba el enfrentamiento en el seno de la izquierda política, entre el PCE y el PSOE, también pudo influir en la caída de la afiliación en la medida en que una proporción amplia de los trabajadores era partidaria de que mantuvieran una estricta independencia de los partidos políticos (Pérez-Díaz, 1993: 323), lo mismo que ocurría con el público en general (Instituto ECO, 1978).

La agudización de la crisis económica y el crecimiento acelerado del desempleo debieron de influir también en el desencanto de los trabajadores con unos sindicatos que eran fácilmente inteligibles como actores empeñados en conseguir aumentos salariales para los asalariados ocupados, pero difícilmente inteligibles como actores preocupados por el mantenimiento del empleo en las empresas privadas.

Por último, entre otras razones de la caída inicial de la afiliación, habría que citar la de la propia puesta en marcha del nuevo sistema de relaciones laborales, en particular, la de una negociación colectiva que producía convenios con eficacia *erga omnes*. La señal fue muy clara: se podían conseguir mejoras salariales y en las condiciones de trabajo sin necesidad de pertenecer a un sindicato. Bastaba con votar al sindicato preferido y contribuir a asegurarle los puestos en los comités que le confiriesen la capacidad para negociar; si acaso, se podía participar en una huelga para que la negociación fuera más favorable. En ningún caso era necesario militar en un sindicato.

En definitiva, no es descartable que la intensidad de agencia colectiva de los trabajadores españoles no fuera tan alta como sugieren las primeras cifras de afiliación, pero tampoco lo es que los primeros pasos dados por los sindicatos no contribuyeran, como poco, a desaprovechar los primeros entusiasmos de participación al no haberlos orientado hacia compromisos más directos y de mayor recorrido con la vida de los nacientes sindicatos.

La evolución ulterior de la tasa de afiliación y la cambiante composición de esta

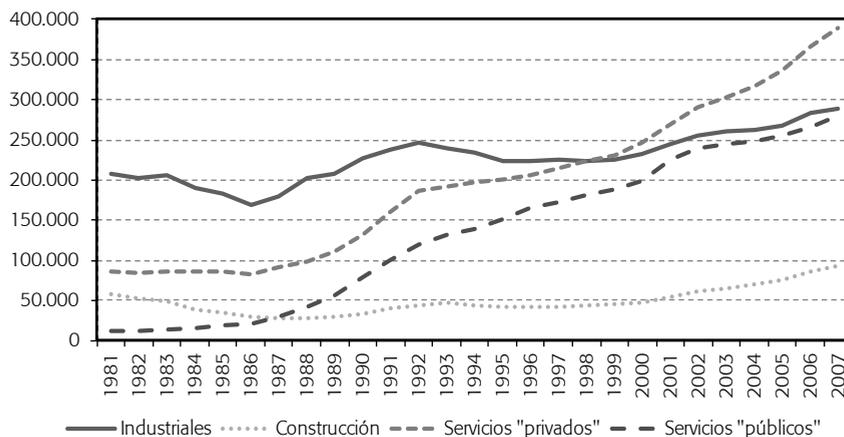
Con los datos de Visser (2013), la tasa de afiliación de los sindicatos españoles llegó a caer hasta el 8% en 1981, pero desde entonces se recuperó hasta un nuevo máximo, del 18%, en 1993. Desde entonces ha experimentado una suave tendencia a la baja hasta el nivel actual (2010) del 15,6%. Esta tendencia no implica una caída de la cifra de afiliados, que ha aumentado desde 1993. Lo que ocurre es que ha aumentado menos que el empleo asalariado, que creció mucho en la fase alcista del último ciclo económico.

Esa evolución encubre, de todos modos, cambios de relieve en la composición de la afiliación, en especial, según los sectores de la economía a los que pertenecen los afiliados, y que se resumen, lógicamente, en la pérdida de peso de la industria manufacturera y la clase obrera tradicional, y en la mucha mayor importancia de los trabajadores del sector servicios, en especial del sector público, algo común a los sindicatos en toda Europa. Las cifras correspondientes a CCOO son suficientemente ilustrativas al respecto.

En el gráfico 4 se observa cómo, entre 1981 y 2007, creció la afiliación en los cuatro sectores en que he agrupado las distintas federaciones sectoriales de CCOO, pero lo hizo mucho más en dos de ellos. Se trata del que he denominado sector de servicios privados, por ser las federaciones que más probablemente engloban a trabajadores en lo que habitualmente se denominan servicios de mercado (sector financiero, comercio, hostelería, comunicación y transportes), pero, sobre todo, del sector de servicios públicos, que engloba las ramas de administración pública, sanidad y enseñanza.

Gráfico 4

CCOO (1981-2007) NÚMERO DE AFILIADOS POR SECTORES PRODUCTIVOS



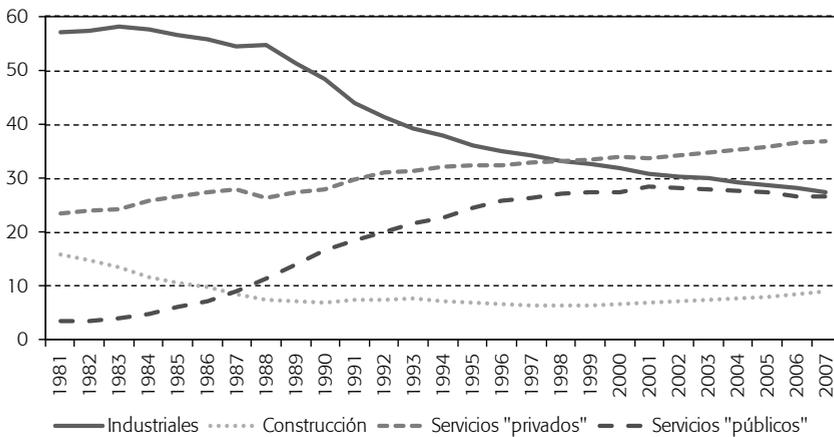
Fuente: Elaboración propia con datos de CCOO (2008). Industriales: Minerometalúrgica, FITEQA (textil-piel, químicas y afines) y Agroalimentaria; construcción: FECOMA (construcción y madera); servicios "privados": COMFIA (servicios financieros y administrativos), FECOHT (hostelería, comercio y turismo), Comunicación y transportes, Actividades diversas; servicios "públicos": FSAP (servicios y administraciones públicas), Enseñanza, Sanidad.

Estos cambios han provocado una gran transformación en la composición sectorial de la afiliación (gráfico 5). Las ramas industriales, hegemónicas en los comienzos con porcentajes cercanos al 60%, quedan hoy por debajo del 30%. El peso de las ramas de servicios privados crece bastante, desde un 24 a un 37%. Las ramas de servicios públicos experimentan el mayor crecimiento, desde el 3 al 27%, si bien

parece estancada desde la segunda mitad de los noventa. De todos modos, las ramas industriales probablemente están todavía sobrerrepresentadas, teniendo en cuenta la distribución por sectores de los asalariados españoles. En estos, dichas ramas (industria + agricultura) representaban solo un 20% de los asalariados en 2007, según la EPA, pero ascendían a un 27% entre los afiliados a CCOO. El sector de servicios privados estaría infrarrepresentado (45 y 37%, respectivamente); mientras que el de servicios públicos estaría sobrerrepresentado (27 y 22%).

Gráfico 5

CCOO (1981-2007) PORCENTAJE DE AFILIADOS POR SECTORES PRODUCTIVOS



Fuente: Elaboración propia con datos de CCOO (2008). Industriales: Minerometalúrgica, FITEQA (textil-piel, químicas y afines) y Agroalimentaria; construcción: FECOMA (construcción y madera); servicios "privados": COMFÍA (servicios financieros y administrativos), FECOHT (hostelería, comercio y turismo), Comunicación y transportes, Actividades diversas; servicios "públicos": FSAP (servicios y administraciones públicas), Enseñanza, Sanidad.

La sobrerrepresentación del sector público en la afiliación de los sindicatos ha acabado por ser un fenómeno común en Europa. En el cuadro 5 se comprueba cómo la tasa de sindicación de los asalariados del sector público es superior a la de los asalariados del sector privado en 12 de los 13 países de la UE-15 para los que proporciona datos la Encuesta Social Europea. Sin embargo, las diferencias entre ambos sectores admiten bastante variación dependiendo del país. Las ratios más altas entre la tasa pública y la privada se dan, en general, en países con baja tasa total de sindicación, como Grecia (con una ratio de 4), o Portugal (3,7), pero también en algunos países con tasas no tan bajas, como Irlanda (3,9) o Reino Unido (3,5). Las ratios más bajas, lógicamente, se dan en países con elevadas tasas de afiliación, como Bélgica (0,9), Dinamarca (1,1), Suecia (1,2) o Finlandia (1,2), pero tampoco es muy alta la ratio alemana (1,4), aun presentando una tasa de afiliación media-baja. España presenta una ratio intermedia, resultado de una tasa privada del 11% y una pública, del 29%, que casi la triplica.

Cuadro 5

UE-15 (2002-2012). TASA DE SINDICACIÓN DE LOS ASALARIADOS, POR SECTORES (PÚBLICO/PRIVADO)

	Total	Privado	Público	Ratio público/ privado
Grecia	11,3	6,2	25,0	4,0
Irlanda	33,6	16,4	64,5	3,9
Portugal	10,7	6,8	24,9	3,7
R. Unido	26,5	14,2	49,7	3,5
Italia	24,7	14,9	42,9	2,9
España	15,5	11,0	29,2	2,7
Francia	10,9	7,6	18,8	2,5
P. Bajos	25,1	19,3	33,5	1,7
Alemania	18,3	16,3	23,5	1,4
Finlandia	77,7	70,9	88,3	1,2
Suecia	71,8	65,4	81,0	1,2
Dinamarca	84,9	80,8	90,8	1,1
Bélgica	50,8	52,5	47,5	0,9
Austria	33,6	--	--	--
Luxemburgo	44,6	--	--	--

Fuente: Elaboración propia con el fichero de datos acumulados de las seis olas de la Encuesta Social Europea.

Obviamente, que la tasa de sindicación en el sector público sea más alta no quiere decir que necesariamente esté sobrerrepresentado el sector público en la afiliación de los sindicatos de clase, aunque es probable que sea así, como refleja el caso de CCOO. A esta sobrerrepresentación se le añade el crecimiento de sindicatos específicos del sector público que no forman parte de los grandes sindicatos de clase, y que compiten con estos por afiliados y, en países como España, por votos. Se trata de una competencia nada desdeñable, como refleja el creciente porcentaje de “otros sindicatos” en el cuadro 2, en el que se recogen los resultados de las elecciones sindicales. Frente a los sindicatos de clase, los sindicatos del sector público tienen la ventaja de no necesitar presentar programas que reflejen una gran variedad de perspectivas e intereses, pues atienden a públicos mucho más homogéneos.

La variedad de perspectivas e intereses a las que, potencialmente, han tenido que atender los sindicatos de clase ha crecido mucho en las últimas décadas, planteando crecientes problemas a sus tareas de representación de intereses. Además, en la medida en que los puntos de vista de los sindicatos reflejen la “correlación de fuerzas” en el seno de sus afiliados y/o de sus votantes, se habrán ido desdibujando algunos puntos de vista y reforzando otros. Ha podido caer la relevancia de lo que ocurre en la industria manufacturera, y subir la de lo que ocurre en la administra-

ción pública, la enseñanza y la sanidad. En estos últimos sectores, además, experimentan la fuerte competencia de sindicatos especializados. Por tanto, en el diseño de las estrategias de los sindicatos de clase quizá cuentan menos las necesidades de uno de los sectores más liberalizados, hacia adentro y hacia afuera, y, por tanto, uno en que las empresas necesitan ser más competitivas e innovar más. Sin embargo, quizá cuenten más las necesidades de sectores al abrigo de la competencia, con organizaciones que no necesitan innovar tanto, y, sobre todo, financiados con fondos públicos. Sería lógico, por tanto, que el foco de los sindicatos de clase se centrara cada vez más a asegurar las políticas de gasto público que mejor sirven los intereses de sus representados en la administración, la enseñanza, la sanidad y otros servicios de titularidad pública (o muy dependientes del sector público).

Ese hipotético reequilibrio de la atención de los sindicatos de clase sería, en cierta medida, paralelo al probablemente ocurrido en la atención de los partidos políticos, especialmente de izquierdas (González, 2004: 127). El desarrollo de los estados del bienestar, y la expansión de la clase media (añado yo), habría reducido la relevancia de los antiguos conflictos redistributivos propios de sociedades industriales y aumentado la de las cuestiones redistributivas ligadas a las políticas de bienestar. Los mismos sindicatos de clase, actuando en buena medida como actores políticos habrían incorporado esa perspectiva en sus demandas redistributivas, sobre todo tras haber suavizado las relacionadas con la vida de las empresas (González, 2004: 123; Luque, 2012).

Una nota sobre afiliación y tamaño de la empresa

No es raro leer el argumento de que una de las causas de la baja tasa de sindicación en España es la abundancia de empresas pequeñas. A los sindicatos les resultaría más difícil acceder a ellas (Hamann y Martínez Lucio, 2003: 71) y les resultaría más difícil persuadir a los trabajadores de afiliarse debido a la hostilidad de los empresarios (Molina, 2014a: 402; Rigby y Marco Aledo, 2001). En términos generales, en Europa se confirma empíricamente la asociación positiva entre el tamaño de la empresa y la tasa de sindicación, como se comprueba en el cuadro 6. También se confirma en el caso español, pues la tasa de sindicación en las empresas de menos de 10 empleados del sector privado apenas es del 5,6%, porcentaje que asciende hasta los máximos de 22,6 y 21,1% en los tramos de 100 a 499 y 500 o más trabajadores, respectivamente. Además, si comparamos la tasa española con la media no ponderada de la UE15 se comprueba que el dato español mejora también en términos relativos a medida que aumenta el tamaño, pues la tasa española pasa de representar la cuarta parte de la europea a representar algo más de la mitad.

En cualquier caso, incluso en las empresas grandes o muy grandes, la tasa española sigue siendo baja en el contexto de Europa Occidental, lo que apunta a la insuficiencia de la explicación de la tasa de sindicación española basada en la estructura del tejido empresarial según el tamaño.

Cuadro 6

UE-15 (2006-2012). TASA DE SINDICACIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVADO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA (NÚMERO DE EMPLEADOS) (*)

	Menos de 10	10 a 24	25 a 99	100 a 499	500 o más	Total
Alemania	5,4	8,4	12,8	21,3	30,1	15,3
Austria	24,7	30,9	37,9	44,4	49,4	33,8
Bélgica	51,7	55,1	51,0	54,6	51,2	52,6
Dinamarca	72,5	80,3	82,2	87,2	79,5	80,8
España	5,6	11,8	15,4	22,6	21,1	11,2
Finlandia	62,2	68,4	76,5	76,4	76,9	71,1
Francia	2,8	3,7	6,7	11,6	14,3	7,3
Grecia	2,7	8,5	12,5	15,8	8,0	6,3
Irlanda	7,3	13,4	21,1	34,3	20,5	16,7
Italia	5,9	2,8	30,8	19,4	39,1	15,4
Luxemburgo	25,0	41,7	51,3	54,2	55,3	46,2
P. Bajos	17,3	17,1	19,0	24,3	19,8	19,5
Portugal	2,9	7,2	12,1	8,5	9,2	6,6
R. Unido	6,7	8,7	13,6	20,5	28,0	15,2
Suecia	54,5	59,8	65,6	76,5	77,5	65,4
<i>Media no ponderada</i>	<i>23,1</i>	<i>27,9</i>	<i>33,9</i>	<i>38,1</i>	<i>38,7</i>	<i>30,9</i>
<i>Ratio España/media</i>	<i>0,24</i>	<i>0,43</i>	<i>0,46</i>	<i>0,59</i>	<i>0,54</i>	<i>0,36</i>

(*) Para casi todos los países hay datos según el sector (público/privado) en que trabaja el asalariado en las rondas 3ª, 4ª y 5ª de la Encuesta Social Europea, pero en estas rondas no hay datos de ningún tipo para Austria y Luxemburgo. Para estos dos países, por ello, utilizo datos de todos los afiliados y de las rondas anteriores de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia con el fichero de datos acumulados de Encuesta Social Europea.

■ 3.3.6. Sindicatos y política

Concluimos el análisis de los rasgos principales del sindicalismo de clase español con una breve nota sobre su vinculación con la vida política, pues también nos ofrece pistas acerca de cómo cultivan su propia agencia colectiva los sindicatos, y cómo contribuyen a la agencia de los trabajadores.

Por lo pronto, hay que recordar algo obvio, dada la historia del sindicalismo en Occidente: los grandes sindicatos de clase han formado parte de algo que puede identificarse como un movimiento obrero al que también han pertenecido tradicionalmente partidos de izquierda. Este aspecto lo ha analizado suficientemente Víctor Pérez-Díaz en el capítulo 1 de este libro. Aquí basta con recordar una cuestión central, la de que el sindicalismo español se clasifica en la categoría de casos en que no hay una única gran central sindical, sino que hay varias, que se diferencian ideológica o políticamente.

Una de las grandes centrales, UGT, surgió a finales del siglo XIX muy vinculada al PSOE. La otra, CCOO, emergió en los años sesenta, bajo el franquismo, de

abajo a arriba, si bien acabó entrando en la órbita del Partido Comunista de España (PCE).

En las estrategias de ambos sindicatos durante los primeros años de la transición democrática debieron de pesar bastante esos vínculos. Es posible, por ejemplo, que el relativo rupturismo de CCOO se debiera a que sus líderes entendieran la transición como la oportunidad para construir un partido comunista poderoso, como había ocurrido en Italia tras la II Guerra Mundial y en Portugal tras la Revolución de los Claveles (González, 2004: 121). Del mismo modo, la reticencia de CCOO a firmar los grandes pactos fundacionales del nuevo sistema de relaciones laborales (ABI, AMI, Estatuto de los Trabajadores) pudo tener que ver con los intentos del PCE de seguir mostrándose como una organización poderosa, algo mucho más difícil en términos políticos tras las elecciones generales de 1977 y 1979, en las que había quedado muy claro que la gran fuerza política de la izquierda, con gran diferencia, era el PSOE. En este sentido, la estrategia de moderación de UGT habría aspirado a captar el voto de los trabajadores más moderados, la inmensa mayoría de los cuales votaba al partido socialista, o, incluso, a partidos situados más al centro. Esta estrategia tuvo bastante éxito, si hacemos caso a las cifras de elegidos en las listas de UGT en las elecciones sindicales (cuadro 2). En las elecciones de 1978, UGT había obtenido el 21,7% de los representantes, a bastante distancia de CCOO, con el 34,5%. En las elecciones de 1980 la distancia se había reducido considerablemente, gracias al ascenso de UGT (hasta el 29,3%) y el descenso de CCOO (hasta el 30,9%). En las de 1982 UGT, con un 36,7% superó por primera vez a CCOO, que alcanzó un 33,8%.

Es lógico que CCOO fuera soltando amarras con el partido comunista, pues había dejado de ser un socio político con fuerza. También era lógico dada la composición política de la militancia y, sobre todo, el electorado de CCOO, en el que solo una minoría se inclinaba por el PCE (o Izquierda Unida, en su momento) (González, 2004: 126). La creciente autonomía de UGT a partir de la mitad de los años ochenta se debió, probablemente, a dos razones principales. Por una parte, el sindicato se había consolidado como organización, llegando a superar a CCOO en las elecciones sindicales, por lo que no le resultaba tan necesario estar al abrigo de una gran organización política. Por otra parte, el PSOE, en el gobierno desde 1982, abandonó en 1986 su política de auspiciar acuerdos sociales entre patronal y sindicatos, entre otras razones porque dejó de verles la utilidad para luchar contra la inflación, ya que esta siguió bajando en esas fechas a pesar de que no había ningún pacto de moderación salarial en vigor. En última instancia, esa creciente diferenciación de sus partidos políticos “hermanos” encajaba con las preferencias de un electorado que, como hemos visto más arriba, prefería sindicatos independientes de los partidos políticos.

La ruptura de esos lazos redundó en una reducción de la competición entre ambos sindicatos, que nunca ha desaparecido del todo, obviamente, y que, por tanto, ha seguido otorgando un carácter distintivo al modelo sindical español. Desde la segunda mitad de los ochenta han mantenido una estrategia de actuación unita-

ria, la cual quedó simbolizada en la huelga general de diciembre de 1988, probablemente la de mayor éxito en convocatoria y en la obtención de concesiones políticas de todas. Es posible, como argumenta González (2004: 125) que la mayor facilidad para una estrategia unitaria reafirmara en los sindicatos una tradición sindical española, la de considerarse como un actor político en pie de igualdad con los partidos políticos, es decir, un actor político actuando en defensa de los intereses generales, y no de un segmento específico de la sociedad. De la experiencia histórica con gobiernos ilegítimos y partidos débiles habrían extraído la lección de que los sindicatos son la garantía última de la defensa de los trabajadores y los depositarios finales de la legitimidad.

Sea como fuere, lo cierto es que desde entonces los grandes sindicatos han reclamado una presencia central en todo tipo de debates, no solo los más cercanos a su ámbito tradicional de competencia. Como grandes organizaciones, se han visto legitimadas para ese papel, a sus ojos, por recabar la inmensa mayoría de los votos de los asalariados en las elecciones sindicales, pero también han contado con una legitimidad más general otorgada por defecto, pues casi nadie ha puesto en cuestión este papel de los sindicatos. Probablemente, porque gran parte de la ciudadanía ha mantenido una opinión positiva o neutra al respecto²².

En especial, los sindicatos de clase se han convertido en uno de los principales demandantes de políticas sociales, entendidas en sentido amplio, desde la educativa hasta la de pensiones públicas, pasando, obviamente, por la sanitaria. Es decir, en la construcción de su agencia colectiva ha ido pesando cada vez más su dimensión como demandantes de políticas redistributivas ligadas al sistema de bienestar. Lo cual ha debido de reforzar su propensión a los acuerdos con la clase política y su percepción de los problemas económicos y sociales como susceptibles de ser resueltos por dicha clase política, si es posible, con la participación de los sindicatos. Si esto ha sido así, la estrategia de los sindicatos ha debido de redundar en una menor capacidad para actuar autónomamente, en la medida en que les ha debido de costar más, incluso, plantearse soluciones autónomas (de autorregulación de los agentes sociales) a los problemas con los que tienen que lidiar.

Siguiendo con las hipótesis, podríamos imaginar que esa construcción de la agencia colectiva de los sindicatos como actores políticos ha podido tener consecuencias para su agencia *qua* representantes de los trabajadores en el marco de

²² No hay mucha evidencia de encuesta al respecto, pero la poca que hay tiende a corroborar esa afirmación. Por ejemplo, en 1996, una gran mayoría (78,2%) estaba de acuerdo con que las decisiones económicas importantes se tomaran conjuntamente entre el gobierno, los sindicatos y la patronal (CIS, 1996b). Ese mismo año, eran relativamente pocos (24,6%) los que creían que los sindicatos tenían demasiado poder o muchísimo más poder del que deberían (CIS, 1996a). Habitualmente, porcentajes muy bajos suelen identificar a los sindicatos entre las instituciones o colectivos con más poder en España (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014: 115-116). En 1994, en el marco del debate sobre la contemporánea reforma del mercado de trabajo emprendida por el gobierno del PSOE, una mayoría (58,5%) optaba por que el gobierno no adoptase ninguna decisión de política económica y social sin negociarla previamente con los sindicatos, mientras que no llegaba a un tercio el que optaba por que el gobierno tuviera que tomar, a veces, medidas impopulares porque, a la larga, serán beneficiosas para la economía (CIS, 1994).

negociaciones cercanas a las empresas o a los sectores productivos. Por una parte, ha podido distraer su atención y sus recursos de tareas más próximas a la vida económica real, la que transcurre en las empresas y los tejidos productivos locales. Esa atención y esos recursos se habrían orientado, más bien, a la negociación a gran escala con los gobiernos, no a la negociación a pequeña o mediana escala con los empresarios. En este sentido, se habría reforzado el problema de presencia local de los sindicatos que tan claramente ejemplifica la baja afiliación. En esta reconstrucción de su agencia colectiva, habrían ganado enteros como organizaciones, como cúpulas, más bien, independientes de la captación local de recursos materiales y humanos, pero los habrían perdido como organizaciones que operan a pie de obra. Como hemos visto más arriba al estudiar los avatares de la reforma de la negociación colectiva, no está del todo claro que este *trade-off* haya sido positivo para la agencia de los sindicatos vista a largo plazo.

■ 3.4. RESPUESTAS PROVISIONALES

En este trabajo he procurado aplicar al estudio del encaje del sindicalismo español con los requerimientos de un tejido productivo avanzado, o con los de la intensidad de la agencia de ellos mismos y los trabajadores, la perspectiva amplia que proponía en la primera sección. Es obvio que solo lo he conseguido parcialmente, pero, creo, lo suficientemente como para que los resultados del esfuerzo tengan interés. Así, puedo ofrecer una primera respuesta, provisional, a las preguntas planteadas al comienzo del capítulo acerca de las posibles contribuciones de los sindicatos de clase españoles a desarrollar su agencia y/o la de los trabajadores.

En primer lugar, con respecto a si tienden a tener en cuenta las consecuencias generales de su propio comportamiento, la respuesta no puede ser nítida. Depende, primero, del momento. La conflictividad de los años 1976-1979 quizá sea comprensible desde el punto de vista de su afirmación como actores relevantes y de la demanda de regulaciones favorables, pero no debió de contribuir mucho a reducir la fragilidad, real o percibida, de la naciente democracia. La moderación ulterior sirvió a sus intereses organizativos, muy reforzados con las nuevas leyes laborales, pero también debió de contribuir a la estabilidad política y la solución, lenta, parcial y temporal, pero solución al fin y al cabo, de problemas económicos graves. Bastantes economistas pueden aducir que, en la crisis actual, el comportamiento sindical no ha sido del todo responsable, pues han tardado en contribuir, moderando de verdad los salarios, a una devaluación interna que podría haber sido útil; pero este argumento admite una fácil respuesta: en casi todos los países, incluso en Estados Unidos, los salarios son muy rígidos a la baja, por lo que suelen ser más efectivas políticas monetarias expansivas que no solo mantienen el nivel nominal de actividad, sino que, a la vez, reducen los costes laborales reales. Depende también de la materia en cuestión. En términos de la negociación salarial han sido más conscientes de los efectos de su comportamiento que en términos de su contribución a que la regulación del mercado de trabajo sea una u otra, o sí lo han sido, pero no le

han concedido tanta importancia. El caso más notable es el de su contemporización con la dualidad en el mercado de trabajo, que nunca les ha llevado a considerar una reducción generalizada y sustantiva de los costes de despido de los trabajadores fijos, o, al menos, a no rechazar fórmulas de contratación que no establezcan una divisoria tan nítida entre los costes de unos y otros trabajadores (el contrato único con indemnización creciente, por ejemplo).

En segundo lugar, con respecto a si la defensa de los intereses de sus representados ha comportado una conversación civilizada, la evidencia (parcial) reseñada más arriba apunta a una respuesta positiva con matices. Es evidente que sindicatos y patronal se han embarcado en una suerte de conversación casi continua, centrada, sobre todo, en la negociación salarial y la jornada, pero no exclusivamente, lo que supone que ambos se reconocen como adversarios que pueden dialogar y cooperar, y sugiere que los niveles de denigración mutua han debido de ser muy bajos, y los niveles de confianza y de entendimiento mutuos suficientes.

Sin embargo, en paralelo a esas negociaciones se ha mantenido un recurso probablemente excesivo a las huelgas, lo que implica romper con cierta frecuencia la conversación y aducir, también con frecuencia, razones de fuerza. En la conversación de los sindicatos con los gobiernos legítimos también han abundado las huelgas, las generales, en las cuales los sindicatos han mostrado con toda claridad su faceta de actores políticos. En este caso, se mantiene una conversación basada en la retórica de las grandes cifras, reales o imaginarias, de participantes, que aparentemente cargan de razón a quienes las consiguen. Justifican de este modo sus demandas, independientemente de que el procedimiento legítimo por el que esas grandes cifras, y las demandas que supuestamente sustentan, se traducen en opciones políticas son las elecciones, y no las demostraciones de fuerza. También cabe dudar del valor educativo de las huelgas generales, históricamente entendidas por el movimiento obrero como arma revolucionaria, pero reducidas en España a manifestaciones periódicas, poco costosas y poco comprometidas, de descontento con determinadas políticas públicas. En cualquier caso, unas y otras huelgas acostumbra a sindicatos, trabajadores y ciudadanía, a entender las diferencias en términos de confrontación, no de ideas o argumentos, sino de posiciones de fuerza. Acostumbra a ver las diferencias en términos de juegos de suma cero, y no de suma positiva; en términos estáticos, y no dinámicos. Obviamente, en las relaciones entre empresarios y trabajadores hay circunstancias claramente definibles como juegos de suma cero, pero también las hay, frecuentemente, de suma positiva, especialmente si la perspectiva que se aplica es dinámica, y no se perciben los conflictos redistributivos como centrados en una tarta que no crece, y/o se incluyen diversas materias en la negociación (más allá de la tarta de salarios y excedente empresarial). Si sindicatos y trabajadores, y empresarios, se acostumbran a los planteamientos de suma cero, su agencia colectiva se desarrollará menos de lo posible, pues dejarán de explorar cursos de acción hipotéticamente beneficiosos para todos.

En tercer lugar, desde el punto de vista de la aceptación de la economía de mercado y de sus bases institucionales, la respuesta, de nuevo, tiene que ser mez-

clada. El comportamiento de los grandes sindicatos en las últimas décadas hace evidente que aceptan en gran medida la economía de mercado tal como suele existir en los países de la Unión Europea. Por otra parte, de ninguno de ellos se conocen propuestas de reforma radical. Sin embargo, en lo tocante al mercado de trabajo se han resistido consistente y enérgicamente a todas las reformas que han pretendido sustancialmente reducir los costes del despido, algo en lo que se distinguen de los sindicatos de muchos otros países europeos, que, *velis nolis*, han acabado por aceptar costes de despido bastante más bajos en el marco de mercados de trabajo más flexibles y eficientes, y de políticas activas de empleo de cierta eficacia. Uno de los efectos de esa resistencia ha sido el de la dualización del mercado de trabajo español, una de sus mayores distorsiones.

En lo tocante a sus preferencias en términos de reducción de desigualdades sociales, aunque no lo he tratado en el texto, han seguido prefiriendo que el estado fije salarios mínimos relativamente altos, en general, sin diferenciar por tipos de trabajadores (jóvenes, mayores), y no, como prefieren otros sindicatos europeos, prescindir de ellos o establecerlos sectorialmente mediante la negociación colectiva. Seguramente se trata de una distorsión menor del mercado de trabajo, pero no son descartables efectos sustantivos en el empleo juvenil (Banerji *et al.*, 2014). En general, han promovido el aumento del gasto público en la mayoría de sus ámbitos, especialmente los ligados a políticas sociales, lo cual podría acabar suponiendo costes excesivos para las empresas. Al respecto, han solido resistirse a reducir las cotizaciones sociales y a sustituirlas por otros impuestos (indirectos, por ejemplo), contribuyendo, de este modo, a un funcionamiento del mercado de trabajo que genera menos empleo del que podría generar.

En cuarto lugar, la respuesta a la pregunta por la capacidad de los sindicatos para llegar a acuerdos de amplio alcance con la patronal también tiene que ser mixta, con cierto predominio de los tonos negativos. Desde el principio de la transición consiguieron llegar a acuerdos de alcance, no reducidos a la negociación de los salarios o de la jornada. Se trata, sobre todo, de los que acabaron siendo reconocidos como la legislación básica del mercado de trabajo y del sistema de relaciones laborales (Estatuto de los Trabajadores), y de los que marcaron las pautas de la negociación colectiva que vendría después (ABI, AMI). Sin embargo, patronal y sindicatos no han conseguido una de las finalidades de gran recorrido que se plantearon desde el principio, la de estructurar la negociación colectiva sobre la base de convenios sectoriales de alcance nacional. Algo parecido cabe decir de la sustitución de las ordenanzas laborales por convenios, algo que solo empezó a tener lugar en serio una vez que el gobierno anunció la fecha de su derogación. Solo entonces creció claramente la diversidad de contenidos de los convenios, si bien lo hizo no pocas veces por una mera remisión a las antiguas ordenanzas. En ambos puntos, los sindicatos han acabado por fracasar en su estrategia de autorregulación, y, por tanto, de salvaguarda de su autonomía, de su agencia, pues varios gobiernos se han sentido obligados a intervenir con decisiones unilaterales, no consensuadas con las partes sociales, que quebraban lo que percibían como *impasses* en procesos de reformas muchas veces anunciadas, pero nunca llevadas a cabo. El fracaso

ha sido mayúsculo, tanto que hoy la estructura de la negociación colectiva es más incierta que nunca, y tendrá que darse en un contexto en el que las prerrogativas de los empresarios individuales se han incrementado mucho. De este modo, el riesgo al que se enfrentan los sindicatos es el de que el sistema de relaciones laborales español se incline peligrosamente, desde su punto de vista, hacia una versión española del modelo anglosajón, muy descentralizado y con sindicatos poco menos que irrelevantes.

También llegaron a acuerdos de amplio alcance en una materia que podía haber sido relativamente central desde el punto de vista de conseguir un tejido productivo avanzado, la de la formación de los trabajadores ocupados. Sin embargo, los resultados han sido parcos, sobre todo a la vista de la gran cantidad de recursos dedicada, y el comportamiento de patronal y sindicatos, bastante dudoso, como poco a los ojos de un gobierno que, de nuevo, ha optado por reducir considerablemente el margen de autonomía de patronal y sindicatos en el diseño de las líneas básicas de la formación continua y, sobre todo, en la gestión de los cuantiosos fondos. Más allá de si ese comportamiento dudoso implica ilegalidades o no, da la impresión de que sindicatos y patronal han perdido la batalla de la opinión pública en lo tocante a la formación continua, lo cual es también, parcialmente, otro indicio de falta de capacidad, de baja intensidad de agencia.

La conversación cotidiana entre sindicatos y asociaciones empresariales no ha debido de estimular la ambición de los acuerdos de gran alcance. Ha estado muy centrada en salarios y jornada, todavía hoy. Ha estado muy juridificada, con una notable presencia de abogados especialistas en Derecho del Trabajo, en ambas partes, lo que apunta a la gran relevancia de la regulación estatal, y no de la autorregulación. Y a la conveniencia de ajustar los acuerdos a una legalidad tradicionalmente reglamentista. Seguramente no son las mejores condiciones para estimular la creatividad y la consideración de asuntos de futuro.

En quinto lugar, la respuesta a la pregunta por la medida en que los sindicatos de clase han contribuido a intensificar la agencia de los trabajadores, como individuos y como clase, es más bien negativa. En términos individuales, ya hemos comentado cómo han contribuido a la dualización del mercado de trabajo, con los negativos efectos sobre la agencia individual, sobre todo, de los contratados temporales, pero también de los contratados indefinidos. Esa dualidad, además, ha contribuido a perpetuar un modelo de familia poco afín con economías dinámicas e innovadoras (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2014). También han facilitado un sistema de subsidios de desempleo desincentivador de esa agencia. Y no está nada claro que sus aportaciones al sistema de formación profesional hayan contribuido sustancialmente a dicha agencia.

En términos colectivos, parece bastante claro que la opción de los sindicatos de clase españoles ha sido la de edificar su representación sobre la base de las elecciones a delegados de personal y comités de empresa, en combinación con un uso relativamente intenso de las huelgas y el descuido de la afiliación de los trabajadores. En la primera sección de este epígrafe ya argumenté por qué la

intensificación de la agencia colectiva de los trabajadores es menor si se sigue la vía de la representación mediante las elecciones, por lo que no vuelvo sobre ello. Tan solo conviene recordar que las cifras disponibles apuntan a que la capacidad de convocatoria electoral de los sindicatos de clase parece haberse reducido en los últimos lustros.

También apunté que los efectos de las huelgas dependen del tipo de huelga, contribuyendo más a la agencia colectiva de los trabajadores las huelgas más duraderas y más costosas a corto plazo que las huelgas con poco coste, de corta duración. Estas han sido las más habituales en España.

En esa misma sección argumenté que los efectos eran mayores si se seguía la vía de la afiliación, justamente la menos transitada. Los sindicatos no han hecho grandes esfuerzos por mejorar su afiliación, pues han construido su legitimidad sobre la base de las elecciones sindicales, cuyos resultados han sido el criterio principal para la obtención de competencias legales en el sistema de relaciones laborales (sindicatos más representativos) y para acceder al reparto de una considerable cantidad de fondos públicos de diversa procedencia. Lo interesante desde el punto de vista del argumento que aquí se desarrolla es que esa relativa independencia de la afiliación ha vuelto, probablemente, a los sindicatos muy dependientes de los fondos públicos, lo que plantea dos riesgos bastante reales. Por un lado, pueden llegar al poder partidos políticos decididos a recortar sustancialmente esos fondos y a afrontar el hipotético coste electoral de perjudicar a los sindicatos. Esto todavía no ha tenido lugar. Por otro, un partido político en el gobierno puede verse forzado a efectuar recortes sustantivos en esos fondos por razón de una crisis de las finanzas públicas. Un partido más proclive a los sindicatos los recortará menos, y los recortará más un partido menos proclive, pero ambos pueden tener que hacerlo, o puede llegar a convenirles hacerlo. Esto sí ha tenido lugar: las subvenciones a los sindicatos se han reducido muy sustancialmente a lo largo de la última crisis económica, tanto de manera directa como, en el futuro, de manera indirecta a través de la reforma del sistema de formación continua. En último término, los sindicatos habrían sustituido el depender de sus bases por el depender de la benevolencia o la generosidad del gobierno; no está claro que el cambio sea lo mejor para el sostenimiento de la agencia de los propios sindicatos e, indirectamente, la agencia colectiva de los trabajadores.

Por último, la respuesta a la pregunta por la disposición de los sindicatos a firmar acuerdos productivistas en distintas escalas (de la empresa a la nación) es, una vez más, mixta con predominio de los tonos negativos. Por lo pronto, les ha faltado capacidad para los acuerdos a escala de las empresas si estas no son grandes y a escala de tejidos productivos locales, pues no cuentan con la afiliación suficiente para ese tipo de estrategias. Los acuerdos sectoriales de escala provincial no son acuerdos productivistas: más bien han representado la continuación de los convenios del mismo nivel firmados bajo el franquismo y centrados, casi exclusivamente, en las tablas salariales y en la jornada. Tampoco han sido capaces de establecer acuerdos sectoriales de escala nacional sobre los que basar estrategias producti-

vistas cercanas a las aplicadas en países nórdicos o en Alemania. Quizá las asociaciones empresariales no han tenido mucho interés en ello, pero no cabe descartar que los propios sindicatos no hayan conseguido, por así decirlo, dominar a sus niveles provinciales, como sugiere el comentado reconocimiento de la autonomía de las partes contratantes en escalas inferiores cada vez que se ha planteado una reforma de la negociación colectiva que primase los acuerdos sectoriales de escala nacional.

El número de convenios colectivos de empresa siguió una línea claramente ascendente en las décadas previas al inicio de la última crisis económica, lo que podría haber estado augurando una elevación del potencial de compromisos productivistas a esa escala. Que la cifra de convenios de empresa se haya desplomado desde 2010, antes de la reforma que dificulta la ultraactividad de los convenios, hace dudar de esa hipótesis. Si acaso, lo que estaríamos observando en la crisis actual sería un creciente número de acuerdos, digamos, de supervivencia, por ejemplo en términos de reducción de jornada acompañada de reducción de salarios.

Nada de lo anterior es óbice para que no existan acuerdos productivistas a escala de empresa o de tejidos locales, pero es difícil saber de ellos, pues apenas contamos con estudios al respecto, o, al menos, no son fáciles de descubrir.

En definitiva, parece relativamente claro que al sindicalismo español le quedaría todavía un trecho por recorrer para desarrollar con cierta plenitud los rasgos potenciales que le harían contribuir más al desarrollo de un tejido productivo avanzado y al desarrollo de la agencia individual y colectiva de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS

- ABELLÁN, C., y F. FELGUEROSO (2005), "Formación no reglada y productividad", *Presupuesto y gasto público*, 39: 73-101.
- ALONSO-BORREGO, C.; ARELLANO, A.; DOLADO, J.J., y J. F. JIMENO (2004), "Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español", *Fundación Alternativas. Documento de trabajo*, 53/2004.
- ANDRÉS, J., y R. DOMÉNECH, en prensa, *En busca de la prosperidad*, Bilbao, Deusto.
- BANERJI, A.; SAKSONOV, S.; LIN, H., y R. BLAVY (2014), "Youth unemployment in advanced economies in Europe: searching for solutions", *IMF Staff Discussion Note*, 14/11.
- BENEYTO, P. J. (2012), "Desmontando el discurso antisindical", en Fundación 1º de Mayo, ed., *Anuario sociolaboral 2012*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, pp. 525-539.
- BERGHOLM, T., y A. BIELER (2013), "Globalization and the erosion of the Nordic model: a Swedish-Finnish comparison", *European Journal of Industrial Relations*, 19, 1: 55-70.
- BRYSON, A.; EBBINGHAUS, B., y J. VISSER (2011) "Introduction: causes, consequences and cures of union decline", *European Journal of Industrial Relations*, 17, 2: 97-105.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (2015), "News release. Union members - 2014", <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>
- CABRALES, A.; DOLADO, J.J., y R. MORA (2013), "Dualidad laboral y déficit de formación ocupacional: evidencia sobre España con datos de PIAAC", en *PIAAC. Programa internacional para la evaluación*

- de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 8-35.
- CCOO (2005), "Balance negociación colectiva 2004", *Cuadernos de información sindical*, 62.
- (2008), *La evolución de la afiliación a CCOO: 1978-2007*, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- (2014), *CCOO: un sindicato con las cuentas claras* (http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1942243-CCOO_un_sindicato_con_las_cuentas_claras.pdf).
- CERVIÑO, E. (2003), *Políticas de representación sindical: UGT y CCOO ante el empleo temporal (1977-1997)*, Madrid, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.
- CIS (1994), *Estudio 2088. Sindicatos*.
- (1996a), *Estudio 2206. Los ciudadanos y el estado (I) ISSP*.
- (1996b), *Estudio 2224. Economía y sociedad: cultura económica*.
- DE LA RICA, S. (2015), "Políticas activas de empleo: una panorámica", *Fedea Policy Papers*, 2015/01.
- EBBINGHAUS, B.; GÖBEL, C., y S. KOOS (2011), "Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: comparing union membership in Europe", *European Journal of Industrial Relations*, 17, 2: 107-124.
- EICHHORST, W. (2015), "The unexpected appearance of a new German model", *British Journal of Industrial Relations*, 53, 1: 49-69.
- ESCUADERO, R. (2007), "La representatividad sindical tras tres décadas de libertad sindical", en F. VALDÉS DAL-RÉ, dir., *30 años de libertad sindical*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, pp. 51-66.
- EUROPEAN SOCIAL SURVEY, *ESS1-6 cumulative data file*, Norwegian Social Science Data Services – Data archive and distributor of ESS data.
- FAZEKAS, Z. (2011), "Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: moderation in a multilevel setting", *European Journal of Industrial Relations*, 17, 2: 153-169.
- FISHMAN, R. (1990), *Working class organization and the return to democracy in Spain*, Ithaca, Cornell University Press.
- FUNDACIÓN FOESSA (1976), *Estudios sociológicos sobre la situación social de España 1975*, Madrid, Euramérica.
- GARCÍA-OLAVERRI, C., y E. HUERTA (2011), "Influencia sindical en la empresa industrial española", *Revista Internacional del Trabajo*, 130, 3-4: 303-322.
- GARRIDO, L., y R. GUTIÉRREZ (2011), "La reforma ineludible. Regularidades e inercias del mercado de trabajo en España", *Panorama Social*, 13: 37-54.
- GONZÁLEZ, J. J. (2004), "Las bases sociales de la política española", *Revista Española de Sociología*, 4: 119-142.
- GONZÁLEZ, L. (1985), "Crisis en la mediana empresa industrial (1973-77)", *Papeles de Economía Española*, 22: 38-61.
- GUILLÉN, A., y R. GUTIÉRREZ (2008), "Treinta años de pactos sociales en España: un balance", *Cuadernos de Información Económica*, 203: 173-180.
- GUTIÉRREZ, R. (1994), "La representación sindical: resultados electorales y actitudes hacia los sindicatos", *Universidad de Oviedo Facultad de Ciencias Económicas, Documentos de trabajo*, 72.
- HAMANN, K., y M. MARTÍNEZ (2003), "Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation", *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1: 61-78.
- HYDE, A. (2003), *Working in Silicon Valley: economic and legal analysis of a high-velocity labor market*, Nueva York, M. E. Sharpe.
- INE, *Encuesta de Población Activa*.

- INSTITUTO ECO (1978), "Estudio prospectivo sobre las elecciones sindicales en España", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1: 349-380.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R.; BENEYTO, P.J., y Ó. MOLINA (2012), "Una breve panorámica de las elecciones sindicales 2011, con apuntes de su evolución desde 2003", en Fundación 1º de Mayo, ed., *Anuario sociolaboral 2012*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, pp. 541-557.
- KERCKHOFS, P. (2011), *Extension of collective bargaining agreements in the EU. Background paper*, Dublín, Eurofound (https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf).
- KJELLBERG, A. (2009a), "The Swedish Ghent system and trade unions under pressure", *Transfer*, 15, 3-4: 481-504.
- (2009b), "The Swedish model of industrial relations: self-regulation and combined centralisation-decentralisation", en C. PHELAN, ed., *Trade unionism since 1945. Towards a global history. Volume 1: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East*, Berna, Peter Lang, pp. 155-197.
- KÖHLER, H.-D. (2008), "Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico", *Fundación Alternativas, Documentos de trabajo*, 142/2008.
- KORKMAN, S., y A. SUVANTO (2015), "Finland and Sweden in cross-country comparison: what are the lessons?", en T. M. ANDERSEN, M. BERGMAN y S. E. HOUGAARD JENSEN, eds., *Reform capacity and macroeconomic performance in the Nordic countries*, Oxford, Oxford University Press, pp. 278-305.
- LINDVALL, J. (2012), "Politics and policies in two economic crises: the Nordic countries", en N. BERMEO y J. PONTUSSON, eds., *Coping with crisis: government reactions to the Great Recession*, Nueva York, Russell Sage Foundation, pp. 233-260.
- LUQUE, D. (2012), "Huelgas e intercambio político en España", *Revista Internacional de Sociología*, 70, 3: 561-585.
- MARIN ARCE, J. M. (1996), "La Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS): una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición", *Espacio, tiempo y forma. Serie V. Historia contemporánea*, 9: 295-313.
- MÁRQUEZ, F. (2007), "La concertación social (1979-1989)", en F. VALDÉS DAL-RÉ, dir., *30 años de libertad sindical*, Madrid, Fundación Francisco Largo Caballero, pp. 115-133.
- MARTÍNEZ LUCIO, M. (2008), "¿Todavía organizadores del descontento? Los retos de las estrategias de renovación sindical en España", *Arxius*, 18: 119-133.
- MAYER, G. (2004), *Union membership trends in the United States*, Washington, DC, Congressional Research Service.
- MIGUÉLEZ, F., y J. Ó. REBOLLO (1999), "Negociación colectiva en los noventa", en C. PRIETO y F. MIGUÉLEZ, coords., *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 325-346.
- MINISTERIO DE EMPLEO, *Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2011*.
- *Principales series. Condiciones de trabajo y relaciones laborales*.
- MINISTERIO DE TRABAJO, *Boletín de estadísticas laborales*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1985), *Acuerdo económico y social*, Barcelona, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MOLINA, Ó. (2014a), "Beyond de-centralization: the erosion of collective bargaining in Spain during the Great Recession", *Stato e mercato*, 102: 397-422.
- (2014b), "Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: back to the future?", *European Journal of Industrial Relations*, 20, 1: 21-36.
- OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO), *Laborsta. Huelgas y cierres patronales*.
- PEDERSINI, R. (2014), "European industrial relations between old and new trends", *Stato e mercato*, 102: 341-368.

- PÉREZ GÓMEZ, J. M. (2011), "La financiación de los grandes sindicatos, ¿una parte del problema?", *¿Hay Derecho?* (<http://hayderecho.com/2011/10/25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-%C2%BFuna-parte-del-problema/>).
- PÉREZ-DÍAZ, V. (1993), *La primacía de la sociedad civil. El proceso de formación de la España democrática*, Madrid, Alianza.
- PÉREZ-DÍAZ, V., y J. C. RODRÍGUEZ (1995), "Inertial choices: an overview of Spanish human resources practices and policies from the early 1960s to the early 1990s", en R. LOCKE, T. KOCHAN y M. PIORE, eds., *Employment relations in a changing world economy*, Cambridge, Mass., MIT Press, pp. 165-196.
- (2002), *La educación profesional en España*, Madrid, Fundación Santillana.
- (2013), *Capital social e innovación en Europa y en España*, Madrid, Fundación Cotec.
- (2014), *Entre desequilibrios y reformas. Economía política, sociedad y cultura entre dos siglos*, Madrid, Funcas.
- RICHARDS, A. J. (2008), "El sindicalismo en España", *Fundación Alternativas, Documentos de trabajo*, 135/2008.
- RIGBY, M. (2008), "La intervención de los sindicatos españoles en el sistema de formación continua (1993-2007)", *Arxius*, 18: 75-92.
- SCHNABEL, C. (2013), "Union membership and density: some (not so) stylized facts and challenges", *European Journal of Industrial Relations*, 19, 3: 255-272.
- SILVIA, S. J. (2009), "German trade unionism in the Postwar years: the third and four movements", en C. L. PHELAN, ed., *Trade unionism since 1945. Towards a global history. Volume 1: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East*, Berna, Peter Lang, pp. 65-95.
- SIPPOLA, M. (2012), "Local bargaining and codetermination: Finnish experience in comparative perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 18, 1: 53-69.
- STRECK, W. (1987), "The uncertainties of management in the management of uncertainty: employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s", *Work, Employment & Society*, 1, 3: 281-308.
- (1997), "Beneficial constraints: on the economic limits of rational voluntarism", en J. R. HOLLINGSWORTH y R. BOYER, eds., *Contemporary capitalism. The embeddedness of institutions*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 197-218.
- (2005), "The sociology of labor markets and trade unions", en N. J. SMELSER y R. SWEDBERG, eds., *The handbook of economic sociology*, Princeton, Princeton University Press, pp. 254-280.
- STRECK, W., y A. HASSEL (2003), "The crumbling pillars of social partnership", *West European Politics*, 26, 4: 101-124.
- SVALUND, J.; BERGSTRÖM CASINOWSKY, G.; DØLVIK, J. E.; HÅKANSSON, K.; JÄRVENSIVU, A.; KERVINEN, H.; MØBERG, R. J., y T. PIIRAINEN (2013), "Stress testing the Nordic models: manufacturing labour adjustments during crisis", *European Journal of Industrial Relations*, 19, 3: 183-200.
- TAYLOR, M. Z. (2004), "Empirical evidence against varieties of capitalism's theory of technological innovation", *International Organization*, 58: 601-631.
- TRAXLER, F., y M. BEHRENS (2002), "Collective bargaining coverage and extension procedures", *Eurwork. European Observatory of Working Life* (<http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures>).
- UGT (2014), *Nuestras cuentas. Información económica de la CEC* (http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/nuestras_cuentas_UGT_Informacion_Economica_CEC_UGT.pdf).
- (2015), *Nuestras cuentas. Información económica de la CEC* (http://www.ugt.es/Publicaciones/UGT_NUESTRAS_CUENTAS_2015.pdf).

- VISSER, J. (2013), *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012*, <http://www.uva-aias.net/208>.
- WILTHAGEN, T., y F. H. TROS. "The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets", *Transfer*, 10, 2: 166-186.
- ZUFIAUR, J. M. (1985), "El sindicalismo español en la transición y la crisis", *Papeles de Economía Española*, 22: 202-234.



4

CULTURA, CAPITAL SOCIAL FAMILIAR Y TEJIDO PRODUCTIVO EN ESPAÑA

ELISA CHULIÁ

Prácticamente cualquier transacción comercial, y más aún si se realiza a lo largo del tiempo, encierra un elemento de confianza. Cabe argumentar plausiblemente que la mayor parte del retraso económico en el mundo se explica por la ausencia de confianza mutua

(Arrow, 1972)¹

Una de las cuestiones que suscitan y han suscitado más interés entre los analistas de la economía española es la relativa debilidad empresarial del país y la escasa densidad de su tejido productivo. La historiografía económica contemporánea relacionó inicialmente estas desventajas con el retraso del proceso de industrialización nacional hasta bien entrado el siglo XX y con la estrechez del mercado interior. A estas explicaciones basadas en el factor de la demanda se han unido más recientemente otras que insisten en la importancia de factores de la oferta, tales como las características y acciones de las empresas y los empresarios (Carreras, Tafunell y Torres, 2003: 319-321). Desde esta última perspectiva, se han puesto de relieve los comportamientos tradicionalmente conservadores de las empresas españolas, a menudo guiados por la búsqueda de protección estatal y beneficios garantizados, así como también las carencias educativas del empresariado español y su descuido de cuestiones de eficiencia productiva e innovación². Junto a estos factores, se ha señalado la persistencia secular de un entorno institucional proteccionista y desincentivador de la competencia, acomodaticio y tendente a los arreglos colusivos de las empresas con el poder político en sus diferentes niveles³. Menor presencia en este debate le ha correspondido a otra variable macro: la cultura social; en concreto, los valores y las ideas que prevalecen en la sociedad acerca de cómo es y cómo se comporta la gente, si es digna de confianza y, por tanto, se puede colaborar y contar con ella, o si, más bien, merece prevención y distancia. La importancia de esta variable cultural en las actitudes, conductas y manifestaciones económicas apenas puede ser sobrestimada, como sugieren las palabras de Kenneth Arrow citadas arriba.

¹ Citado en Alesina y Giuliano (2014a: 10) [traducción propia].

² Véase, por ejemplo, Tortella, Quiroga y Moral-Arce (2011) sobre las diferencias de capital humano entre grandes empresarios españoles y británicos de los siglos XIX y XX.

³ El argumento de la influencia del marco político-institucional en el atraso económico español puede encontrarse en Fraile (1991) y Tortella (1994). También desde una perspectiva histórica, véase Cabrera y del Rey (2002) sobre las relaciones entre las empresas y el poder político en España.

Este capítulo enfoca la atención en el marco cultural dentro del cual actúan los agentes económicos, en general, y los empresarios (actuales y potenciales), en particular. Y lo hace prestando especial atención a las familias como instituciones generadoras, transmisoras y movilizadoras de capital social; es decir, de normas de moralidad, de vínculos afectivos y creencias sobre la sociedad de la que se forma parte. Claro es que la familia no es la única instancia que genera, transmite y moviliza capital social⁴, pero aunque su contribución en este sentido puede ser mayor o menor en una sociedad determinada, cabe suponerle una centralidad universal. Por tanto, el capital social familiar constituye un elemento nuclear del conjunto de capital social existente en una sociedad⁵.

Las familias pueden ejercer esa influencia cultural de diversa forma: bien ofreciendo una imagen del “mundo extrafamiliar” como un espacio abierto a la competición leal, relativamente seguro y ordenado, en el que el individuo puede encontrar pares a los que escuchar, de los que aprender y con los que alcanzar acuerdos y cooperar para conseguir objetivos que trascienden los intereses estrictamente propios o privados, bien retratándolo como un espacio problemático, o incluso hostil, donde cada cual va “a lo suyo” y escasea la gente fiable. En este segundo caso, la familia aparece y se postula como el ámbito alternativo dentro del cual conviene establecer las redes de confianza y los vínculos más sólidos. Ahora bien, es preciso puntualizar que los lazos familiares fuertes no son necesariamente equivalentes funcionales de familias cerradas sobre sí mismas o proveedoras estrictamente de un capital social que cabría denominar “familista”. Mucho depende de si esos lazos permiten que los individuos se constituyan como agentes conscientes de sus intereses y potencialidades, con capacidad de análisis crítico, orientación acertada y autonomía de decisión, o no.

Diversos estudios empíricos han puesto de manifiesto que las sociedades en las que la familia cobra un marcado protagonismo como agente social, económico y cultural, estableciendo fuertes vínculos de solidaridad y apoyo entre sus miembros (es decir, sociedades en las que predomina la variedad familista de capital social), concurren con economías poco favorables a la innovación y la competencia, características decisivas para el desarrollo de un tejido productivo formado por empresas con ambición y capacidad de crecer y generar empleo. En los siguientes apartados se resumen algunos de los hallazgos de estos estudios, antes de presentar datos de diversas encuestas que descubren el craso contraste entre la escasa confianza de los españoles en el prójimo y las instituciones que constituyen ese mundo extrafamiliar, por un lado, y la alta valoración y gran confianza que despierta la familia, por otro. En virtud de esta evidencia, caben pocas dudas de que las familias españolas aportan un tipo de capital social más orientado hacia su interior que hacia el exterior.

⁴ Piénsese, por ejemplo, en las instituciones educativas, en las asociaciones (religiosas, vecinales, deportivas, etc.) o en los grupos de amigos.

⁵ No obstante, como constatan Edwards, Franklin y Holland (2003: 3), “a menudo, la literatura sobre el capital social no comenta más que someramente la posición de las familias, en lugar de concederles atención expresa”.

Es más, a pesar de los sustanciales cambios estructurales que han experimentado las familias en España a lo largo de las últimas décadas, los datos apuntan hacia un mantenimiento de esa cultura familiar de lazos estrechamente anudados, y hacia un afianzamiento de la variedad de capital social familista durante la reciente crisis.

Así pues, este capítulo propone prestar atención a la cultura y al capital social familiar en la explicación compleja y necesariamente multicausal de esa dificultad manifiesta de la economía española para estimular el emprendimiento y desarrollar empresas competitivas y expansivas. En lugar de este tipo de tejido productivo, el marco cultural ha favorecido la formación de pequeñas empresas familiares con recursos y objetivos modestos, que, en el contexto de la economía global, se enfrentan a desafíos considerables.

El capítulo se estructura en cuatro apartados que siguen a esta introducción. El apartado 1 esboza, en sus dos secciones, el concepto de capital social y expone las relaciones entre la cultura, las instituciones, el capital social familiar y la economía, planteando así un armazón conceptual y teórico para la argumentación posterior. En el apartado 2 se analizan los principales rasgos del capital social de los españoles a partir de resultados de diferentes encuestas internacionales y nacionales, que indican la amplitud y relativa solidez del capital social de la variedad familista. Bajo el supuesto de que las empresas familiares son las que mejor encajan institucionalmente con este tipo de capital social, el apartado 3 ofrece una perspectiva de estas empresas advirtiéndoles de su carácter problemático, pero también reconociendo su gran potencial. Finalmente, en el apartado 4 se resumen los principales argumentos y se esbozan algunas ideas sobre cómo podrían contribuir las instituciones a que las familias aportaran un capital social que combinara más equilibradamente la cohesión interna y la confianza hacia fuera.

■ 4.1. CAPITAL SOCIAL, FAMILIA, CULTURA E INSTITUCIONES

■ 4.1.1. Capital social en sentido amplio y variedades de capital social

El concepto de capital social hace referencia a la trama de vínculos sociales establecidos sobre la base de la confianza y a los elementos culturales que los sustentan. A esas relaciones de confianza subyace la expectativa de que las personas comparten un conjunto de criterios normativos (*mores*) y de afectos, fundados en la “buena voluntad” mutua y en la capacidad de colaborar para conseguir bienes comunes de diverso tipo⁶. Esas redes de confianza, que se crean y extienden en

⁶ En sus aproximadamente tres décadas de historia, el concepto de capital social se ha ido abriendo espacio en prácticamente todas las disciplinas de las ciencias sociales. Ello explica la considerable diversidad de definiciones y modos de operacionalización que coexisten en la literatura. Adler y Kwon (2002) ofrecen una síntesis de esa diversidad, añadiendo un nuevo marco conceptual desde la teoría de las organizaciones.

espacios enmarcados por instituciones, y pueden ser más o menos extensas y más o menos intensas, constituyen un elemento importante de la cultura de una sociedad.

Este entendimiento del capital social deja ya entrever la opción por un concepto anclado en la sociedad, su cultura e instituciones, más que en el individuo, su utilidad y sus estrategias racionales. Si bien en sus orígenes el concepto de capital social se empleó, sobre todo, en sentido restringido, vinculándolo con los recursos sociales de que disponen y en que invierten los individuos y las familias con el fin de obtener determinados beneficios, aquí se aplica en sentido amplio, ligando con la tradición de investigación que impulsó Robert D. Putnam en los años noventa del pasado siglo y que han seguido otros científicos sociales⁷. El capital social en sentido amplio es un activo de la sociedad, y no se puede explicar sin tener en cuenta factores culturales e institucionales históricos –y, por tanto, históricamente contingentes– que caracterizan a una sociedad y la distinguen de otras.

Partiendo de este entendimiento del capital social en sentido amplio, Pérez-Díaz y Rodríguez (2013: 26-27) han señalado que “desde el punto de vista de su posible contribución a bienes como el crecimiento económico, la innovación, el buen funcionamiento de la democracia, etc., lo fundamental no es solo de cuánto capital social se dispone, sino qué tipo de capital social se requiere”. La calidad del capital social depende, en gran medida, de las características de sus vínculos constituyentes. Estos son más fuertes o intensos cuando emanan de solidaridades primordiales o “mecánicas”⁸, que no precisan justificarse ni ponerse a prueba, como las que suelen darse en el ámbito de las familias, los clanes o las tribus. En cambio, son más débiles, cuando se extienden a colectivos más amplios e indeterminados, o a personas que no forman parte del propio grupo primario, como pueden ser casi todas aquellas con las que se interactúa fuera del espacio familiar (en los comercios, en el trabajo, en los estudios, en asociaciones, etcétera). Los vínculos fuertes se alimentan de afectos y experiencias de identidad, por lo que son muy concretos y, por lo general, exclusivos; por el contrario, los vínculos débiles implican una confianza más abstracta e inclusiva.

En función del tipo de vínculos que prevalezcan en el capital social, este se acercará más o menos a los dos tipos ideales definidos por Putnam (2000). El capital social “vinculante” (*bonding*), más cerrado, restringido, privado y vertical, surge

⁷ Sobre los usos alternativos (como atributo individual y colectivo) que se han dado al concepto de capital social, véase Portes (2000), que muestra, no obstante, su escepticismo tanto ante unas como otras aplicaciones. En su libro *Making democracy work*, Putnam (1993) estudió una veintena de gobiernos regionales italianos con tradiciones culturales y sociales diferentes. Su investigación le permitió relacionar el buen funcionamiento de las instituciones democráticas en las regiones del norte de Italia con la fortaleza de sus tradiciones de participación cívica y la densidad de capital social. A partir de estas conclusiones desarrolló posteriormente sus conocidos estudios sobre el capital social en Estados Unidos (entre ellos: Putnam, 2000).

⁸ En el sentido de Durkheim, que distingue entre la solidaridad mecánica, propia de las sociedades tradicionales, y la solidaridad orgánica, típica de sociedades más diferenciadas. Pérez-Díaz (2000) relaciona esta distinción durkheimiana con los conceptos de capital social y sociedad civil en su análisis sobre las transformaciones del capital social español a lo largo de buena parte del siglo XX.

de esos vínculos fuertes que suelen establecerse en el seno de las familias o grupos muy homogéneos, mientras que el capital social “conectivo” (*bridging*), más abierto, extenso, público y horizontal, se forma en la interacción con otros grupos y se plasma en redes más laxas y contingentes. En los términos de Platteau (2000), la primera variedad de capital social concuerda con una “moralidad limitada”, que rige en el ámbito más próximo al individuo, y queda parcial o totalmente suspendida en el espacio social exterior a ese ámbito. En cambio, la segunda variedad de capital social es congruente con una “moralidad generalizada”, aplicable a amplios grupos e instituciones de la sociedad de la que se forma parte.

Por más que algunos sociólogos han subrayado las ventajas de los vínculos fuertes en orden a crear y consolidar normas de control social individual y colectivamente beneficiosas⁹, en la literatura se aprecia un consenso muy amplio respecto a la superioridad de la variedad *bridging* de capital social respecto a la variedad *bonding* para la consecución de bienes públicos, tales como el crecimiento de la economía, el buen funcionamiento de la democracia o la consecución de altos niveles de bienestar social (Alesina y Giuliano, 2014a y 2014b). Pero aunque en el nivel de análisis de la sociedad caben pocas dudas sobre esta ventaja del capital social conectivo, en el nivel de análisis de los individuos la disposición de capital social vinculante aparece a menudo estadísticamente relacionada con sentimientos de mayor felicidad, satisfacción vital y salud (Alesina y Giuliano, 2014b: 212). Es también cierto que este segundo tipo de capital social favorece la asunción de responsabilidades de protección y cuidado respecto a personas temporal o permanentemente dependientes, un aspecto crucial (aun cuando complejo, y quizá por ello a menudo omitido) a la hora de valorar la calidad de vida y el nivel de bienestar de una sociedad concreta.

Por tanto, la clave reside probablemente en conseguir una combinación de variedades de capital social que posibilite tanto el mantenimiento de vínculos intensos que llenen y den sentido último a las vidas privadas, como el despliegue de redes de confianza generalizadas que auspicien la colaboración con fines públicos (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2013: 103-105). Ahora bien, este objetivo normativo podría resultar esquivo, si el capital social familiar desplaza a otros tipos de capital social, como apuntan Alesina y Giuliano (2014a: 14): “Básicamente, las sociedades que confían demasiado en la familia manifiestan menos confianza generalizada y un sentido cívico más débil”¹⁰.

■ 4.1.2. Capital social familiar y economía

Considerar el capital social como variable que afecta a las actitudes, conductas y realidades económicas significa, al fin y al cabo, dar entrada a la cultura

⁹ Entre ellos, Parsons (1967) y Coleman (1988).

¹⁰ Fukuyama (1995) también ha postulado este efecto *crowding out* del capital social *bonding* sobre el capital social *bridging*. Véase a este respecto también Edwards, Franklin y Holland (2003: 8).

en la explicación de la economía. El interés de la investigación económica en las variables culturales es bastante reciente¹¹, y parece haber surgido de la también relativamente novedosa atribución de poder explicativo a las instituciones, entendidas como conjuntos de reglas formales e informales que establecen normas de comportamiento y estructuras de incentivos o desincentivos a determinadas conductas. Según una línea de investigación sólidamente desarrollada en los últimos años, sobre todo por economistas italianos¹², cultura e instituciones influyen en la economía a través de la historia: la naturaleza y el funcionamiento de instituciones históricas genera un legado cultural que constituye un determinante importante del desempeño económico actual.

En una extensa reseña de las investigaciones económicas que en los últimos años han analizado las relaciones entre las instituciones y la cultura, Alesina y Giuliano (2014a) aportan una serie de hallazgos empíricos, obtenidos por ellos y otros investigadores, sobre la influencia recíproca de las variables culturales e institucionales, y los resultados económicos de esas interacciones. A partir de estas investigaciones, los autores sostienen que las instituciones pueden forjar valores y creencias muy estables en el tiempo, que, a su vez, inciden en el funcionamiento y la consolidación institucionales.

El caso italiano se presta especialmente para ilustrar esta interdependencia entre la cultura y las instituciones. Según el argumento de Putnam (1993), contrastado por Guiso, Sapienza y Zingales (2008), las mayores reservas de capital social y confianza generalizada que se confirman en el norte de Italia se explican en virtud de la experiencia histórica de las ciudades-estado fundadas en esas regiones durante la Edad Media. Sus instituciones de gobierno y representación independientes, respetuosas de los derechos de gentes y abiertas a la participación pública, propiciaron el desarrollo de una “buena” cultura, es decir, “un conjunto de creencias y valores facilitadores de la cooperación entre los miembros de una comunidad” (Guido, Sapienza y Zingales, 2008: 296). Entretanto, las comunidades locales ubicadas solo unos cientos de kilómetros al sur permanecieron al margen de esas experiencias institucionales, y mantuvieron una cultura social reservada y desconfiada, escasamente favorable a la asociación de los ciudadanos con fines de interés público.

Por su parte, Alesina y Giuliano (2014b) han mostrado que las diferencias de capital social entre el norte y el sur de Italia tienen su correlato en los vínculos familiares, más débiles en la Italia septentrional que en la meridional. Tales diferencias –producto de la retroalimentación entre las instituciones y la cultura a lo largo de tiempo– contribuirían a explicar la mayor productividad y prosperidad de las regiones del norte de Italia (y, en general, el mejor funcionamiento de sus instituciones

¹¹ Si bien la importancia de los valores culturales en la explicación del desarrollo del capitalismo fue señalada por Max Weber, a principios del siglo XX, en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, estudio fundamental para el desarrollo de la sociología económica.

¹² Véanse, por ejemplo, Tabellini (2008), Alesina y Giuliano (2014a y 2014b) y Guiso, Sapienza y Zingales (2008).

políticas, administrativas y judiciales, así como de su mercado de trabajo), y las carencias y deficiencias de las regiones del sur.

Las conclusiones de todas estas investigaciones encajan cabalmente con los resultados del célebre estudio que Edward Banfield realizó a mediados del siglo pasado, según el cual el atraso social y económico del sur italiano se hallaba relacionado con la “incapacidad de los lugareños de actuar conjuntamente para su bien común o, de hecho, para cualquier fin que trascendiera el interés inmediato y material de la familia nuclear” (Banfield, 1958: 10). Ese *ethos*, orientado estrictamente al bienestar y beneficio de la propia familia, fuera de la cual los comportamientos amorales resultarían aceptables, suponía, según Banfield (1958: 163), un “impedimento fundamental” al progreso (económico y de otro tipo) de la región.

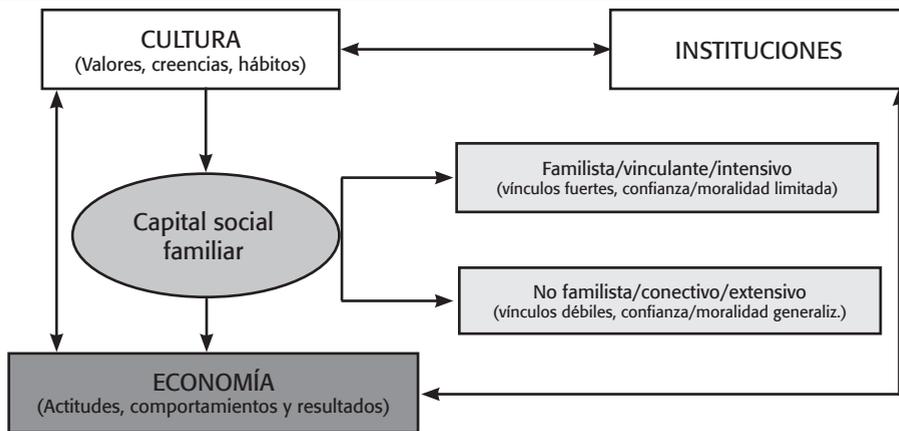
Probablemente, el notable éxito del concepto banfieldiano “familismo amoral” ha influido en la percepción de las familias como transmisoras de capital social “de baja calidad”. En efecto, a menudo parece darse por supuesto que las familias, de manera “natural” y casi exclusiva, aportan capital social vinculante (y, por tanto, de peor condición para la consecución de objetivos colectivos), al contrario que las asociaciones, que producirían –también “naturalmente”– capital social conectivo. Sin embargo, es preciso subrayar que las familias, como las asociaciones, pueden generar diferentes tipos de capital social, dependiendo de qué valores, creencias y hábitos transmitan y practiquen. En función de las enseñanzas que impartan a sus hijos (a través de los comportamientos de los adultos dentro y fuera del hogar y de los discursos de justificación correspondientes) y de las relaciones intra e intergeneracionales que establezcan con sus miembros, las familias pueden difundir un capital social más próximo a la variedad familista y a la moralidad limitada, o a la variedad no familista y a la moralidad generalizada.

Esta es una primera puntualización que conviene hacer respecto a la aportación de las familias al capital social de una comunidad. La segunda afecta a la relación interactiva entre las instituciones y el capital social familiar. En la discusión sobre esta relación se suele señalar cómo las experiencias positivas de cooperación cívica (es decir, las que conducen al logro de bienes públicos) han fortalecido la confianza y moralidad generalizadas, así como también las instituciones sustentadoras de este capital social conectivo, generando una suerte de círculo virtuoso. Sin embargo, apenas se ha reparado en la posibilidad de que el funcionamiento insatisfactorio de las instituciones refuerce rasgos culturales discordes con este tipo de confianza y moralidad abstractas; es decir, que un mal desempeño institucional alimente las suspicacias y reservas interpersonales en el ámbito de la sociedad, intensificando el familismo. Por ello, en el juego de interacciones y retroalimentaciones entre la cultura y las instituciones, habría que tener en cuenta que la desconfianza hacia las instituciones políticas y económicas, y en concreto su visión como organizaciones más orientadas hacia la propia supervivencia y el interés particular de sus dirigentes que hacia el bien común, puede inhibir el desarrollo de capital social conectivo y redes de confianza generalizada. De hecho, como apuntan Guiso, Sapienza y Zingales (2008), una sociedad que no perciba con claridad los

beneficios de la colaboración generalizada (es decir, que no cuente con suficientes experiencias positivas de ese tipo de colaboración), puede quedar atrapada en un “equilibrio de baja confianza”. Los datos que se presentan en el siguiente apartado sugieren que este podría ser el caso de la sociedad española; antes de examinarlos, concluyamos este con una síntesis gráfica de las relaciones entre los principales conceptos expuestos hasta aquí (Figura 1).

Figura 1

ESQUEMA TEÓRICO DEL CAPITAL SOCIAL FAMILIAR



Fuente: Elaboración propia.

■ 4.2. LOS COMPONENTES CENTRALES DEL CAPITAL SOCIAL DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA

No parece arriesgado conjeturar que la cantidad y calidad de capital social que las familias aportan a una sociedad depende de la posición relativa que ocupan en el sistema de instituciones sociales. En principio, cabe suponer que el capital social familiar pesará más en el conjunto del capital social en aquellas sociedades en las que la contribución de las familias al bienestar individual y colectivo sea mayor. Bajo este supuesto, España, junto con otros países del sur de Europa, ofrece un caso de estudio de la importancia significativa del capital social familiar respecto a otros tipos de capital¹³. Por otra parte, si la confianza constituye la médula del capital

¹³ La aportación directa de las familias españolas al bienestar social (sobre todo, a través de la redistribución interna de sus rentas, del cuidado a los dependientes y del apoyo de diverso tipo a los jóvenes) se ha señalado repetidamente en la prensa y la literatura especializada, y se ha hecho específicamente ostensible en estos años de crisis. Una interpretación panorámica de la contribución de las familias españolas al sistema de bienestar social de la democracia puede encontrarse en Pérez-Díaz, Chuliá y Álvarez-Miranda (1998). Sobre el soporte y la asistencia (de efectos ambiguos) que las familias han prestado a sus miembros antes y durante la crisis, véase Chuliá (2014).

social, las principales fuentes de este capital se han de encontrar en aquellos grupos e instituciones que susciten más confianza.

En la sociedad española, la confianza se halla muy concentrada en la familia. Esta es una de las evidencias que encuentran sólido respaldo en la Encuesta Mundial de Valores (EMV) [*World Values Survey, WVS*], cuyos resultados se van a utilizar en este apartado para trazar las líneas generales del capital social de la sociedad española en nuestros días. Con el fin de situar el caso español en un contexto comparativo amplio, se han seleccionado otros siete países incluidos en la EMV: Alemania, Holanda, Suecia, Polonia, Rusia, Estados Unidos y Japón. Esta pequeña muestra reúne, por tanto, a cinco países miembros de la Unión Europea (del norte, centro, este y sur de Europa) y a tres de las principales potencias económicas y culturales del mundo¹⁴. Los datos sobre España procedentes de la EMV se complementarán con otros de ámbito nacional, obtenidos de los barómetros de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)¹⁵.

■ 4.2.1. Escasa (y menguante) confianza en el prójimo y las instituciones

La sexta (y, hasta el momento, última) ola de la EMV ha vuelto a poner de relieve que la sociedad española es notablemente más desconfiada que otras

Cuadro 1

CONFIANZA GENERALIZADA (ENCUESTAS REALIZADAS ENTRE 2010 Y 2014)

	Se puede confiar en la mayoría de la gente (%)	Es preciso ser muy prevenido (%)	No sabe/ no contesta (%)	N	Año de la encuesta
España	19	78	3	1.189	2011
Alemania	45	54	1	2.046	2013
Holanda	66	32	2	1.902	2012
Polonia	22	76	2	966	2012
Suecia	60	37	3	1.206	2011
Rusia	28	66	6	2.500	2011
EE.UU.	35	64	1	2.232	2011
Japón	36	57	7	2.433	2010

Pregunta: "En términos generales, ¿diría que se puede confiar en la mayoría de la gente o que es preciso ser muy prevenido a la hora de tratar con la gente?"

Fuente: Encuesta Mundial de Valores, sexta ola (2010-2014).

¹⁴ Todos los datos de la EMV utilizados aquí se pueden consultar en el banco de datos de la World Values Survey (www.worldvaluessurvey.org).

¹⁵ Todos los datos del CIS utilizados aquí se pueden consultar en el banco de datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (www.cis.es).

sociedades occidentales: en España, el 78% de los entrevistados consideraba en 2011 que conviene ser “muy prevenido” en el trato con la gente, mientras que solo el 19% opinaba que se puede confiar en la mayor parte de ella. Obsérvese que, de los ocho países seleccionados, España registra los valores más bajos de confianza generalizada (cuadro 1).

Esos datos encajan con los que arroja otra pregunta sobre si la mayoría de la gente tiende a aprovecharse del prójimo, o es decente. También en este indicador, España (junto a Polonia) destaca por sus reservas hacia la moralidad de “los otros” (cuadro 2).

Cuadro 2

CONFIANZA GENERALIZADA (MEDIA EN LA ESCALA DE 0 A 10) (ENCUESTAS REALIZADAS ENTRE 2010 Y 2014)

	Media	N	Año de la encuesta
España	5,38	1.189	2011
Alemania	5,66	2.046	2013
Holanda	6,88	1.902	2012
Polonia	4,65	966	2012
Suecia	6,89	1.206	2011
Rusia	5,66	2.500	2011
EE.UU.	5,71	2.232	2011
Japón	5,25	2.433	2010

Pregunta: “¿Cree que la mayoría de la gente trataría de aprovecharse de Ud. si tuviera oportunidad, o que serían decentes?” (Escala 0-10, donde 0 significa “la gente trataría de aprovecharse” y 10 “la gente sería decente”).

Fuente: Encuesta Mundial de Valores, sexta ola (2010-2014).

Resulta asimismo llamativo que, en los últimos veinte años, la confianza generalizada de los españoles haya decrecido (cuadro 3): conforme a los resultados de la EMV, hasta los primeros años de este siglo el nivel de confianza generalizada se mantuvo en torno al 30%, para caer bruscamente en la segunda mitad de la década, antes incluso de que la sociedad cobrara conciencia de la crisis económico-financiera.

Aunque los datos sobre esta misma cuestión recogidos por el CIS permiten detectar algunas oscilaciones entre los años 2006 y 2014, confirman los hallazgos de la EMV: la existencia de un *stock* escaso de confianza generalizada, que, además, ha menguado en los últimos diez años (cuadro 4). La desconfianza hacia el prójimo parece encontrar sustento en la idea según la cual la gente es egoísta. Cuando, en septiembre de 2014, el CIS solicitó a los entrevistados que valoraran esta cuestión en una escala de 0 (“la mayoría de la gente solo mira por sí misma”) a 10 (“la mayoría de la gente procura ayudar a los demás”), halló una distribución de opiniones muy escorada hacia las puntuaciones bajas, con una media de 4,09.

Cuadro 3

EVOLUCIÓN DE LA CONFIANZA GENERALIZADA EN ESPAÑA (EMV, 1990-2011)

	Se puede confiar en la mayoría de la gente (%)	Es preciso ser muy prevenido (%)	No sabe/ no contesta (%)	N
1990	29	64	7	1.510
1995	29	68	3	1.211
2000	33	63	4	1.209
2007	20	79	1	1.200
2011	19	78	3	1.189

Pregunta: "En términos generales, ¿diría que se puede confiar en la mayoría de la gente o que es preciso ser muy prevenido a la hora de tratar con la gente?".

Fuente: Encuesta Mundial de Valores, segunda a sexta ola.

Cuadro 4

EVOLUCIÓN DE LA CONFIANZA GENERALIZADA EN ESPAÑA [MEDIA EN LA ESCALA DE 0 A 10] (CIS, 2006-2014)

	Media	N
	4,88	3.151
Octubre de 2007	4,83	3.656
Septiembre de 2008	4,68	2.712
Diciembre de 2009	4,58	2.451
Septiembre de 2010	4,71	2.752
Noviembre de 2011	4,79	2.816
Diciembre de 2012	4,95	2.466
Noviembre de 2013	4,67	2.425
Septiembre de 2014	4,69	2.426

Pregunta: "¿Diría Ud. que, por lo general, se puede confiar en la mayoría de la gente, o que nunca se es lo bastante prudente en el trato con los demás? Por favor, sitúese en una escala de 0 a 10, en la que 0 significa 'nunca se es lo bastante prudente' y 10 significa que 'se puede confiar en la mayoría de la gente'".

Fuente: CIS (para aquellos años en los que la pregunta se incluyó en varios barómetros se muestran los datos del último barómetro realizado).

No debería extrañar que la desconfianza general hacia terceros se trasponga a los ámbitos institucionales que se consideran controlados por ellos. El cuadro 5 recoge datos indicativos de los niveles de confianza hacia una serie de instituciones políticas y sociales. La comparación internacional acentúa la débil confianza que las instituciones suscitan a la sociedad española. El recelo alcanza sus máximas cotas cuando se pregunta por el gobierno y los partidos políticos, los sindicatos y los bancos. Así, un 30% de los entrevistados españoles revelaron en 2011 carecer de confianza alguna en el gobierno, porcentaje idéntico al de quienes desconfiaban

completamente de los partidos políticos. La proporción de quienes no confiaban en el gobierno triplicaba aproximadamente las obtenidas en Alemania y Suecia, y duplicaba las de Holanda, Estados Unidos, Japón y Rusia. Sumando a aquel 30% de “desconfiados integrales” los encuestados que afirmaban confiar más bien poco en el gobierno, la proporción se acercaba en España a cuatro quintas partes (78%), mucho mayor que las observadas en países del norte y centro de Europa, como Suecia (39%) y Alemania (54%), e incluso más de diez puntos por encima de la registrada en una sociedad con una cultura política marcadamente distante y cautelosa respecto al gobierno, como la americana (65%).

Cuadro 5

DESCONFIANZA/CONFIANZA RESPECTO A DIFERENTES INSTITUCIONES (ENCUESTAS REALIZADAS ENTRE 2010 Y 2014)

No confían en absoluto/confían mucho + bastante (% / %)	España	Alemania	Holanda	Polonia	Suecia	Rusia	EE.UU.	Japón
Gobierno (nacional)	30/21	10/44	13/33	26/16	10/60	17/47	14/33	14/24
Partidos políticos	30/15	21/20	16/18	35/7	9/42	29/26	20/13	17/15
Funcionarios	16/39	6/54	9/33	18/20	5/51	14/47	7/45	10/32
Tribunales	14/40	5/71	5/62	13/39	4/76	22/33	7/54	2/74
Sindicatos	30/21	9/46	8/38	16/18	9/51	22/26	24/25	6/29
Grandes empresas	22/34	19/25	6/37	6/37	8/51	17/33	9/33	4/43
Bancos	40/16	27/25	19/26	10/41	10/53	21/38	11/40	4/58
Prensa	15/31	10/44	9/34	13/28	15/37	21/34	17/23	2/71
ONG medioambientales	8/56	5/66	9/45	5/51	5/69	11/48	10/48	8/34
ONG asist./humanit.	7/64	3/74	9/41	4/65	11/46	13/41	4/61	11/20
N	1.189	2.046	1.902	966	1.206	2.500	2.232	2.443
Año de la encuesta	2011	2013	2012	2012	2011	2011	2011	2010

Fuente: Encuesta Mundial de Valores, sexta ola (2010-2014).

En el contexto internacional, España aparece como el país en el que una mayor proporción de gente desconfía del gobierno, de los sindicatos, de los bancos y de las grandes empresas. Los diferenciales de desconfianza son también elevados, aunque menos acusados, cuando se pregunta por los tribunales de justicia y los funcionarios. Mientras la confianza en la prensa es solo moderada, como en el resto de países (salvo Japón), las organizaciones no gubernamentales gozan de mayor crédito, en particular las dedicadas a tareas asistenciales o humanitarias.

Así pues, como se desprende del cuadro 5, España exhibe (junto con Polonia y Rusia, países gobernados por regímenes comunistas hasta la última década del siglo XX) niveles muy bajos de confianza en las instituciones, en claro contraste con Suecia y Japón, los países en los que la confianza institucional se halla más extendida. Entre uno y otro grupo, se encuentra el formado por Alemania, Holanda y Estados Unidos, cuyas sociedades confían selectivamente en las instituciones: más en los tribunales, los funcionarios y el gobierno, y menos en los partidos políticos.

Por su parte, las series de datos del CIS permiten comprobar el desmoronamiento de la confianza en el gobierno, los partidos políticos y los sindicatos durante la última década, una evolución que también se aplica a las organizaciones empresariales (cuadro 6). Habrá que esperar para comprobar si el leve repunte de 2015, probablemente debido a la mejora de las magnitudes económicas, supone un cambio de tendencia. En cualquier caso, es probable que la de por sí débil confianza en las instituciones, agravada por su comportamiento reciente (en particular, por las políticas de austeridad adoptadas durante la crisis y por los escándalos de corrupción), haya reforzado todavía más la confianza en la familia. Los datos de la EMV solo permiten hacer afirmaciones hasta 2011, pero, como se verá a continuación, apuntan en esa dirección.

Cuadro 6

EVOLUCIÓN DE LA CONFIANZA DE LOS ESPAÑOLES EN DIFERENTES INSTITUCIONES [MEDIA EN LA ESCALA DE 0 A 10] (CIS, 2006-2014)

	Gobierno central	Partidos políticos	Medios de comunicación	Sindicatos	Organizaciones empresariales
Enero de 2005	5,20	3,94	4,82	4,51	4,47
Octubre de 2006	4,60	3,41	4,84	4,22	4,31
Octubre de 2007	4,48	3,69	5,17	3,91	5,88
Febrero de 2009	4,60	3,80	4,90		
Diciembre de 2009	3,47	3,19	4,31		
Noviembre de 2010	3,52	2,88	4,58		
Octubre de 2011	3,24	2,76	4,97		
Abril de 2013	2,42	1,83	4,79	2,45	2,87
Abril de 2014	2,45	1,89	4,51	2,51	2,94
Abril de 2015	2,77	2,23	4,57	2,61	3,19

Pregunta: "Voy a leerle una lista de una serie de instituciones. ¿En qué medida confía Ud. en cada una de ellas en una escala de 0 a 10, en la que el 0 significa 'ninguna confianza' y el 10 'total confianza'?"

Fuente: CIS (en aquellos años en los que la pregunta se incluyó en varios barómetros se muestran los datos del último barómetro realizado).

■ 4.2.2. La familia: elevada valoración y altas dosis de satisfacción y confianza

Las opiniones de los españoles recogidas en las encuestas muestran la importancia cardinal concedida a la familia en la propia vida. Así, en la encuesta de 2011 correspondiente a la última ola de la EMV, el 91% de los españoles consideraban la familia "muy importante". Este porcentaje apenas distaba del que arrojaban Estados Unidos y Japón, pero superaba notablemente a los observables en Holanda (86%) y Alemania (78%).

Los datos publicados por el CIS en los últimos años confirman la importancia que los españoles atribuyen a la familia. Una muestra representativa de la población española entrevistada en octubre de 2013 puntuó la importancia de la familia con

9,67 sobre 10, situándola claramente por encima del trabajo (8,88) o de los amigos (8,1). Cuando en febrero de 2015 se preguntó a otra muestra semejante por los tres aspectos más importantes en la vida, algo más de la mitad de los entrevistados (52%) colocaron la vida familiar o las relaciones familiares en primer lugar (frente a un 32% que antepuso la salud). Añadidos a quienes mencionaron la familia en segundo lugar de importancia, la proporción aumentaba a más de cuatro quintas partes (83%).

El aprecio efectivo que provoca la familia se manifiesta en otros indicadores, como el tiempo que se pasa con ella. “Estar con la familia” destaca como la actividad a la que más españoles dicen dedicar el tiempo libre. En junio de 2014, un 77% de entrevistados dieron esta respuesta; las mujeres afirmaron hacerlo más que los hombres (83% frente a 73%), pero también entre estos últimos “estar con la familia” resultó ser, con mucha diferencia, la actividad más frecuentemente citada. Ante estos porcentajes palidecen los que registraron respuestas como “ver la televisión/ oír la radio” o “estar con los amigos” (53% y 42%, respectivamente)¹⁶.

Cabría tal vez pensar que se comparte buena parte del tiempo libre con la familia más por un sentimiento de compromiso moral que por genuina voluntad de disfrute. Sin embargo, los datos sobre la satisfacción con la vida familiar no apuntan esa interpretación. En efecto, los españoles se muestran generalmente muy satisfechos con su vida familiar. Según los datos del barómetro de opinión del CIS de febrero de 2015, la media de satisfacción con ella se sitúa en 8,62 puntos sobre 10 (alcanzando el valor más alto en el grupo de entrevistados de 35 a 44 años: 8,80; es decir, entre quienes mayoritariamente han creado ya su propia familia). Llama la atención que la satisfacción con la vida familiar supera ampliamente la satisfacción general con la propia vida (7,08), lo cual podría indicar una disposición emocional a valorar la familia por encima de uno mismo.

Sobre este trasfondo de una elevada valoración de la familia y una ostensible satisfacción con la vida familiar, la lógica expectativa de una gran confianza en la familia halla respaldo en los datos. Con todo, situados en el contexto internacional, la confianza en la familia que declaran los españoles impresiona por su alto nivel: aun cuando en otros países se concede a la familia una importancia tan sobresaliente como en España, en ninguno de ellos se advierte una confianza tan intensa en ella (cuadro 7).

La gran confianza declarada en la familia se asienta sobre la expectativa de que, en caso de necesidad, la ayuda provendría sobre todo de ella. Ante la pregunta sobre quién le prestaría ayuda con toda seguridad (10) y quién no lo haría de ninguna forma (0), la media de entrevistados que, en septiembre de 2014, declararon su confianza en la ayuda de la familia se situó en 8,74 (53% de ellos dieron por respuesta la cifra máxima de la escala). Sustancialmente menor es no solo la confianza

¹⁶ La importancia fundamental que la familia y el hogar también han mantenido en la dimensión de la alimentación, a pesar de los cambios de hábitos alimentarios, ha sido señalada por Díaz y Gutiérrez (2014), utilizando datos de una encuesta específica realizada en 2012.

Cuadro 7

CONFIANZA EN LA FAMILIA

	Confío completamente (%)	Confío bastante (%)	No confío mucho (%)	No confío en absoluto (%)	No sabe/ no contesta (%)	N	Año de la encuesta
España	93,6	4,9	0,8	0,3	0,4	1.189	2011
Alemania	75,9	19,0	3,4	1,1	0,1	2.046	2013
Holanda	58,6	34,1	4,8	0,7	1,7	1.902	2012
Polonia	69,2	27,9	1,6	0,4	0,9	966	2012
Suecia	88,8	9,8	0,6	0,3	0,1	1.206	2011
Rusia	87,1	9,4	1,7	0,5	0,6	2.500	2011
EE.UU.	69,4	25,4	3,0	1,3	1,0	2.232	2011
Japón	72,6	24,3	0,9	0,1	2,0	2.443	2010

Pregunta: "Me gustaría preguntarle cuanto confía en gente de diferentes grupos. ¿Me diría por favor si confía en gente de este grupo completamente, bastante, si no confía mucho, o no confía en absoluto?"

Fuente: Encuesta Mundial de Valores, sexta ola (2010-2014).

en los vecinos (5,48) y en los compañeros de trabajo y estudio (6,11), sino también en los amigos (7,46)¹⁷.

En definitiva, podría afirmarse que a la familia se le da tanto (afecto, atención, tiempo y ayuda) como de ella se espera. Esta posición tan destacada la convierte verosimilmente en una referencia clave de moralidad social y en una fuente de influencia de primer orden en la transmisión de normas culturales y valores.

Qué cualidades estima la familia en la educación doméstica de los niños es una cuestión relevante para comprender qué tipo de miembros prefiere. También a este respecto ofrece la EMV datos de interés: en comparación con otras sociedades, la española concede una importancia solo moderada a valores relacionados con la autonomía y la libertad individual (cuadro 8). Así, mientras un 74% de los alemanes, un 70% de los suecos y un 68% de los japoneses resaltan la significación de la independencia en la formación de los menores, en España solo lo hace un 43%; una faceta específica de la independencia, la autoexpresión, todavía recibe muchas menos menciones como una cualidad importante. En cambio, en torno a un tercio de los españoles mencionan la obediencia como una cualidad que merece incentivarse en los niños. En estas opiniones, España converge de nuevo con Polonia y Rusia, y diverge ostensiblemente de Alemania, Suecia y Japón.

Los datos de opinión reunidos en este apartado sugieren que el capital social que generan, transmiten y movilizan las familias españolas tiene un fuerte componente familista. A la luz de las encuestas, los españoles establecen vínculos fuertes con sus familias y las valoran por encima de cualquier otro grupo o institución. En ellas depositan el grueso de su confianza y por ellas parecen más dispuestos a sacrificar su autonomía que los ciudadanos de otros países. La elevada confianza

¹⁷ CIS, estudio 3038, pregunta 14.

Cuadro 8

LOS VALORES DE LA INDEPENDENCIA Y LA OBEDIENCIA EN LA EDUCACIÓN DE LOS NIÑOS

	Independencia (%)	Obediencia (%)	Autoexpresión (%)	N	Año de la encuesta
España	43	31	8	1.189	2011
Alemania	74	13	39	2.046	2013
Holanda	61	26	23	1.902	2012
Polonia	43	34	41	966	2012
Suecia	70	12	38	1.206	2011
Rusia	38	35	32	2.500	2011
EE.UU.	54	28	18	2.232	2011
Japón	68	5	34	2.443	2010

Pregunta: "Aquí tiene una lista de cualidades que a los niños se les puede enseñar en casa. ¿Cuáles considera especialmente importantes?".

Fuente: Encuesta Mundial de Valores, sexta ola (2010-2014).

que suscita la familia contrasta con una acusada desconfianza hacia el mundo extra-familiar, configurando un síndrome de capital social familista que parece haberse mantenido estable por encima de los cambios experimentados por las familias españolas durante las últimas décadas.

En efecto, el aumento de los hogares unipersonales, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, el debilitamiento de la religión, el descenso de la fecundidad y del matrimonio, y el incremento de los hijos nacidos fuera de él han modificado las formas y estructuras de las familias españolas, que han ido adaptándose sin grandes tensiones ni quiebras y manteniendo sus funciones de apoyo físico y afectivo (Pérez-Díaz, Chuliá y Valiente, 2000). Si bien en la discusión pública estos procesos se suelen asociar con el debilitamiento de las familias, los datos mostrados aquí insinúan lo contrario: las familias han reforzado durante la reciente crisis su centralidad en la sociedad y su contribución al capital social. Ello obedece, probablemente, a la elevada eficacia que han mostrado en la provisión de ayuda a sus miembros más vulnerables, y también al desprestigio que han sufrido otras instituciones, públicas y privadas, por su manejo de la crisis y el conocimiento público de frecuentes casos de abuso de poder y corrupción.

4.3. LA FAMILIA EN LA EMPRESA: LOS DESAFÍOS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES ESPAÑOLAS

Una configuración del capital social como la observada en España a través de los datos de encuesta que se han expuesto en el apartado anterior parece especialmente favorable al desarrollo de empresas en las que las familias adquieran particular influencia. Si el mayor *stock* de confianza de la sociedad española se localiza en las familias, es lógico que ellas se tomen como base y ámbito preferente

para la creación y el desarrollo empresariales. En este sentido, Tortella (2003: 15) ha señalado que “los nexos familiares en España proporcionan los requisitos de confianza, crédito y respeto que quizá escaseen en la sociedad en general, y que son tan necesarios para esa tarea de colaboración organizada y división del trabajo que es la empresa”. De acuerdo con esta interpretación, las empresas familiares no surgirían tanto como una respuesta eficiente al entorno económico e institucional, cuanto como un resultado del arraigo social de determinadas normas culturales (Bertrand y Shoar, 2006).

Efectivamente, las familias ostentan un claro protagonismo en el tejido productivo español a través de las empresas familiares. En estas empresas, la totalidad o la mayoría de la propiedad se encuentra en manos de una o varias personas físicas pertenecientes a una familia, y esta última interviene en el gobierno y la administración de la empresa, asumiendo un papel determinante en el diseño de las estrategias empresariales. Aun cuando también en otras economías avanzadas predomina este tipo de empresas, en el contexto europeo España forma parte del grupo de países que registran porcentajes más altos de empresas familiares respecto del total de empresas (cuadro 9). Antes del estallido de la crisis económico-financiera, el porcentaje de empresas familiares en España se estimaba en el 85% (aproximadamente 3.150.000); y su contribución al PIB, en el 70% (Ikei Research e Isusi, 2008: 4).

Cuadro 9

EMPRESAS FAMILIARES EN EUROPA: PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DE EMPRESAS

Menos del 66%	Suecia (55%), Holanda (61%), Reino Unido (65%), Noruega (65%).
Entre 67% y 79%	Hungría (70%), Dinamarca (77%), Alemania (75%), Francia (75%), Italia (75%), Portugal (75%), Polonia (75%).
80% o más	Eslovaquia (90%), República Checa (87%), España (85%), Finlandia (80%), Austria (80%), Grecia (80%).

Fuente: Datos estimados a partir de Mandl (2008).

Ahora bien, la singularidad del caso español no reside tanto en la elevada proporción de empresas familiares, sino en su relativamente modesta contribución al empleo: 42%, según los datos publicados por The International Family Business Network (2008)¹⁸. Si, utilizando estos mismos datos, se calculan para varios países las razones entre el empleo que generan las empresas familiares y el peso que poseen en el conjunto de las empresas de cada país, se observa que España registra una de las razones más bajas (0,49), solo por delante de Finlandia (0,45) y Reino Unido (0,47), y notablemente por detrás de Alemania (0,56), Holanda (0,58), Francia (0,59), Italia (0,71) y Suecia (0,77).

¹⁸ Ikei Research e Isusi (2008) ofrecen una cifra significativamente más elevada de la contribución de las empresas familiares al empleo, aunque referida solo al existente en el sector privado (75%). Ambas fuentes (Ikei Research e Isusi, 2008, y The International Family Business Network, 2008) coinciden en el porcentaje de empresas familiares sobre el total de empresas (85%).

Los datos indican, pues, el menor tamaño de las empresas familiares españolas, las cuales, recordémoslo, suponen aproximadamente 17 de cada 20 empresas registradas. Las empresas familiares predominan entre las pequeñas y medianas empresas (se ha estimado que, a principios de este siglo, alrededor de dos tercios de todas las *pymes* eran familiares)¹⁹, y son abrumadoramente mayoritarias entre las microempresas (menos de diez asalariados), que constituyen el 96% del tejido empresarial español (según datos del INE de 2012). Aquellos autores que han postulado la existencia de una fuerte correlación entre altos niveles de confianza generalizada en la sociedad y presencia de grandes empresas en la economía, identificarían seguramente en la estructura empresarial española un buen ejemplo (*a contrario sensu*) de su tesis (La Porta *et al.*, 1997; Fukuyama, 1995).

El reducido tamaño empresarial puede representar un obstáculo importante a la innovación y a la competitividad, como se desprende de los datos de Eurostat. De acuerdo con los resultados de su encuesta sobre innovación empresarial (que no distingue entre empresas familiares y no familiares, pero sí entre empresas de distinto tamaño), en 2012 solo el 33,6% de todas las empresas españolas con diez o más asalariados produjeron innovaciones, mientras que la media europea (UE-28) se situaba en 48,9%. La proporción de empresas innovadoras se hallaba por debajo de la de Irlanda (58,7%), Italia (56,1%), Portugal (54,6%) y Grecia (52,3%)²⁰.

Ahora bien, cuando se observan las tasas de innovación de empresas según su tamaño, salta a la vista que el principal lastre reside en las empresas entre 10 y 49 empleados: su tasa de innovación (29%) se encuentra más de 15 puntos por debajo de la media europea (45,2%); en el caso de las empresas entre 50 y 250 empleados, la desviación es mucho menor (55,7% frente a 60,5%), y entre las empresas con más de 250 empleados, la tasa de innovación de las españolas supera incluso la media europea (78,2% frente a 76,4%). Lamentablemente, la encuesta europea no incluye a las microempresas (menos de diez asalariados), pero la conjetura más probable es que su rendimiento innovador sea todavía más bajo que el de las empresas pequeñas (entre 10 y 49 asalariados), y que su distancia respecto a la media europea resulte también considerable.

Es preciso señalar que las pequeñas empresas no se hallan estructuralmente condenadas a la escasa innovación, como sugiere el caso de Finlandia, cuyo tejido productivo está formado en un 93,3% por microempresas (y en un 99,8% por pequeñas y medianas empresas)²¹ y cuya tasa de innovación (52,6%) se encuentra por encima de la media europea (48,9%). Por tanto, el tamaño de la empresa no parece ser la única, ni quizá tampoco la principal, variable inhibidora de la innovación.

¹⁹ Los datos sobre la proporción de empresas familiares entre las *pymes* proceden de la Encuesta sobre Estrategias Empresariales (ESEE), elaborada por la Fundación SEPI (www.fundacionsepi.es/investigacion/esee/svariables/).

²⁰ Datos extraídos de Eurostat (Innovation statistics: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Innovation_statistics).

²¹ Datos extraídos de Federation of Finnish Enterprises (The small and medium-sized enterprises: www.yrittajat.fi/en-GB/federation_of_finnish_enterprises/entrepreneurship_in_finland/).

A tenor de estos datos, no cabe afirmar que el problema del tejido empresarial español resida en el predominio de las empresas familiares. Como señala Tàpies (2011:17), de las más de 2.200 empresas que facturaron un mínimo de 50 millones en 2005, el 56% eran familiares; viéndolo desde otra perspectiva, algunos de los sectores empresariales más importantes de la economía española están liderados o coliderados por empresas familiares²². Precisamente, cada vez se subrayan más las fortalezas potenciales de este tipo de empresas, cuya importancia mundial ha aumentado en los últimos años, en contra de algunos pronósticos que anunciaban su debilitamiento (The Economist, 2014). En concreto, se pone de relieve su capacidad de desarrollar visiones empresariales a largo plazo, planteándose cuestiones en términos de generaciones más que de resultados anuales, y culturas corporativas más eficaces, en las que prospera mejor la motivación, el respeto al liderazgo y la lealtad de los empleados.

Parece que muchas empresas familiares españolas no han sabido aprovechar las ventajas competitivas propias de este tipo de empresas y, sin embargo, se han visto afectadas por las limitaciones culturales inherentes a ellas²³ y por las dificultades para adquirir y transmitir diferentes tipos de capital. De ellos, el financiero probablemente no sea el más importante: ciertamente, el acceso al crédito ha sufrido restricciones temporales (la última y más grave, entre 2008 y 2013), pero no ha planteado dificultades insalvables. Mayores complicaciones para las pequeñas empresas familiares pueden derivarse de las limitaciones de capital humano y social, es decir, de profesionales bien formados para desempeñar las tareas específicas de dirección y gestión, y de confianza hacia otros agentes que operan en el mismo sector empresarial u otros con él relacionados. Por ejemplo, la contratación eficiente de profesionales puede verse seriamente restringida por los compromisos familiares (que también pueden entorpecer la oportuna separación entre la propiedad, el gobierno y la gestión de la empresa), en tanto que la parquedad de confianza generalizada puede entorpecer la búsqueda de acuerdos y alianzas beneficiosas con proveedores y clientes.

Estas dificultades podrían explicar los problemas de supervivencia de muchas empresas familiares españolas y su elevada mortandad, sobre todo, en los primeros años de existencia. Los expertos han señalado la sucesión como uno de los principales desafíos de las empresas familiares; sin embargo, este es un problema que a muchas de ellas no llega a plantearseles. Según datos aportados por García Echevarría (2000), a finales del siglo XX aproximadamente dos tercios de todas las empresas familiares se encontraban en la primera generación, una cuarta parte en la segunda, y el 10% restante en generaciones más avanzadas. Este autor cifraba en 80% la proporción de empresas familiares que no lograban subsistir más de un quinquenio, y en 65% la de las que no conseguían mantenerse más allá de la primera generación.

²² Entre otros, cabe citar Banco Santander, Mercadona, El Corte Inglés, Inditex y Sol Meliá.

²³ Que, según Bertrand y Shoar (2006: 78-80), pueden provocar decisiones subóptimas, basadas en el nepotismo, el empeño por construir legados familiares y la rigidez de las reglas hereditarias impuestas en la familia.

Por tanto, para el grueso de las empresas familiares españolas, el principal desafío reside en dotarse de recursos de capital financiero, humano y social, y diseñar estrategias que aseguren su supervivencia en las crisis y les permitan crecer en los periodos de expansión. Para ello, las familias tendrían que superar algunos planteamientos que probablemente han estado presentes a la hora de planear y ejecutar iniciativas empresariales o respaldar las iniciativas de sus miembros, como los de pensar que en los negocios solo se puede confiar en la familia, que la cooperación con gente ajena a ella entraña más riesgos que ventajas, que en la empresa no hay juegos de suma positiva, o que la finalidad primordial de la empresa ha de consistir en conseguir beneficios para la propia familia. Probablemente estos sean planteamientos culturales tan sencillos de enunciar como difíciles de cambiar. Un proceso semejante de gradual transformación cultural solo es imaginable si las instituciones políticas, económicas y sociales relacionadas con el mundo empresarial reconocen la importancia del cambio y coadyuvan a que se produzca no solo mediante discursos normativos, sino también mediante comportamientos efectivos que susciten confianzas recíprocas entre ellas y las propias empresas.

■ 4.4. RECAPITULACIÓN Y REFLEXIONES FINALES

En la sociedad española escasea un tipo de capital social crítico para el desarrollo de un tejido productivo fuerte: la confianza en el prójimo. Esta escasez no es resultado de un rasgo idiosincrásico ni de la acción de una u otra institución determinada, sino de una larga trayectoria secular a lo largo de la cual la cultura y las instituciones (políticas, económicas y sociales) han ido influyéndose mutuamente, produciendo efectos de retroalimentación y evolucionando a pasos más o menos sincrónicos.

La escasez de ese tipo de capital social concurre con dos fenómenos también bien marcados: por un lado, la concentración de la confianza en la familia y, por otro, la profunda desconfianza hacia las instituciones político-sociales y económicas tradicionales (gobiernos, partidos, organizaciones sindicales y empresariales, banca...). Precisamente por la consideración que merece la familia y por la centralidad que adquiere en la vida diaria de la gente, su intervención en la generación, transmisión y movilización de capital social es crucial. Los datos de encuesta permiten afirmar que el capital social familiar de los españoles se acerca más a la variedad vinculante (*bonding*) que conectiva (*bridging*). Si bien ello puede aportar indudables beneficios individuales a los miembros de la familia, en la medida en que les proporciona respaldo y amparo a lo largo de toda la vida, también dificulta la colaboración en pos de proyectos comunes de medio y largo alcance, una variable crítica para el crecimiento económico.

En definitiva, con datos muy agregados que precisarían un análisis más pormenorizado y específico, en este capítulo se ha mostrado la acumulación de capital social familista en la sociedad española, resultante tanto de la eficacia de las

familias para adaptarse a los cambios sociales, sin menoscabo de la atención y del apoyo a sus miembros, como de los defectos y excesos percibidos en el comportamiento de muchas instituciones. La evidencia aportada bosqueja la imagen de una sociedad afectada por un *síndrome de capital social familista* bastante estable en el tiempo y, en cierto modo, atrapada en un *equilibrio de baja confianza*.

Para superar esta situación las familias españolas tendrían que reequilibrar las variedades del capital social que aportan a sus miembros, ampliando su producción de capital social conectivo. Ello requiere, en primer lugar, tomar conciencia de esa capacidad y de los efectos beneficiosos que podría surtir. Hasta ahora, las instituciones políticas y económicas han contribuido escasamente a esa toma de conciencia. Antes bien, en sus discursos y medidas de actuación para las familias han tendido a identificar los problemas de las familias con sus necesidades materiales (descuidando, por lo general, sus funciones culturales y educativas), y a subrayar la importancia de las familias para el Estado (a través de la fiscalidad y de la aportación de recursos para mantener las prestaciones sociales y los servicios públicos) más que para la reproducción de la sociedad y el crecimiento de la economía. Sería deseable que esas instituciones repararan cuanto antes en que su propio comportamiento es fundamental para facilitar cambios culturales de los que, plausiblemente, *también* depende la superación de los problemas más graves que aquejan a la economía española.

■ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS

- ADLER, P.S., y S.W., KWON (2002), "Social capital: Prospects for a new concept", *Academy of Management Review*, 27, 1: 17-40.
- ALESINA, A., y P. GIULIANO (2014a), "Culture and institutions" (versión de 1 de septiembre de 2014; versión previa publicada en 2013 como *NBER Working Paper* 19750).
- (2014b), "Family ties", en P. AGION y S.N. DURLAUF, *Handbook of economic growth. Volume 2A*, Oxford, North Holland, pp. 177-215.
- ARROW, K.J. (1972), "Gifts and exchanges", *Philosophy & Public Affairs*, 1, 4: 343-362.
- BANFIELD, E.C. (1958), *The moral basis of a backward society*, Glencoe, The Free Press.
- BERTRAND, M., y A. SCHOAR (2006), "The role of family in family firms", *Journal of Economic Perspectives*, 20, 2: 73-96.
- CABRERA, M., y F. DEL REY (2002), *El poder de los empresarios. Política y economía en la España contemporánea*, Madrid, Taurus.
- CARRERAS, A.; TAFUNELL X., y E. TORRES (2003), "La Historia empresarial en España", en C. ERRO, ed., *Historia empresarial. Pasado, presente y retos de futuro*, Barcelona, Ariel, pp. 319-347.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (CIS), *Barómetros depositados en banco de datos*, (www.cis.es).
- CHULIÁ, E. (2014), "La problemática entrada de las familias españolas en el siglo XXI", *Razón y Fe*, 1392: 251-262.
- COLEMAN, J. (1988), "Social capital in the creation of human capital", *The American Journal of Sociology*, 94, suplemento: S95-S120.

- DÍAZ MÉNDEZ, C., y R. GUTIÉRREZ PALACIOS (2014), "Patrones alimentarios de los españoles: continuidad y cambio de la comida familiar", *Panorama Social*, 19: 9-24.
- EDWARDS, R.; FRANKLIN, J, y J. HOLLAND (2003), *Families and social capital: Exploring the issues*, Londres, South Bank University.
- ENCUESTA SOBRE ESTRATEGIAS EMPRESARIALES (<http://www.fundacionsepi.es/investigacion/esee/svariables/> Eurostat, *Innovation statistics*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Innovation_statistics).
- EUROSTAT, *Innovation statistics* (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Innovation_statistics).
- FRAILE, P. (1991), *Industrialización y grupos de presión. La economía política de la protección en España 1900-1959*, Madrid, Alianza.
- FUKUYAMA, F. (1995), *Trust*, Nueva York, Free Press.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (2000), "La empresa familiar: la sucesión como clave de supervivencia", en VVAA, *Dimensiones económicas y sociales de la familia*, Madrid, Argenteria/Visor, pp. 281-295.
- GUIÑO, L.; SAPIENZA, P., y L. ZINGALES (2008), "Social capital as good culture. Alfred Marshall Lecture", *Journal of the European Economic Association*, 6, 2-3: 295-320.
- IKEI RESEARCH and CONSULTANCY, SA e Í. ISUSI (2008), "Overview of family business relevant issues. Country fiche Spain", proyecto coordinado por KMU Forschung Austria (por encargo de la Dirección General de Empresa e Industria de la Comisión Europea).
- LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F., SCHLEIFER, A., y R.W. VISHNY (1997), "Trust in large organizations", *American Economic Review*, 87, 2: 333-338.
- MANDL, I. (2008), *Overview of family business relevant issues, Final Report*, KMU Forschung Austria (por encargo de la Dirección General de Empresa e Industria de la Comisión Europea).
- PARSONS, T. (1967), *Sociological theory and modern society*, Nueva York, Free Press.
- PÉREZ-DÍAZ, V. (2000), "From civil war to civil society. Social capital in Spain from the 1930s to the 1990s", *ASP Research Paper*, 36(b).
- PÉREZ-DÍAZ, V., y J.C. RODRÍGUEZ (2013), *Capital social e innovación en Europa y España*, Madrid, Fundación Cotec.
- PÉREZ-DÍAZ, V.; CHULIÁ, E, y B. ÁLVAREZ-MIRANDA (1998), *Familia y sistema de bienestar en España. La experiencia española con el paro, las pensiones, la sanidad y la educación*, Madrid, Argenteria/Visor.
- PÉREZ-DÍAZ, V.; CHULIÁ, E., y C. VALIENTE (2000), *La familia española en el año 2000. Innovación y respuesta de las familias a sus condiciones económicas, políticas y culturales*, Madrid, Argenteria/Visor.
- PLATTEAU, J.P. (2000), *Institutions, social norms, and economic development*, Amsterdam, Harwood Academic Publishers.
- PORTES, A. (2000), "The two meanings of social capital", *Sociological Forum*, 15, 1: 1-12.
- PUTNAM, R. [con LEONARDI, R., y R. NANETTI] (1993), *Making democracy work: Civic traditions in Modern Italy*, New Jersey, Princeton University Press.
- PUTNAM, R. (2000), *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, Nueva York, Simon & Schuster.
- TABELLINI, G. (2008), "Presidential address. Institutions and culture", *Journal of the European Economic Association*, 6, 2-3: 255-294.
- TÁPIES, J. (2011), "Empresa familiar: un enfoque multidisciplinar", *Universia Business Review*, 4º trimestre: 12-25.

- THE ECONOMIST (2014), "Family firms. Business in the blood", 1 de noviembre.
- THE FEDERATION OF FINNISH ENTERPRISES (2015), "The small and medium-sized enterprises" (www.yrittajat.fi/en-GB/federation_of_finnish_enterprises/entrepreneurship_in_finland/).
- THE INTERNATIONAL FAMILY BUSINESS NETWORK (2008), *Family business international monitor*, Lausanne (www.fbn.ua/downloads/monitor2008.pdf).
- TORTELLA, G. (1994), *El desarrollo económico de la España contemporánea. Historia económica de los siglos XIX y XX*, Madrid, Alianza.
- (2003), "Prólogo", en E. TORRES, dir., *Los 100 empresarios españoles del siglo XX*, Madrid, Lid, pp. 13-18.
- TORTELLA, G.; QUIROGA G., e I. MORAL (2011), "¿El empresario nace o se hace? Educación y empresariedad en la España contemporánea", *Revista de Historia Económica (Journal of Iberian and Latin American Economic History)*, 29, 1: 123-153.
- WEBER, M. (2008 [1905]), *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Barcelona, Planeta.
- WORLD VALUES SURVEY (Encuesta Mundial de Valores), *Online data analysis*, (www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp).



5

**EL CAPITAL HUMANO EN ESPAÑA
Y SUS LÍMITES AL DESARROLLO
DE UN TEJIDO PRODUCTIVO AVANZADO:
EL INSUFICIENTE DESARROLLO
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ

Este capítulo muestra algunas de las limitaciones que presenta la dotación y la estructura del capital humano español para el desarrollo de un tejido productivo avanzado, poniendo un énfasis especial en entender una de ellas, la del insuficiente desarrollo de la formación profesional reglada. Para ello comienza con una revisión de la discusión académica acerca de qué pueda entenderse por tejido productivo avanzado y la posible aportación del capital humano. Esta revisión conduce a adoptar como punto de partida un entendimiento relativamente complejo de dicho capital como algo heterogéneo, lo cual tiene consecuencias que se apuntan y exploran en las secciones subsiguientes. Esa exploración comienza con un análisis de los rasgos básicos del capital humano español en perspectiva diacrónica y comparada, a través del cual se señalan los puntos de convergencia y, sobre todo, divergencia con nuestros países de referencia. Entre los puntos de divergencia destaca un menor nivel de habilidades cognitivas para las mismas titulaciones educativas y, sobre todo, un insuficiente desarrollo de la formación profesional de ciclo largo o reglada. Al análisis de esa formación dedicamos la última sección del capítulo, la más amplia, que concluye con una interpretación de la trayectoria española que intenta iluminar las razones de la carencia de una formación profesional suficientemente desarrollada en nuestra estructura de capital humano.

■ 5.1. CAPITAL HUMANO Y TEJIDO PRODUCTIVO AVANZADO

■ 5.1.1. Tejido productivo avanzado

Este capítulo parte de la hipótesis, que para muchos es una constatación empírica, de la relevancia que tiene para un país contar con el capital humano adecuado para poder desarrollar y consolidar un tejido productivo que llamaré avanzado. Para un país como España, inserto en la economía mundial como parte del conjunto de países más ricos, si bien en una posición relativamente subordinada o secundaria, “avanzado” quiere decir lo siguiente.

Por una parte, dada la distancia media de su economía, especialmente la industrial, respecto de la frontera tecnológica mundial, implica ser capaz de descubrir con rapidez y de incorporar eficientemente las innovaciones (tecnológicas

y organizativas) que se producen en los países (o en las regiones, o en los sectores de determinados países) que sí están en la frontera tecnológica, o están muy cerca de ella. Es decir, se trata de que el tejido productivo cuente con la capacidad para emular y, necesariamente, adaptar las innovaciones que se producen fuera de nuestras fronteras. Esa emulación, con adaptación, es, sobra decirlo, una variante de la innovación si la entendemos, propiamente, en un sentido amplio, y no solo como la introducción de productos, técnicas o modelos organizativos totalmente nuevos a escala mundial. Es, por una parte, lo que permite aprovechar los impulsos al crecimiento económico (y el bienestar social consiguiente) derivados del avance tecnológico. Y, por otra, probablemente, lo que explica que a muy largo plazo las tasas de crecimiento económico de muchos países no se distingan demasiado, en la medida en que las ventajas de los que se mueven primero (*prime movers*) acaban aprovechándolas muchos de los que les siguen, en una estrategia de *catching-up* que para muchos nunca acaba de cumplir su finalidad última.

La emulación y la adaptación no son fenómenos de recorrido corto o medio; no es lo que ocurre a los pocos años de que lleguen al mercado mundial las innovaciones correspondientes. Por el contrario, pueden requerir cambios a largo plazo, que pueden emanar de determinados sectores, pero que pueden extenderse paulatinamente por todo el tejido productivo, llegando incluso a la vida cotidiana. No se trata solo, por ejemplo, de que los habitantes de un país acaben consumiendo masivamente productos o servicios derivados de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. O el camino de la innovación es de ida y vuelta o es menos fructífero. Es decir, cabe que el consumo de nuevos *gadgets* revierta en trabajadores más eficientes en sus empresas porque se hayan habituado a esas nuevas tecnologías y/o estén más abiertos a los cambios que ellas implican, pero también cabe que no se produzca esta traslación desde el consumo de nuevos productos a nuevos hábitos o actitudes en el ámbito laboral (o de los estudios). En este capítulo no puedo entrar en esta discusión, pero al menos quiero señalar que no siempre se producen estas retroalimentaciones positivas, y que probablemente dependen, entre otros factores, de rasgos culturales preexistentes, tales como los asociados, en los consumidores, a lo creativa que sea su vida, y en las empresas, a una cultura de confianza en la que esa creatividad tenga cauces apropiados. Un razonamiento similar puede aplicarse a la potencial retroalimentación positiva en la calidad del espacio público derivada de la incorporación de esas innovaciones en la vida cotidiana particular.

En todo caso, lo fundamental es que no cabe dar por supuestas esa emulación y esa adaptación, por múltiples razones, que tienen que ver con inercias culturales e institucionales, con decisiones políticas y, no en último lugar, con la cantidad, la calidad y la estructura del capital humano con que cuente un país.

Por otra parte, un país puede pretender que su tejido productivo sea no solo capaz de emular y adaptar eficientemente las innovaciones foráneas, sino de acelerar su acercamiento a la frontera tecnológica e incluso, en algún sector, situarse en ella. “Avanzado”, en este sentido, querrá decir contar con una suficiente capacidad

para producir innovaciones no solo incrementales, sino radicales o disruptivas, las cuales, si tienen éxito, provocarán la necesidad de emulación y adaptación en otros países. En este sentido, no se trata solo de contar con un tejido productivo con un cierto peso de industrias y servicios de alto o medio-alto valor añadido, y de las universidades y centros de investigación que suelen acompañarlos, sino de que el tejido productivo se caracterice por dosis elevadas de destrucción creativa. Es decir, se trata de contar con una masa crítica de empresarios schumpeterianos.

Obviamente, tampoco cabe dar por supuesta esta capacidad de innovación radical, que también tiene que ver con múltiples factores, entre los cuales también se incluye, probablemente, una determinada dotación de capital humano.

■ 5.1.2. El capital humano necesario para un tejido productivo avanzado

El tipo de capital humano necesario para ambos tipos de innovación (emulación / innovación disruptiva) no es exactamente el mismo. Para el segundo quizá sea necesario contar con un grupo suficientemente amplio de individuos intelectualmente brillantes, en su gran mayoría científicos e ingenieros, pero también con un grupo suficientemente amplio (y no obstaculizado) de empresarios alerta, dispuestos al riesgo, dispuestos, como los anteriores, a salirse de los caminos trillados y a pensar, como se dice hoy, “fuera de la caja”. Para el primero no es tan necesaria una dotación de individuos brillantes y de empresarios schumpeterianos, pero, como para el primero, en la industria sí es necesaria la presencia de un número suficiente de ingenieros superiores o medios, y de técnicos (con un nivel equivalente al de una formación profesional de grado superior), pero también de trabajadores cualificados (con formación profesional de grado medio). Son ellos los que acaban aplicando las innovaciones adaptadas, o, incluso, protagonizando la adaptación.

En la Inglaterra de comienzos de la Revolución Industrial, los protagonistas de las grandes innovaciones no fueron, precisamente, individuos con un elevado capital humano adquirido en instituciones de enseñanza formal, sino, más bien, autodidactas o gentes de mente aguda y excelente intuición mecánica (Mokyr, 2013: 257). En cualquier caso, hubieron de contar con una legión de artesanos e ingenieros bien preparados, que fueron quienes consiguieron hacer que funcionasen los nuevos inventos, reparando sus fallos, adaptándolos, añadiendo mejoras acumulativas, etcétera. Que Inglaterra contase con ellos no se debía a lo avanzado de su sistema de educación formal, seguramente inferior, por entonces, al de países, como Suecia, que tardaron en incorporarse a la industrialización, sino a la extensión de la figura de los aprendices, que aprendían de manera práctica, mediante la emulación y la observación (Mokyr, 2013: 254-255). Sin ese, digamos, segundo nivel de cualificaciones, aquellas innovaciones no habrían tenido éxito, lo cual puede aplicarse, *mutatis mutandis*, a la innovación tecnológica en la actualidad.

La necesidad de cualificaciones altas y medias también es propia del sector servicios, en principio, menos innovador. En algunos de sus subsectores (educa-

ción, sanidad) es obvio que hay que contar con el número suficiente de titulados superiores para desempeñar las funciones más cualificadas (profesores, médicos). En términos más generales, seguramente es conveniente la presencia de un número suficiente de trabajadores con las habilidades genéricas necesarias para, en la actualidad, incorporar eficientemente los nuevos medios y las nuevas maneras de trabajar y de organizarse derivados de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Traduciéndolo al lenguaje de las cualificaciones formales actuales, en el sector servicios quizá no sea tan necesario contar con un número elevado de titulados en formación profesional superior, y sí con titulados en una enseñanza general de cierto nivel, tales como bachilleres o titulados universitarios, que no necesariamente tienen por qué trabajar en materias cercanas a las propias de sus estudios. Ello no implica que el sistema educativo necesariamente tenga que producir titulados universitarios (matemáticos, graduados en informática, etc.) para que ocupen posiciones recientes y crecientes en el sector servicios (las ligadas a la informática) que bien podrían ocupar los titulados en una formación profesional superior en los ámbitos correspondientes.

En última instancia, en la medida en que un tejido productivo avanzado requiere que muchos trabajadores operen en organizaciones complejas, con una extensa división del trabajo, en el marco de múltiples redes de cooperación con otros trabajadores, situados en distintas posiciones de las jerarquías organizativas, etc., su capital humano ha de contar con habilidades tales como la autodisciplina, saber escuchar, saber seguir instrucciones, saber trabajar en equipo, estar dispuestos (en mayor o menor medida) al cambio de tareas, y el ser capaces de ello, entre otras. Todas ellas pueden adquirirse de manera informal, en las diferentes instancias de socialización, incluyendo las propias organizaciones en que están empleados los trabajadores, pero también de manera formal, más dirigida, en las escuelas. No es descartable que, justamente, una de las posibles aportaciones principales del sistema escolar a las economías avanzadas sea la de educar a niños y adolescentes en hábitos apropiados para un desempeño ulterior en empresas y otras organizaciones.

■ 5.1.3. Las características del capital humano

Si todo lo anterior es cierto, un debate relativamente habitual entre los economistas, el de si conviene apostar por extender la educación (educar a más trabajadores) o intensificarla (proporcionando a un número determinado de trabajadores una formación mucho mejor) no tiene tanto sentido. Probablemente, es necesario lo primero, es decir, la escolarización universal hasta ciertos niveles, no solo por sí misma, sino también como vía para descubrir a los adolescentes y jóvenes que puedan beneficiarse de una educación más intensiva, que les facilite el situarse en la cúspide de la pirámide imaginaria con la que estamos describiendo los distintos tipos de innovación.

Si todo lo anterior es cierto, habrá que reconocer, definitivamente, que, como todos los tipos de capital, el capital humano no es algo homogéneo, sino algo hete-

rogéneo, y que no todas las formas de capital humano tienen los mismos rendimientos. Digo “definitivamente” porque la corriente principal de los economistas ha tendido a ver el capital (tanto el físico como el humano) como un factor de producción indiferenciado, fácilmente agregable o acumulable en un *stock* de capital mediante una mayor inversión que vaya reemplazando el capital que se va depreciando. Más bien, como nos han recordado, sobre todo, los economistas de la escuela austríaca, el capital, también el humano, es algo heterogéneo¹. No hay un *stock* de capital que crece o decrece, sino un capital con una estructura y unos contenidos que pueden cambiar con el tiempo, y que son susceptibles de diversos usos, pero no necesariamente de todos. Es decir, el capital humano puede aportar ventajas genéricas, pero también ser específico y producir unos rendimientos, pero no otros. Como recuerda el mismo Mokyr (2013: 262-263), el “nivel” de capital humano, es decir, el nivel medio de años dedicados al estudio en instituciones escolares (o equivalentes) en la China de la segunda mitad del siglo XVIII seguramente era bastante superior al de Inglaterra, pero la Revolución Industrial no nació en aquel país, probablemente porque en China se cultivaban, sobre todo, conocimientos más apropiados para el sostenimiento, y la protección, de la burocracia imperial, y se adquirían no tanto en un entorno de libre competencia y discusión, de disenso, sino de defensa de los textos, digamos, sagrados. Ese tipo de capital humano sirve para una cosa (la conservación del imperio, y de su burocracia), pero no para otra (alumbrar la Revolución Industrial). La alfabetización sueca seguramente también era superior a la británica, y probablemente contaba el país nórdico con una dotación de científicos desproporcionada para su nivel de riqueza, pero tardó en incorporarse a la Revolución Industrial, quizá porque su tipo de capital humano era más apropiado para una segunda fase en la que se requería una mayor preparación formal (Mokyr, 2013: 255-256).

Por la misma razón, la de la especificidad del capital, no cabe descartar que determinados componentes del capital humano de un individuo o de un país queden obsoletos, siendo incapaces de producir los rendimientos pasados debido a un cambio en las circunstancias. Un ejemplo muy cercano lo tenemos en España. Imaginemos que el *boom* de la construcción anterior a la crisis actual aumentó en alguna medida el capital humano de los millones de varones que se ocuparon en el sector y luego han quedado desempleados. Quizá han adquirido alguna habilidad específica, relacionada con las empresas del sector, si bien muchos de ellos meramente llevaron a cabo tareas muy poco cualificadas. Sin embargo, ni siquiera está claro que esos aprendizajes especiales puedan servirles de mucho, pues pocos de ellos volverán a ocuparse en la construcción a corto o medio plazo. Para muchos de esos trabajadores de la construcción, lo que hayan podido aprender ha quedado obsoleto, no porque no fuera aplicable si trabajasen en ese mismo sector, sino porque ya no trabajarán en él.

¹ Véase nuestra discusión de esta cuestión, aplicada al concepto de capital social, en Pérez-Díaz y Rodríguez (2013: 24-28).

Como ocurre con otras formas de capital, los bienes de capital humano suelen ser complementarios, es decir, requieren de la presencia de otros bienes de capital humano (o de otras modalidades de capital) para producir efectos. Por seguir con el ejemplo de la Revolución Industrial en sus inicios, Inglaterra podía contar con aquellos inventores intuitivos y con la masa de artesanos y técnicos dispuestos a aplicar esas invenciones y capaces para modificarlas para que fueran prácticas, pero su éxito habría sido más difícil si no hubiera contado con el cambio en las costumbres y en la manera de entender el mundo que hizo que se difundieran las virtudes burguesas (McCloskey, 2006). Hoy día, como hemos apuntado más arriba, probablemente se necesita una masa crítica de científicos e ingenieros para consolidar una capacidad de innovación alta (disruptiva o no), pero sería insuficiente si no estuviera acompañada por el suficiente número de técnicos de nivel inferior encargados no solo de aplicar las innovaciones o las adaptaciones, sino de ajustarlas y de proponer o aplicar mejoras como resultado de la experiencia práctica.

De nuevo, como con otras formas de capital, la mejor combinación de bienes de capital humano no está dada, sino que hay que ir descubriéndola, en cuyo proceso desempeñan un papel central los empresarios. Por otra parte, la estructura de capital humano existente tiene consecuencias en las ulteriores inversiones en dicho capital, tanto por parte de esos empresarios como por parte de otro de los principales productores de capital humano, el sistema educativo público o privado. Se aplica aquí lo que ya argumentamos en relación con el capital social en Pérez-Díaz y Rodríguez (2013).

En primer lugar, la estructura preexistente de capital humano (y de otras formas de capital) favorece que se invierta en formas de capital humano compatibles con ella, o en variantes próximas de las mismas formas de capital humano. Invertir en formas de capital humano menos complementarias con las anteriores es más dificultoso y más arriesgado, en la medida en que los resultados son más inciertos. Como veremos más adelante, algo de ello hay en que estudiantes y familias optasen preferentemente por la vía académica, y no la profesional, una vez consolidada las reformas implantadas por la Ley General de Educación de 1970. Primero, la formación profesional estaba mucho menos extendida, por lo que era menos conocida. Segundo, el bachillerato estaba mucho más extendido y sus rendimientos eran relativamente fáciles de observar: bien llevaba a la universidad y, por tanto, a profesiones con niveles superiores de estatus social y de ingresos, bien, por sí mismo, implicaba el acceso a niveles profesionales medios (sobre todo en la administración pública), que implicaban, igualmente, un notable ascenso social para familias de las clases trabajadoras. Tercero, muchas familias y estudiantes podían estar barruntando que los cambios del momento (segunda mitad de los años setenta) no iban, precisamente, encaminados hacia una mayor presencia de la industria en la estructura del capital físico, por lo que tenía menos sentido apostar por una formación, la profesional, tradicionalmente ligada a la industria. Por último, y sin ánimo de agotar el razonamiento, las mismas señales que enviaba la administración pública, que estaba promoviendo, sobre todo, la formación profesional administrativa, encajaban con esa pérdida de relevancia de la industria y con un posible entendimiento de la

nueva formación profesional como una especie de bachillerato ligero con toques profesionales, lo que tampoco disuadía de emprender la vía original, la del bachillerato, que llevaba mucho más directamente a las metas previstas.

El ejemplo anterior muestra, por otra parte, que los ajustes entre unas formas de capital y otras no se producen mecánicamente, sino a través de las decisiones de los actores relevantes, las cuales no dejan de ser apuestas en contextos caracterizados por grados variables de incertidumbre.

En segundo lugar, las estrategias públicas, o privadas, de inversión en determinadas formas de capital humano pueden errar si no tienen en cuenta que puede hacer falta desarrollar otras complementarias con aquellas, ya que solo producirán los efectos deseados actuando conjuntamente. Por ejemplo, podemos apostar por alguna variante de formación profesional dual, de modo que los jóvenes adquieran su formación no solo en un entorno académico, sino también en un entorno real de trabajo, porque imaginemos que la experiencia de países como Alemania ha sido un éxito. Sin embargo, el éxito será más difícil si se firman acuerdos con los empresarios y sus asociaciones para que acojan a estudiantes, pero esos acuerdos no contemplan otra dotación de capital humano fundamental para el funcionamiento de la experiencia: tutores que puedan dedicar tiempo a la formación y supervisión de los aprendices, y que sepan formarlos y supervisarlos. No cabe dar por supuesta su existencia. Otro ejemplo. Podemos apostar por extender la educación básica obligatoria y común para que alcance a todos los niños y adolescentes desde los 6 a los 16 años, en lugar de cubrir solo hasta los 14, en particular diferenciando un segmento de educación secundaria inferior entre los 12 y los 16 años. Ello implicará un cambio en la composición social y por niveles académicos del alumnado de secundaria inferior, al menos en los dos últimos cursos. Esa apuesta puede efectuarse teniendo en cuenta (o no) el capital humano (el profesorado) con el que esa nueva inversión va a interactuar. Es decir, puede tener en cuenta (o no) que buena parte de ese profesorado, el de bachillerato, está acostumbrado a un alumnado mucho más homogéneo, social y académicamente, y cuenta con un *ethos* y practica una pedagogía ajustados a ese tipo de alumnado, y no tanto al nuevo tipo de alumnado. Si se tiene en cuenta, lo esperable son programas amplios y continuos de formación de los profesores de bachillerato y/o una transformación de cierta profundidad en la formación inicial de los nuevos entrantes en el profesorado de secundaria. Si no se tiene en cuenta, los programas serán episódicos y el cambio en la formación inicial, mínimo.

En tercer lugar, conviene estar atentos a posibles quiebras de la estructura de capital humano de un país. Puede que gran parte de sus beneficios dejen de producirse aunque la mayoría de las formas de capital humano se mantengan, pues cabe que se haya erosionado alguna de ellas, fundamental para el funcionamiento de las demás.

En cuarto lugar, por la heterogeneidad y la posible especificidad de los bienes de capital humano, no tienen por qué ser fácilmente convertibles entre sí. No es fácil

transformarlos en otros de manera total, y, en todo caso, esas transformaciones son costosas y llevan tiempo. Por ello, en no pocas ocasiones hay que aceptar que las inversiones efectuadas fueron equivocadas y asumir las pérdidas correspondientes. Esto es bastante claro a escala individual, por ejemplo en el caso de tantos estudiantes universitarios que apostaron por obtener un título que les garantizaría o, al menos, facilitaría el acceso a una profesión determinada y a unos ingresos, pero que no la han alcanzado. En las encuestas correspondientes no pocos de esos universitarios que desempeñan trabajos que no requieren su titulación se consideran a sí mismos sobrecualificados en las primeras olas de la encuesta, pero dejan de hacerlo, probablemente ajustando sus expectativas a la realidad de su experiencia laboral (García Montalvo, 2009). Parece un momento de reconocimiento de que la inversión no fue acertada y de que ya no cabe esperar obtener el rendimiento esperado, esto es, encontrar un trabajo con la cualificación y los ingresos adecuados.

Por último, los bienes de capital no se pueden dividir indefinidamente. Su uso requiere que tengan un tamaño mínimo y que también lo tengan los bienes de capital complementarios. Si no se alcanza esa escala, la inversión no será rentable y, probablemente, no se producirá. Quizá valga un argumento similar para los bienes de capital humano. Así, por ejemplo, no necesariamente se observarán relaciones lineales entre un (supuesto) *stock* de capital humano, medido en años medios de estudios o como porcentaje de población que ha alcanzado un determinado nivel educativo, y sus posibles beneficios (crecimiento económico, capacidad de innovación...). Las asociaciones pueden ser curvilíneas o solo evidentes a partir de un cierto umbral, una masa crítica. También puede ocurrir que no se observen economías de escala en el rendimiento del capital humano, de modo que, llegado un “nivel de acumulación” los rendimientos sean claramente decrecientes.

Como apuntábamos para el capital social, también para el capital humano de un país podría hablarse de una estructura de capital dinámica, dotada de cierto orden, en parte dirigido desde arriba, en parte semiespontáneo, y siempre temporal. Ese orden derivaría de los rasgos del capital humano (sobre todo, de la complementariedad, que, a su vez, es consecuencia de la heterogeneidad y la especificidad), de la labor de invención y/o descubrimiento de las combinaciones viables de formas de capital humano llevadas a cabo por distintos actores sociales, y, no en último lugar, de la complementariedad de las formas particulares del capital humano con la estructura del capital económico y, probablemente, social.

Volviendo a la temática inicial de este capítulo, es posible que determinadas estructuras de capital humano sean más afines (más complementarias) que otras a estructuras de capital propias del tejido productivo que hemos denominado avanzado.

■ 5.2. LOS ESTUDIOS SOBRE CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Desde hace varias décadas, los economistas de la corriente principal vienen reconociendo, e intentando demostrar, la relevancia del capital humano para el cre-

cimiento económico de los países. Pueden hacerlo integrando el capital humano en variantes de los modelos neoclásicos de crecimiento económico (Solow) o en variantes de modelos de crecimiento endógeno (Romer) (Wilson y Briscoe, 2004). Según los primeros, un aumento único del *stock* de capital humano conduce a un aumento único en el crecimiento de la productividad; según los segundos, ese mismo aumento único del capital humano lleva a un aumento permanente en el crecimiento de la productividad. Por una u otra vía, se ha llegado a una amplia bibliografía sobre capital humano y crecimiento económico.

Los años de estudio como indicador de capital humano

Independientemente del tipo de modelos utilizados, uno de los principales problemas de esa bibliografía ha sido el de encontrar buenos indicadores de capital humano. Recordemos, de todos modos, que nos movemos en el campo de la corriente principal de la economía, que, *grosso modo*, tiende a asumir la existencia de un *stock* de capital humano que se va acumulando (y depreciando), y que es visto indiferenciadamente o diferenciando niveles (educación primaria, secundaria, terciaria).

Hasta hace una década, el entendimiento como algo indiferenciado llevó a medir el capital humano de cada país con medidas sintéticas únicas, entre las cuales tuvo un éxito especial la media de años de estudio de una población, sobre todo por facilitar los análisis comparados. Dado que la estructura del sistema educativo de los distintos países puede variar bastante, se optó por medir el nivel educativo de los nacionales de esos países computando un número de años de estudio según el nivel de estudios completado. En el sistema educativo español actual, un recién titulado en el grado de Sociología habrá completado, como mínimo, 16 años de estudio: 6 de Primaria, 4 de ESO, 2 de Bachillerato y 4 del Grado. Y un técnico superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red habrá completado 14: 6 de Primaria, 4 de ESO, 2 de Bachillerato y 2 del Ciclo Formativo. De este modo, según las características del sistema educativo de cada país y según los niveles superados, a cada individuo (en una encuesta o en un censo) se le asigna un número de años de estudio, de modo que puede calcularse la media para un país o región, para determinados intervalos de edad, por sexos, por situación laboral, etcétera.

El entendimiento del capital humano como algo un tanto diferenciado, al menos por niveles, llevó a calcular esos años de estudio por niveles; por ejemplo, a comparar el número medio de años de secundaria superior de los países, o el número medio de años de educación terciaria. Pero también llevó a contemplar indicadores como el porcentaje de titulados universitarios en una población o el porcentaje de quienes al menos cuentan con un nivel de secundaria superior, además de medidas diversas acerca de los flujos de entrada en cada uno de los niveles educativos.

En la actualidad, con mucha laboriosidad y atención al detalle, acudiendo a fuentes internacionales y, sobre todo, completándolas y confirmándolas con fuentes nacionales, se pueden reconstruir series bastante homogéneas de varios de esos

indicadores para los países más desarrollados, *grosso modo*, los de la OCDE. Sin embargo, en los años ochenta o noventa del siglo pasado las aproximaciones eran más gruesas, no solo (y no tanto) con respecto a los países ricos, sino a los países menos desarrollados, que también se incluían, y se incluyen hoy, en los análisis correspondientes. Probablemente, la insuficiente calidad de los datos, entre otros factores, se tradujo en la obtención de resultados contradictorios. En ocasiones, el peso del capital humano no era sustantivo o no era estadísticamente significativo; en otras, tenía el signo equivocado (cuanto más capital humano, menos crecimiento). Asimismo, los resultados dependían bastante del grupo de países estudiados y de la fase histórica considerada.

Ante esos problemas, en la bibliografía empírica se han planteado dos tipos de soluciones: la de mejorar sustancialmente la calidad de los datos y la de complementarlos o sustituirlos por indicadores más cercanos a lo que realmente se aprende en la escuela y/o a los conocimientos con que cuentan los individuos.

Uno de los ejemplos característicos de la primera solución es el frecuentemente citado trabajo escrito por de la Fuente y Doménech (2006), cuya primera versión es del año 2000². Este trabajo argumenta que los resultados poco concluyentes de investigaciones anteriores, como las de Barro y Lee (1993, 1996 y 2001), quizá las más clásicas y citadas, se deben a defectos en los datos, por lo que una mejora en su calidad debería llevar a estimaciones más precisas del coeficiente del capital humano en las ecuaciones de crecimiento. Los autores elaboraron sus propias series, que están referidas a países de la OCDE, probablemente los únicos para los que es alcanzable un nivel suficiente de calidad en los datos. Midieron el porcentaje de la población de 25 años o más que ha iniciado (o completado en algunos casos) cuatro niveles educativos (primario, secundario y dos de educación superior), procurando incorporar la formación profesional avanzada en el primer nivel de la educación superior, algo poco puesto en práctica hasta entonces. Para ello, recabaron toda la información posible, incluyendo datos no publicados, procurando resolver las incoherencias de ejercicios anteriores, como saltos demasiados bruscos o cifras de escolarización palmariamente erróneas. Una vez elaboradas sus propias series de datos las correlacionaron, junto con las previamente existentes, con el crecimiento económico en una variedad de modelos, corregidos también por posibles sesgos de medida. Comprobaron, por una parte, que cuanto mayor calidad tenían los datos utilizados, mayor era la significación estadística y el tamaño de los coeficientes del capital humano en las ecuaciones. Por otra, que los coeficientes en las ecuaciones que correlacionan años de escolarización con el crecimiento económico son positivos, bastante sustantivos, afines a los descubiertos en los análisis del rendimiento individual de la educación, y claramente superiores a los obtenidos en investigaciones anteriores, más aquejadas por problemas de calidad en los datos.

Ejercicios como el de De la Fuente y Doménech (2006) han llevado no solo a la actualización, sino a la revisión de series anteriores, y a hallazgos bastante cohe-

² Véase, también, de la Fuente y Doménech (2014).

rentes con un peso sustancial del capital humano en el crecimiento. Tal es el caso de los obtenidos por Barro y Lee (2010), que estudian 146 países, utilizando como variables independientes relativas al capital humano tanto una media de años de escolarización como la clasificación de la fuerza de trabajo por niveles educativos, y como variable dependiente el PIB por trabajador. También ellos concluyen afirmando la significativa y sustantiva asociación entre los niveles de capital humano y de producción, de nuevo con una fuerza coherente con las estimaciones del rendimiento individual de la educación.

Los resultados en tests estandarizados como indicador de capital humano

La segunda solución a los problemas de medición del capital humano y de resultados inconsistentes ha consistido, en lo fundamental, en utilizar resultados de pruebas internacionales de aptitudes o habilidades, y su principal valedor ha sido Eric Hanushek. Este propuso esta solución a comienzos de este siglo (Hanushek y Kimko, 2000), y el trabajo más reciente y más completo al respecto es de 2012 (Hanushek y Woessmann, 2012).

La apuesta por los resultados de tests estandarizados como medida del capital humano de los países puede sustentarse del siguiente modo. La estimación de los años medios de escolarización o del porcentaje de habitantes que ha obtenido un cierto nivel educativo ofrece una pista bastante sugerente del capital humano. De este modo, esmerándose en la estimación y en los cálculos, se obtienen resultados coherentes con un argumento que suena plausible, al menos como lo hemos formulado más arriba, en términos de la relación entre capital humano e innovación, e, indirectamente, crecimiento económico. Sin embargo, ni años de escolarización ni niveles educativos tienen por qué significar lo mismo en unos u otros países o en el mismo país a lo largo del tiempo. En un año de escolarización puede aprenderse más o menos, o cosas distintas. Lo aprendido puede calar más o menos en la inteligencia del estudiante, puede facilitar más o menos aprendizajes ulteriores, puede ser útil para unas u otras cosas. Lo mismo puede aplicarse para los niveles educativos, especialmente cuando comparamos lo que ocurre en la actualidad con el pasado lejano. Así, en ocasiones, quizá bastantes, estaríamos sumando peras y manzanas al tratar los años de educación formal indiferenciadamente.

La solución de Hanushek se basa en recopilar todos los resultados de pruebas internacionales del tipo de los estudios PISA o TIMSS disponibles, reducirlas a una escala común y obtener una media para cada país, que luego se utiliza como medida de conocimientos o de calidad educativa en las ecuaciones de crecimiento o de producto correspondientes. Casi todas esas pruebas se llevan a cabo en adolescentes (como las pruebas PISA, a estudiantes de 15 años) o niños mayores (como el estudio TIMSS, a estudiantes de 10 años). Calcular una media con esas pruebas y utilizarla como valor medio del capital humano de un país implica partir del supuesto de que esos resultados no cambian mucho con el tiempo, de modo que, por ejemplo, lo que nos dice el estudio PISA 2012 para los estudiantes españoles

de 15 años en 2012 refleja *grosso modo* (o está muy correlacionado con) el nivel de aptitudes de sus mayores. Puede, de todos modos, afinarse más con los países que cuentan con resultados de pruebas comparables a lo largo de un periodo largo de tiempo. Entonces, puede ponerse en relación la variación en los resultados en esas pruebas con la variación en las tasas de crecimiento económico.

Asunto distinto es la cuestión de la causalidad, que no puede suponerse sin más porque dos variables medidas aproximadamente en el mismo momento estén correlacionadas entre sí y haya hipótesis razonables que permitan suponer que una de las variables es causa de la otra. Por lo pronto, también puede ser razonable que la otra sea causa de la una, es decir, que el mayor crecimiento económico conduzca a mejoras en el nivel de conocimientos de una sociedad, por ejemplo, a través de la extensión de la escolarización que permita contar con más recursos o a través de mejoras en la salud (lo que está detrás, probablemente, de lo que se conoce como efecto Flynn en la mejora del Cociente de Inteligencia de algunos países a lo largo del tiempo). Asimismo, también puede ocurrir que tanto unas elevadas puntuaciones en los tests como tasas altas de crecimiento económico sean consecuencia de otras características de los países no consideradas en los modelos; por ejemplo, de rasgos culturales. Para resolver este tipo de problemas, Hanushek y Woessmann (2012) utilizan una colección de métodos habituales entre los economistas.

Parten de una ecuación en la que la única medida de capital humano son los años de escolarización, y que da razón de un cuarto de la varianza en las tasas de crecimiento económico. Al añadir su medida de habilidades cognitivas, el modelo da razón de tres cuartos de la varianza, lo que apuntaría a un mucho mayor poder explicativo de este otro indicador de capital humano. Una variación de una desviación típica en el nivel de habilidades cognitivas se traduciría en una diferencia de 1,2-2,0 puntos porcentuales en las tasas anuales de crecimiento. Téngase en cuenta que una desviación típica es una diferencia muy grande, pues equivale a la distancia entre la puntuación de uno de los países de la OCDE con peores resultados (México) y la media de la OCDE.

Para acotar el problema de la dirección de la causalidad, en primer lugar, utilizan como variable independiente puntuaciones en gran medida anteriores al periodo de crecimiento económico considerado, obteniendo una asociación significativa y aún más sustantiva. En segundo lugar, con respecto a la posible presencia de rasgos culturales, o de otro tipo, que influyan a la vez en las puntuaciones en los tests y en el crecimiento económico, los autores imaginan que pueden existir, pero les parece más relevante comprobar si las políticas escolares pueden influir positivamente en la mejora de la calidad y en el crecimiento económico. Para ello, por una parte, utilizan como variables instrumentales características institucionales de los sistemas educativos que probablemente no están asociadas con aquellos rasgos culturales ni con el crecimiento económico pero sí con los resultados escolares (peso de la enseñanza privada, presencia de exámenes externos, autonomía de los centros escolares y calidad del profesorado). Sus resultados, como los autores afirman, "sugieren que las mejoras en las habilidades cognitivas generadas en el

sistema educativo –mediante rasgos institucionales que influyen en la calidad de la enseñanza– conducen a un mayor crecimiento económico a largo plazo” (Hanushek y Woessmann, 2012: 287). Por otra parte, comparan el rendimiento salarial que obtienen de su educación (medida en años) inmigrantes en Estados Unidos escolarizados en su país de origen con inmigrantes en Estados Unidos escolarizados en este país, introduciendo en la ecuación las puntuaciones en los tests en los países de origen. Comprueban que para los segundos no hay asociación entre esas puntuaciones y su rendimiento salarial, pero sí las hay para los primeros, y de cierta sustancia. En último lugar, trabajan con los países para los que se puede calcular la evolución de las puntuaciones en un periodo suficientemente largo de tiempo (15 países de la OCDE) y estudian si esa variación se asocia con cambios en la tasa de crecimiento económico, llegando a la conclusión de que aquella variación explica casi dos quintos de la varianza en las tasas de crecimiento. Además, si se limita el análisis a los 12 países con datos que cubren tres décadas, aumenta considerablemente la varianza explicada y la aportación de la variación en las puntuaciones en los tests.

La coherencia entre los distintos modelos utilizados (los aquí reseñados y múltiples variaciones de cada uno de ellos) hace a los autores sentirse seguros de lo muy plausible de la relación causal entre capital humano y crecimiento económico. Según ellos, la sustancia de dicha relación es considerable: un aumento de una desviación típica en las habilidades cognitivas de la población trabajadora de un país (unos 100 puntos en las escalas de PISA) implica un aumento de dos puntos porcentuales en la tasa anual de crecimiento del PIB per cápita. Como ellos admiten, es muy poco probable que un país mejore tanto en un plazo razonable, pero no cabe descartar mejoras en dos o tres décadas de un cuarto de desviación típica. En su estimación, tras la implementación de una reforma que cumple su objetivo dos décadas después de ser iniciada, el PIB per cápita en 2090 sería un 26% superior que en el escenario en que el sistema educativo siguiera funcionando como al principio del periodo (Hanushek y Woessmann, 2011a: 455).

Algunas dudas sobre los resultados en los tests como medidas del capital humano

El trabajo de Hanushek y Woessmann (2012) es muy riguroso, y difícilmente “atacable” metodológicamente, pero no cubre todos los flancos de crítica. Primero, como ellos mismos reconocen, para construir su indicador resumen tienen que hacer dos supuestos: que las puntuaciones obtenidas por estudiantes de 10 o 15 años son un buen indicio del capital humano del conjunto de la población trabajadora en las últimas dos o tres décadas, y que, *grosso modo*, esas puntuaciones no han cambiado tanto en ese periodo. En la actualidad contamos con una medida de las habilidades cognitivas del conjunto de la población en edad de trabajar, las producidas por la OCDE mediante su estudio PIAAC, de 2012. Con ellas podemos comprobar hasta qué punto es sólido el primer supuesto de Hanushek y Woessmann.

El estudio PIAAC mide habilidades genéricas en lectura y en matemáticas, por lo que podemos correlacionar las puntuaciones medias de cada país con las obtenidas por esos mismos países en las pruebas PISA en lectura y matemáticas, pruebas aplicadas a estudiantes de 15 años y que vienen celebrándose desde el año 2000, así como con las puntuaciones calculadas por Hanushek. En el cuadro 1 se comprueba que las correlaciones lineales siempre son positivas, y llegan a ser apreciables en algunos casos³. Las correlaciones de los resultados medios de PIAAC lectura y PIAAC matemáticas con las puntuaciones estimadas por Hanushek y Woessmann son de 0,67 y 0,53, respectivamente.

Cuadro 1

PAÍSES DE LA OCDE (2012). CORRELACIONES LINEALES DE LAS PUNTUACIONES MEDIAS EN EL ESTUDIO PIAAC CON LAS PUNTUACIONES EN LOS ESTUDIOS PISA Y EL INDICADOR DE CAPITAL HUMANO DE HANUSHEK Y WOESSMANN

	PIAAC lectura (a)		PIAAC matemáticas (b)	
	r de Pearson	N	r de Pearson	N
PISA 2000	0,53*	19	0,59**	19
PISA 2003	0,51*	20	0,65**	20
PISA 2006	0,47*	21	0,58**	22
PISA 2009	0,55**	22	0,49*	22
PISA 2012	0,43*	22	0,31	22
Hanushek y Woessmann	0,67**	22	0,51*	22

Notas: (a) Correlacionado con resultados de lectura de PISA; (b) correlacionado con resultados de matemáticas de PISA. * Correlación significativa al 5%; ** significativa al 1%.

Fuente: Elaboración propia con datos de PISA, PIAAC y Hanushek y Woessmann (2012).

En el mejor de los casos, los datos de Hanushek y Woessmann responderían del 45% de la varianza de los datos de PIAAC (0,67 al cuadrado), lo que implica que la asociación es fuerte, pero no tanto.

Que la asociación sea positiva y sustantiva, pero no muy elevada hace suponer que no es evidente que introducir los datos de PIAAC en modelos de crecimiento económico como los elaborados por Hanushek y Woessmann tenga por qué producir resultados significativos y sustantivos. En el cuadro 2 presentamos un ejercicio muy sencillo al respecto utilizando solo datos de países del estudio PIAAC. Contiene tres modelos de crecimiento basados en una regresión lineal. En todos ellos, la variable dependiente es el porcentaje de crecimiento per cápita entre 1970 y 2010 (con datos del proyecto de Angus Maddison actualizado); en todos ellos, se utilizan como variables de control el PIB per cápita en 1970 (en el supuesto de que los países con PIB per cápita más bajo crecen más deprisa) y una medida de los años de escolarización al comienzo del periodo (procedente de la base de datos de Barro

³ Solo utilizamos los datos de países de la OCDE; los de Bélgica corresponden a Flandes y los del Reino Unido corresponden a Inglaterra e Irlanda del Norte.

y Lee). En el primer modelo, utilizamos la puntuación de Hanushek y Woessmann como indicador de habilidades cognitivas, que presenta una asociación sustantiva, con un coeficiente tipificado de 0,38 (significativo al 5%), que quiere decir que el aumento en una desviación típica de la puntuación se asocia con el aumento de 0,38 desviaciones típicas de la variación en el PIB, es decir, con una multiplicación del PIB por 0,68. Téngase en cuenta que en ese periodo, el PIB de los 20 países considerados se multiplicó por término medio por 2,65.

Cuadro 2

CUATRO MODELOS SENCILLOS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO (1)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4 (2)
PIB per cápita (1970)	-0,533*	-0,628**	0,612**	-0,521*
Años de estudio (1970)	-0,092	-0,097	-0,038	0,072
Indicador de Hanushek y Woessmann	0,378*			-0,057
Puntuación PIAAC lectura		0,161		
Puntuación PIAAC matemáticas			-0,015	
R ² corregida	0,45	0,31	0,29	0,13
N	21	21	21	20

Variable dependiente: crecimiento económico desde 1970 a 2010.

Notas: (1) Regresiones lineales; se muestran los coeficientes tipificados. (2) Sin Corea del Sur; * Coeficiente significativo al 5%; ** significativo al 1%.

Fuente: Elaboración propia con datos del proyecto Maddison, Barro y Lee (2011), Hanushek y Woessmann (2012) y PIAAC.

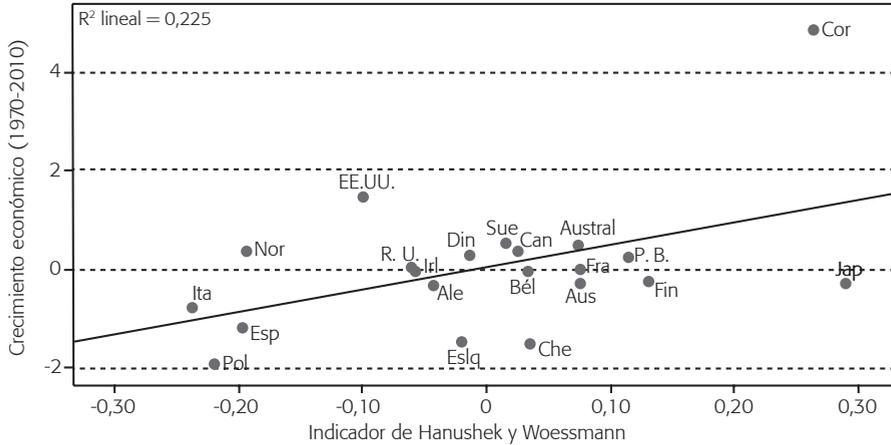
Sin embargo, en cuanto sustituimos el indicador de habilidades cognitivas por los resultados del PIAAC (tanto de lectura como de matemáticas), deja de ser significativa y cae claramente su sustantividad, hasta convertirse en nula en el caso de PIAAC matemáticas.

En realidad, para este conjunto de países (obviamente, mucho más limitado que el de 50 países de Hanushek y Woessmann, 2012), la asociación positiva del indicador cognitivo con el crecimiento económico en el modelo 1 depende, muy probablemente, del dato de Corea del Sur, como se ve en el gráfico 1. En él se muestra la asociación entre la puntuación de Hanushek y Woessman y el crecimiento económico (ambos condicionados al resto de variables del modelo 1). Se comprueba con claridad la existencia de un caso desviado (el de Corea del Sur) que quizá esté sesgando la estimación. De hecho, si lo excluimos del análisis, el poder explicativo de las habilidades cognitivas medidas por Hanushek y Woessman desaparece.

Obviamente, este sencillo ejercicio no invalida los trabajos de Hanushek y Woessman (ni el de De la Fuente y Doménech), pero sí nos hace ser más cautos a la hora de entender la relación entre los indicadores de capital humano y el crecimiento. Por lo pronto, las dos medidas (el indicador de Hanushek y Woessmann y el de PIAAC) deberían comportarse de manera muy parecida, por tratarse, en el

Gráfico 1

REGRESIÓN PARCIAL ENTRE EL INDICADOR DE HANUSHEK Y WOESSMANN Y LA TASA DE CRECIMIENTO ECONÓMICO ENTRE 1970 Y 2010



Fuente: Véase cuadro 2.

fondo, de dos medidas muy similares, mas aplicadas a poblaciones con edades distintas. Sin embargo, no lo hacen. Además, a pesar de todas las especificaciones de Hanushek y Woessmann controlando la presencia de unos u otros países para comprobar lo robusto de las asociaciones descubiertas, vemos que para los 21 países utilizables en nuestros modelos, toda la asociación depende del dato de Corea del Sur; es decir, son modelos poco robustos.

En el fondo, estas medidas del capital humano no dejan de ser algo imprecisas. Miden aptitudes intelectuales, probablemente relevantes para el funcionamiento de una economía, para su capacidad de innovación, incluso para su crecimiento económico, pero no son las únicas. No todo son habilidades de carácter más bien genérico en lectura, matemáticas o ciencias. También pueden ser relevantes determinados saberes específicos (ingenieriles, técnicos, en lo que toca a la capacidad de innovación, quizás), no porque los posea toda la población trabajadora, sino porque los domine una cierta proporción de aquella. Asimismo, pueden ser importantes otro tipo de hábitos, no necesariamente (pero sí probablemente) relacionados con ellas, u otro tipo de rasgos culturales, como los que ya hemos considerado en nuestros estudios sobre la capacidad de innovación (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2010, 2011a, 2013). No entramos ahora en si esas medidas reflejan en gran medida lo que se aprende en la escuela o lo que se aprende fuera de ella —esto solo es relevante para un argumento acerca de las mejoras necesarias en la escuela, algo de lo que nos ocupamos más adelante.

Los modelos lineales también pueden ser demasiado sencillos, quizá porque, para algunas dimensiones del capital humano (como para otros tipos de capital), la

relación positiva con el crecimiento económico o con la capacidad de innovación se “activa” llegado un cierto umbral del primero, o, por el contrario, desaparece alcanzado otro umbral superior (por razón de rendimientos decrecientes a partir de una escala).

Todo lo anterior remite a que es muy probable que el capital humano, como mostramos en la sección anterior, sea algo heterogéneo, y no tan susceptible de ser modelizado con indicadores unidimensionales. Con todo, no hay más remedio que utilizarlos, pues no contamos con otros, pero hay que hacerlo siendo conscientes de sus limitaciones y de que necesitaremos interpretarlos en su conjunto para hacernos una idea cabal de la estructura del capital humano en España.

■ 5.3. EL CAPITAL HUMANO EN ESPAÑA, EN GENERAL

En esta sección intentamos describir la estructura del capital humano en España aprovechando indicadores como los utilizados en los estudios sobre crecimiento económico referidos en la sección anterior. Esa descripción implica entender la evolución de ese capital y compararlo con el de países que pueden servir de referencia, que serán, en general, los de la Unión Europea de los 15.

■ 5.3.1. Retraso español y *catching up*

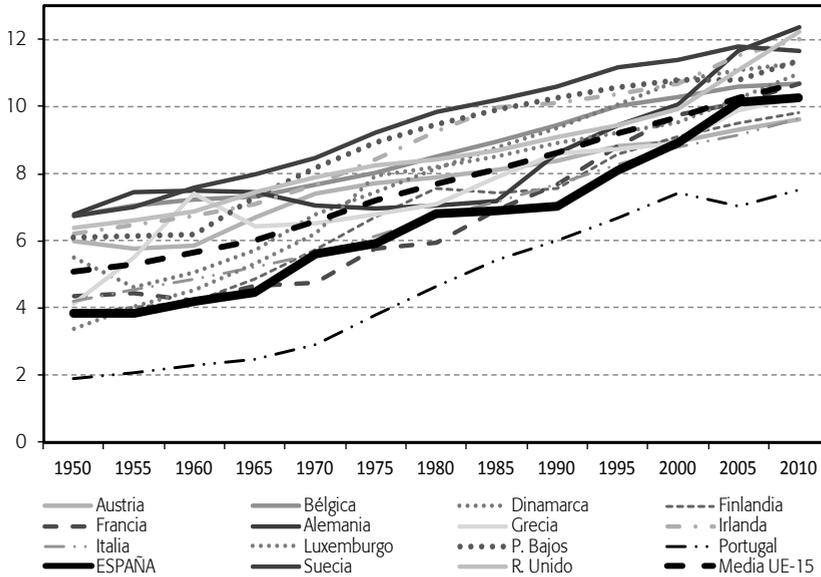
Retraso español y catching up: los niveles de estudio

El punto de partida necesario para entender la situación actual es lo relativamente tardía que fue la alfabetización de los españoles, con el correlato del retraso con el que fue extendiéndose la educación básica a todos los sectores sociales. Por ejemplo, hacia 1870 la tasa de alfabetización española rondaba el 30% (muy parecida a la de Italia), pero la francesa se situaba cerca del 70%, la británica y la sueca en el 75%, la alemana y la holandesa en el 80% (Crafts, 2000: 7). Este retraso sigue observándose en la composición por estudios del conjunto de la población española, incluso, aunque no tanto, en la de la población en edad de trabajar (véase más adelante).

Una manera sintética de comprobar el retraso en la extensión de la educación formal en España en comparación con los países de referencia es utilizar el indicador de los años medios de escolarización, en este caso, el que puede obtenerse de la base de datos de Barro y Lee. Como puede observarse en el gráfico 2, a la altura de 1950 la media de años de escolarización de la población española (3,8) era una de las más bajas de la UE-15, solo por encima de las de Portugal (1,9) y Luxemburgo (3,4). Eso equivalía a que la población, por término medio, apenas hubiera hecho cuatro cursos de enseñanza primaria. Por entonces, varios países contaban con medias superiores a 6: Alemania (6,8), Suecia (6,8), Bélgica (6,8),

Gráfico 2

PAÍSES DE LA UE-15 (1950-2010). NIVEL EDUCATIVO DE LA POBLACIÓN (MEDIA DE AÑOS DE ESTUDIO)



Fuente: Elaboración propia con datos de Barro y Lee (2014).

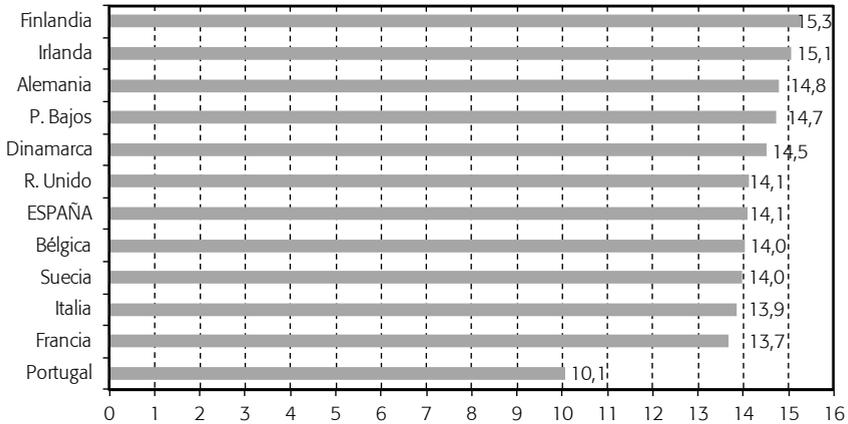
Reino Unido (6,4) Irlanda (6,2) y Países Bajos (6,1). No se ve en el gráfico, pero las medias de algunos países anglosajones superaban los 8 años (Nueva Zelanda, 9,2; Estados Unidos, 8,4; Australia, 8). Eso equivalía a que esas poblaciones, por término medio, hubieran alcanzado el punto medio de nuestra enseñanza secundaria inferior. La distancia de España con el país más avanzado de la actual Unión Europea era de casi 3 años, es decir, un 44% inferior.

En 2010, la media española había crecido hasta los 10,3 años, es decir, como si, por término medio, la población española tuviera un nivel de enseñanza secundaria inferior (6 años de Primaria + 4 años de ESO). El dato español ocupaba el lugar 11º de los 15 países de la UE15, habiéndose acercado a los primeros puestos, ocupados por países con algo más de 12 años de escolarización media (Alemania, 12,4; Reino Unido, 12,2). La distancia de España con el país más avanzado era de unos 2 años, es decir, un 17% inferior.

Si limitamos la comparación a la población en edad de trabajar, cuyo capital humano, en principio, es más relevante en términos económicos, la distancia no es tan grande. Podemos calcularlo con los datos de la Encuesta Social Europea, que también vienen expresados en años de escolarización, aunque la manera de estimarlos no es la misma que la de Barro y Lee. En esta ocasión consideramos la población de 25 a 54 años, la que tiene tasas de ocupación más elevadas. El país con más años

Gráfico 3

UE-15 (2012/2013). AÑOS DE EDUCACIÓN A TIEMPO COMPLETO DE LA POBLACIÓN DE 25 A 54 AÑOS



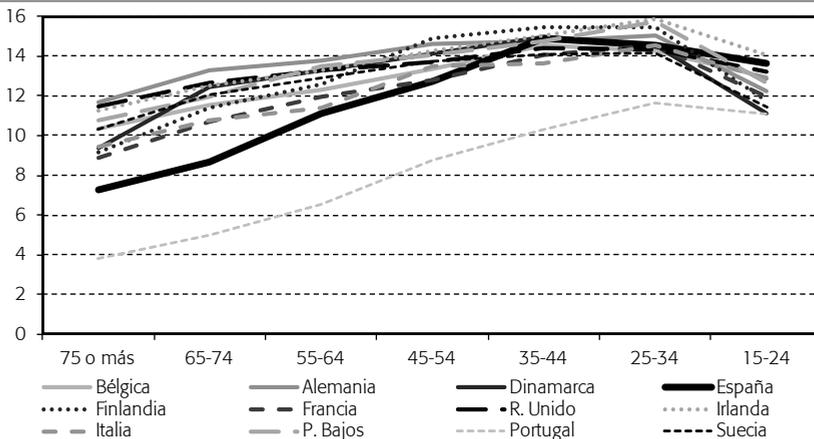
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Social Europea (6.ª ronda).

de escolarización sería Finlandia (15,3), y, de nuevo, el país más “rezagado” sería Portugal (10,1) (gráfico 3). España ocuparía una posición intermedia, con 14,1 años.

Un último gráfico nos ofrece una última perspectiva del retraso histórico de España y del alcance efectuado a lo largo de buena parte del siglo XX (gráfico 4).

Gráfico 4

UE-15 (2012/2013). AÑOS DE ESTUDIOS COMPLETADOS POR TRAMOS DE EDAD



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Social Europea (6.ª ronda).

En él se observa el avance en la escolarización de las distintas cohortes españolas, que llegan a no distinguirse apenas de los países más destacados de la UE-15 en el tramo de edad de 35 a 44, o en el de 15 a 24, aunque en este último influye mucho más en los datos de cada país la estructura de los sistemas educativos. Quizá lo más llamativo son las medias tan bajas en cohortes en las que todavía cabría esperar una alta tasa de ocupación y, por tanto, una notable aportación a la producción, como las de 45 a 54 y 55 a 64 años. Es decir, el sistema educativo español ha avanzado mucho, sobre todo cuantitativamente, escolarizando a crecientes proporciones de las nuevas cohortes y proporcionándoles más años de estudio. Sin embargo, quienes, por su fecha de nacimiento, no pudieron beneficiarse de esos cambios, obviamente, han seguido formando parte de la población activa con niveles de educación formal bastante bajos. Esos bajos niveles les dificultan enormemente mantener sus empleos, por los que tienden a abandonar la población activa bastante antes que en otros países europeos.

Retraso español y catching up: la estructura sectorial y organizacional de la economía española

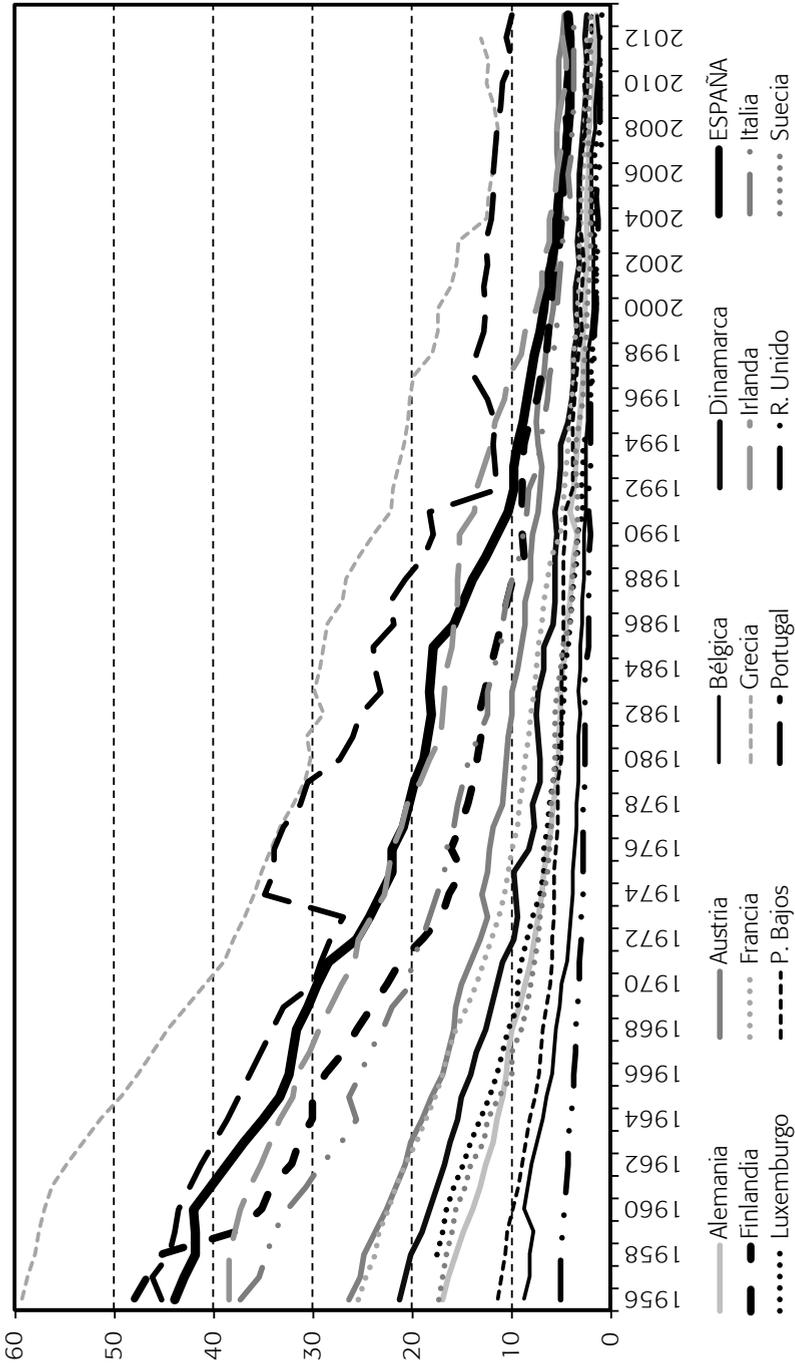
El capital humano necesario para conseguir o mantener el estatus de país avanzado, tal como lo hemos definido, no se adquiere solo —quizá ni siquiera principalmente— en las instituciones educativas. Se adquiere también a través de la experiencia laboral. Probablemente, no valga cualquier experiencia laboral. Al menos, convendrá que tenga lugar en sectores no tradicionales de la economía y/o en organizaciones que permitan adquirir la experiencia laboral adecuada.

Respecto de lo primero, hay que recordar que la modernización sectorial de la estructura económica española ha sido bastante tardía, al menos en comparación con los países europeos más dinámicos. Ello puede medirse con un indicador muy sencillo, el porcentaje de ocupados en el sector primario. Como se observa en el gráfico 5, a mediados de los años cincuenta del siglo XX, casi la mitad (un 44%) de la población ocupada española trabajaba en el sector primario, un porcentaje solo superado por Grecia (59,3%), Portugal (45,2%) y, llamativamente, Finlandia (47,9%)⁴. Por entonces, dicho sector apenas ocupaba a un 5,1% en el Reino Unido, a un 8,7% en Bélgica, a un 16,9% en Alemania o a un 17,3% en Suecia. Hace treinta y pocos años, en 1980, el porcentaje español se había reducido mucho, pero todavía alcanzaba el 18,9%, viéndose superado solo por Grecia (30,3%) y Portugal (27,3%), pero no por Finlandia (13,5%). Todo ello quiere decir que la experiencia laboral de una notable proporción de ocupados españoles entre los años cincuenta y los años noventa tuvo lugar en la agricultura y la ganadería, y no en la industria (o en los servicios). Es decir, no tuvo lugar en los ambientes más apropiados para desarrollar o consolidar los hipotéticos saberes específicos o genéricos más apropiados para una estructura económica moderna.

⁴ Téngase en cuenta, de todos modos, que en el sistema de cuentas nacionales finlandés, el porcentaje de empleados en el sector primario correspondiente a 1950 es de 39% (Statistics Finland).

Gráfico 5

UE-15 (1956-2013). OCUPADOS EN EL SECTOR PRIMARIO EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS



Fuente: Elaboración propia con datos de OECD, Stat (ALFS Summary Tables).

El caso finlandés, sin embargo, muestra que es posible acelerar, hasta cierto punto, los ritmos de cambio. A mediados de los cincuenta era un país casi tan agrario como España. Sin embargo, a mediados de los setenta el peso del sector primario en el empleo finlandés había caído al 15%, mientras que en España todavía se situaba en el 22%. Finlandia es el único país del norte de Europa que no encaja con una divisorio según la cual los países del sur de Europa (más Irlanda) presentaban pesos altos del sector primario a mediados de los cincuenta, mientras que los países del norte de Europa presentaban pesos más bien bajos.

Respecto de lo segundo, es decir, del aprendizaje posterior al escolar que pueda darse en el entorno del trabajo, podemos aprovechar el análisis que llevamos a cabo en Pérez-Díaz y Rodríguez (2013: 59-65). Ahí, al estudiar el capital social existente en el seno de las empresas y su relación con la capacidad de innovación de los países, tratamos previamente de las condiciones que facilitaban una experiencia de trabajo enriquecedor, en el supuesto de que esas condiciones favorecieran la creatividad de los trabajadores o, al menos, su disposición a ensayar cosas nuevas, y, por tanto, la capacidad de innovación de las empresas. Estudiamos las encuestas internacionales disponibles para clasificar a los países europeos según una multiplicidad de indicadores relacionados con los contenidos del trabajo y con el modo de organizarlo. Entre los primeros se encontraban, por ejemplo, los relativos a si el trabajo requería aprender cosas nuevas con frecuencia o si permitía utilizar las aptitudes del trabajador. Entre los segundos se encontraban, por ejemplo, el grado de influencia del trabajador en tener un horario flexible, en la organización del trabajo diario o en el cambio de tareas, así como la participación en decisiones que afectan a su trabajo. Un análisis factorial de todos esos indicadores, medidos a escala de país, sugirió que todos esos aspectos de la experiencia laboral estaban relacionados entre sí, de modo que interpretamos el primer factor como un indicador resumen de una experiencia laboral enriquecedora y con autonomía. Dicho indicador se relacionaba con mucha fuerza con la capacidad de innovación de los países, medida por su tasa de patentes triádicas.

Independientemente de los factores que estén detrás de ese indicador resumen, lo relevante es que los trabajadores que tiendan a operar en entornos laborales enriquecedores y que permiten una mayor autonomía del trabajador probablemente aprenden más en el trabajo (por tanto, mejoran más su capital humano) que quienes tienden a operar en entornos laborales poco enriquecedores y con poca autonomía del trabajador. Si esto es así, la experiencia laboral de muchos trabajadores españoles quizá no sea la más apropiada para asentar o aumentar mediante su trabajo los conocimientos adquiridos en la escuela o en otros ámbitos, a la vista de la puntuación de España en el indicador que comentamos.

Lo que hace interesante a este índice es su asociación (a escala de país, recordemos) con el capital humano, pero no el medido según el criterio de los años de escolarización, sino el medido según el criterio de las habilidades cognitivas recogidas en tests. La correlación con los años de escolarización es, incluso, negativa (y no significativa) para el grupo de 21 países con datos en ambas variables.

Sin embargo, la correlación con los resultados de PIAAC en la prueba de lectura es positiva, sustantiva y estadísticamente significativa para los 15 países con datos comunes (y lo mismo vale para los resultados en matemáticas) (cuadro 3). Es muy llamativo que la correlación entre los resultados PIAAC y los años de escolarización sea inferior a la de los primeros con el indicador de trabajos enriquecedores.

Cuadro 3

PAÍSES EUROPEOS: CORRELACIONES ENTRE DOS VARIABLES DE CAPITAL HUMANO Y UN INDICADOR DEL TIPO DE TRABAJO MÁS FRECUENTE

	PIAAC (lectura)	Años de escolarización (2010)
Años de escolarización (2010)	0,22 (N=22)	
Trabajos enriquecedores	0,52* (N=16)	-0,17 (N=16)

Fuente: Elaboración propia (véase texto).

Que el indicador de trabajos enriquecedores presente una asociación tan sustantiva con las habilidades cognitivas de la población en edad de trabajar medidas en un test es revelador, aun cuando no sea posible establecer la dirección de la causalidad entre ambas variables.

Por una parte, es posible que el desempeñar trabajos enriquecedores, efectivamente, mejore las habilidades cognitivas de los trabajadores con cierta independencia del nivel educativo formal de estos. Y que esa mejora se refleje incluso a escala de país. El análisis a escala individual de los datos PIAAC ha descubierto, efectivamente, que los ocupados obtienen puntuaciones superiores a los parados, a igualdad de nivel de estudios (Jimeno, Lacuesta y Villanueva, 2013). Mi argumento iría más allá, abundando en la importancia de la calidad de los trabajos desempeñados y/o del entorno de trabajo.

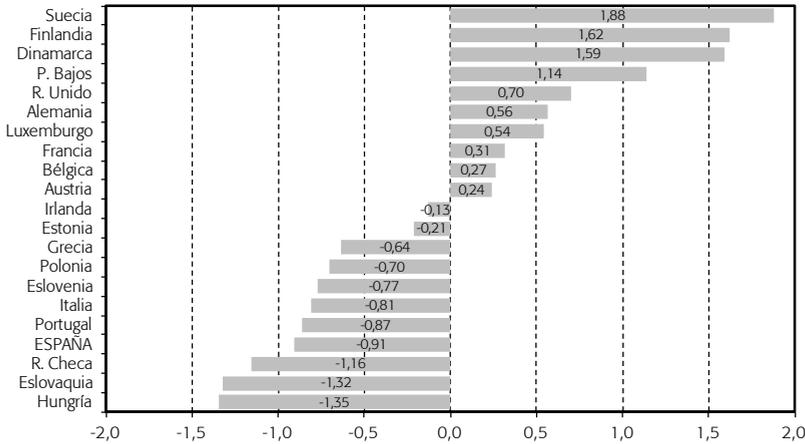
Por otra parte, también es posible que la abundancia de esos trabajos enriquecedores dependa, entre otros factores, de la existencia previa del capital humano que hace rentable invertir en las empresas o las organizaciones, quizá de más valor añadido, en las que es más frecuente encontrar ese tipo de trabajos. Es decir, los inversores reaccionarían ante la mayor o menor presencia de trabajadores con las habilidades cognitivas, genéricas o específicas, necesarias para desarrollar trabajos en los que esas habilidades requieren de un mayor despliegue y de una mayor actualización.

Obviamente, en la realidad, cabe un camino de ida y vuelta entre las dos variables, de modo que en ciertos países se den, más bien, círculos virtuosos y en otros se den, más bien, círculos viciosos.

Sea cual sea el razonamiento más correcto, el dato español en el indicador de trabajos enriquecedores y con autonomía es problemático, si lo que queremos es crecer en el tipo de capital humano más apropiado para un tejido productivo

Gráfico 6

PAÍSES EUROPEOS (COMIENZOS DEL SIGLO XXI).
PUNTUACIÓN EN UN FACTOR QUE MIDE LA PRESENCIA
DE TRABAJOS ENRIQUECEDORES Y CON AUTONOMÍA



Fuente: Elaboración propia con los datos utilizados para elaborar el gráfico 2.1 de Pérez-Díaz y Rodríguez (2013).

avanzado. Como se ve en el gráfico 6, los países en los que más abunda este tipo de trabajos son los nórdicos, junto a los Países Bajos, el Reino Unido y Alemania. Los países en los que menos abundan son varios países de la antigua Europa del Este (Hungría, Eslovaquia y R. Checa) y tres países de Europa del Sur, entre los que se encuentra España, con una puntuación muy cercana a las más bajas en este ranking.

5.3.2. Capital humano como nivel de conocimientos

Hasta hace pocos años, situar a España en su contexto internacional en términos de las habilidades cognitivas medias solo cabía hacerlo para los estudiantes, gracias a los estudios PIRLS, TIMSS y, sobre todo, PISA en que participó nuestro país. Desde 2013 contamos, sin embargo, con una fuente que nos permite la comparación del conjunto de la población adulta, o, al menos, de la que tiene entre 16 y 65 años, intervalo que se corresponde con lo que convencionalmente se denomina población en edad de trabajar. Se trata de una fuente que ya he utilizado más arriba, el estudio PIAAC, de la OCDE, producto de aplicar tests estandarizados de habilidades cognitivas relacionadas con la lectura y las matemáticas.

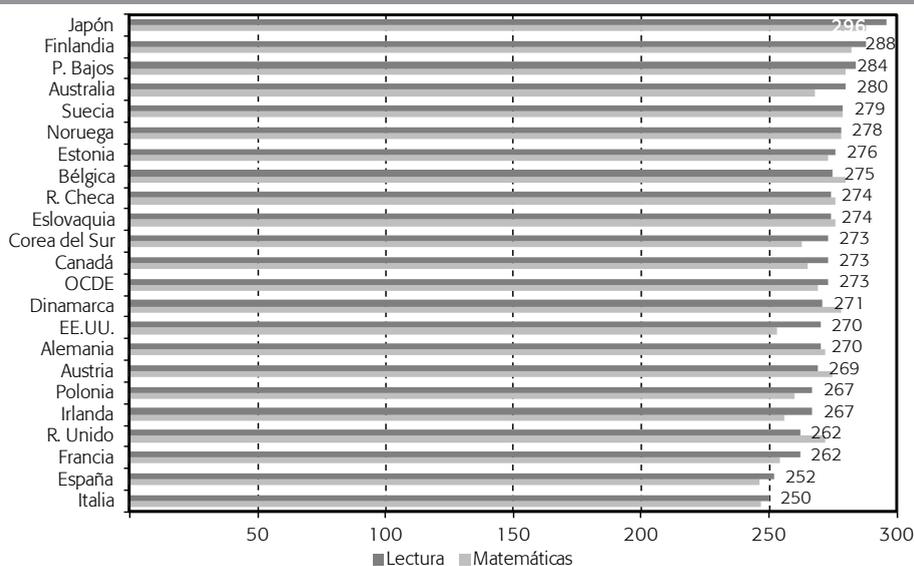
Los datos de los estudios PISA nos ofrecen un retrato de las habilidades cognitivas de los todavía estudiantes. Es más que sabido que España queda situada en un rango medio-bajo de los países europeos con datos (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2011b), por lo que no insistiré en ello. Los datos del estudio PIAAC son más ade-

cuados para medir el capital humano que interesa en una discusión como la propia de este trabajo, pues se refieren a la población en edad de trabajar. A continuación les dedico una atención especial.

Por lo pronto, conviene conocer el lugar en que quedan los españoles entre los 22 países con datos aprovechables. En la prueba de lectura ocupan el penúltimo lugar, con 252 puntos, a cierta distancia (algo menos de la mitad de una desviación típica) de la media de la OCDE (273) y a notable distancia (a casi una desviación típica) de los primeros lugares, ocupados por Japón (296) y Finlandia (288) (gráfico 7). En la prueba de matemáticas ocupan el último lugar, con 246 puntos, de nuevo relativamente lejos (algo menos de la mitad de una desviación típica) de la media de la OCDE (269) y bastante lejos (a unos tres cuartos de desviación típica) de los primeros lugares, los de Japón (288) y Finlandia (282).

Gráfico 7

PAÍSES DE LA OCDE (2012). MEDIA EN LAS PRUEBAS PIAAC DE LECTURA Y MATEMÁTICAS



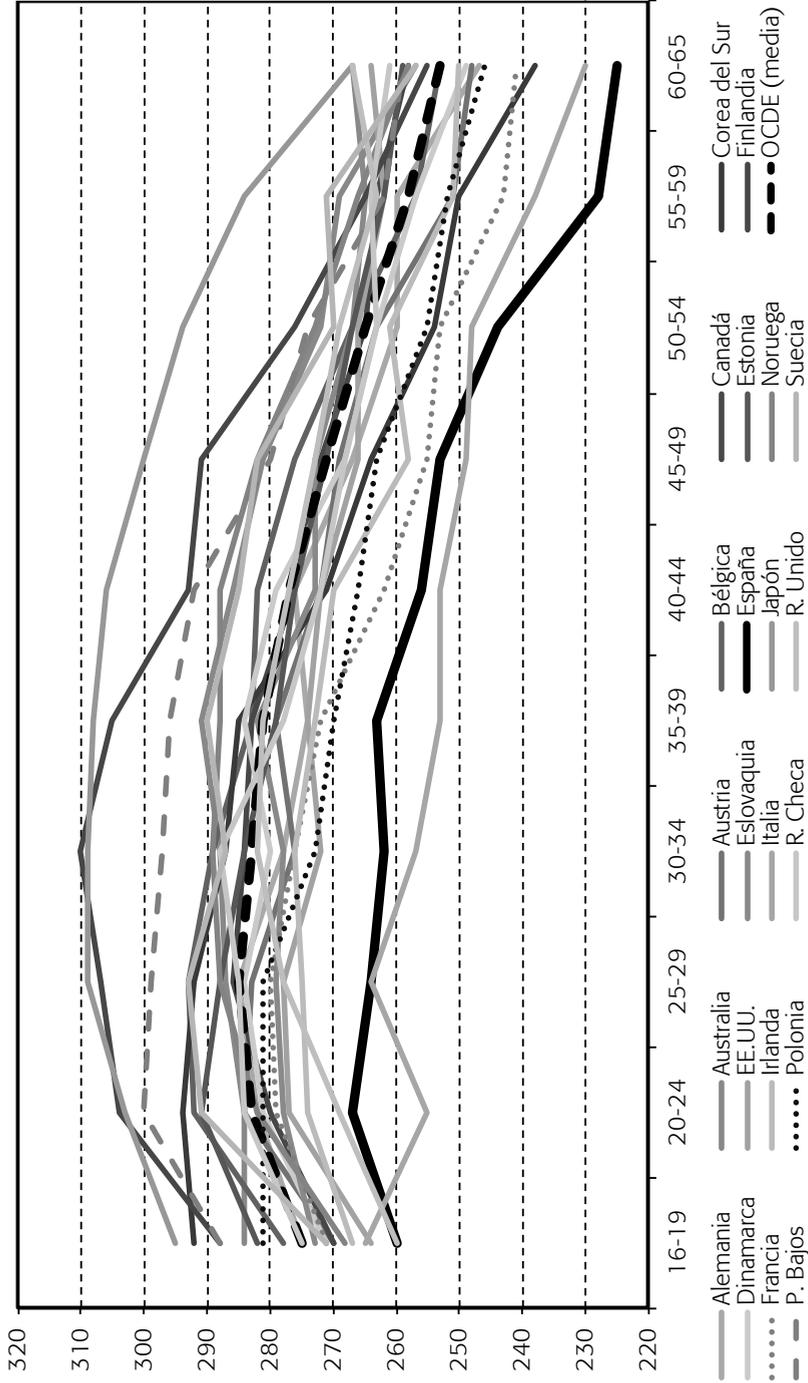
Fuente: Elaboración propia con datos de PIAAC.

Esas distancias no son las mismas si tenemos en cuenta la cohorte de nacimiento o el nivel de estudios de los que participaron en los tests. Lo compruebo con los datos del test de lectura.

En general, los resultados medios de un test como el PIAAC caen con la edad a partir de la treintena, lo cual es producto de cierto deterioro cognitivo y de que las cohortes anteriores, en general, han accedido a menores niveles de educación

Gráfico 8

PAÍSES DE LA OCDE (2012). RESULTADOS EN LA PRUEBA DE LECTURA DE PIAAC POR TRAMOS DE EDAD



Fuente: Elaboración propia con datos de PIAAC.

formal. Lo mismo ocurre con España. De todos modos, se observa que la distancia de la puntuación española con respecto a la media de la OCDE en las cohortes más antiguas (55-59 y 60-65 años) es probablemente mayor que la que se observa en las cohortes más jóvenes (gráfico 8). Ello apuntaría a una reducción a lo largo del tiempo de la distancia media en los niveles de capital humano así medidos, aunque la distancia sigue siendo sustancial, de 15 o 16 puntos, lo que representa un tercio de una desviación típica. En cualquier caso, los resultados españoles se sitúan en el último o el penúltimo lugar en todos los tramos de edad. Tengamos en cuenta, por otra parte, que en las cohortes más jóvenes el nivel medio de estudios (medido en años de escolarización), como hemos visto más arriba, casi no se distingue de los niveles medios de los países que estamos considerando, lo que apuntaría a que el rendimiento cognitivo de esos niveles formales de estudio es más bajo en España.

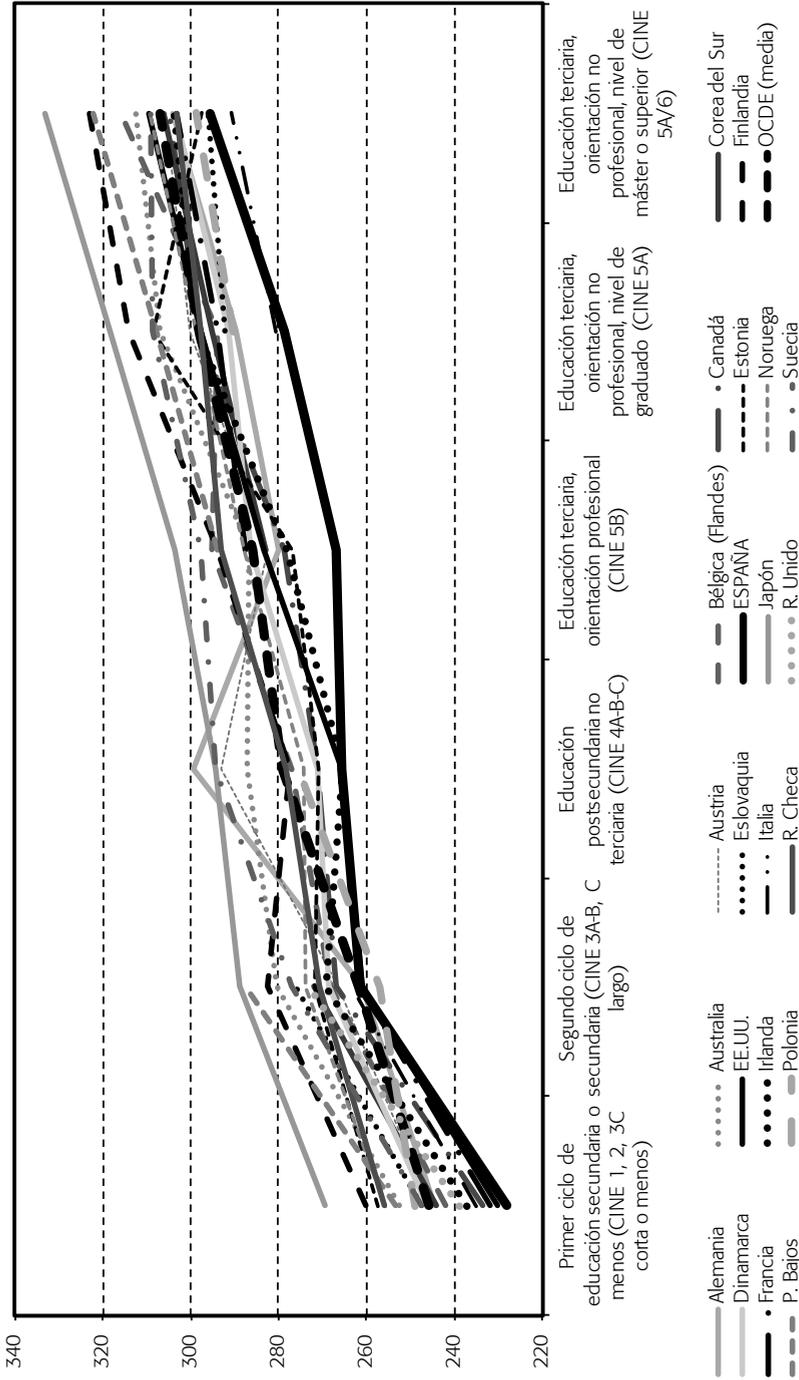
Algo así se comprueba si analizamos los resultados del test PIAAC según los niveles de estudio de quienes lo cumplimentaron. Lógicamente, al comparar a los países dentro de cada nivel de estudio la dispersión de los resultados disminuye en cierta medida. Algo similar ocurre con el caso español (gráfico 9). Si nos fijamos en la distancia con la media de la OCDE en cada nivel de estudios vemos que es algo inferior a la que se observaba por tramos de edad. De todos modos, aun considerando niveles de estudio iguales o equivalentes, la media española sigue siendo más baja que la de la OCDE y España sigue ocupando un lugar muy bajo, el último o el penúltimo, con Italia. Tan solo hay una excepción, la correspondiente a aquellos cuyo nivel máximo de estudios es de secundaria superior (en la España actual: Bachillerato o Ciclos Formativos de Grado Medio).

Una comparación más ajustada de los datos españoles con la media de la OCDE requiere controlar a la vez el nivel de estudios y la edad de los sujetos del test, para asegurarnos, en la medida de lo posible, de que no estamos comparando grupos demasiado heterogéneos entre sí. Esta comparación se recoge en el cuadro 4. En él se comprueba que las distancias entre los datos españoles y los medios de la OCDE tienden a ser algo más reducidas que las vistas hasta ahora si lo que comparamos son grupos definidos por la edad y por el nivel de estudios. Siguen siendo, por regla general, desfavorables para España. En el nivel de estudios alto (básicamente, estudios universitarios) rondan los 10/15 puntos, es decir, alrededor de un cuarto o un tercio de una desviación típica.

Que los datos españoles sigan siendo inferiores aun controlando el nivel de estudios y la edad en la comparación admite una explicación múltiple. Podría ocurrir que los titulados de cada uno de los niveles de estudio tuvieran habilidades cognitivas similares a las de sus equivalentes en otros países, pero que las fueran perdiendo, con bastante rapidez, por no poder aplicarlas en un entorno laboral (y social, en general) que las cultiva poco. Hemos argumentado más arriba la probabilidad de que el medio productivo y laboral español sea, precisamente, de este tipo. Dos evidencias militan, sin embargo, en contra de esa hipótesis. Por una parte, las pruebas PISA se efectúan sobre estudiantes, no sobre egresados de la escuela que operan en el mercado laboral. Esas pruebas vienen mostrando desde el año 2000 que el

Gráfico 9

PAÍSES DE LA OCDE (2012). PUNTAJACIÓN EN EL TEST DE LECTURA DE PIAAC POR NIVEL EDUC



Fuente: Elaboración propia con datos de PIAAC.

Cuadro 4

ESPAÑA Y OCDE (2012). RESULTADOS EN EL TEST DE LECTURA DEL PIAAC POR NIVEL EDUCATIVO Y EDAD

	24 o menos	25-34	35-44	45-54	55 o más
Bajo					
OCDE (media)	263	241	234	234	228
España	248	235	235	226	210
España - OCDE	-15	-6	1	-8	-17
En porcentaje	-5,6	-2,5	0,5	-3,2	-7,6
Medio					
OCDE (media)	285	275	271	266	258
España	281	263	260	256	246
España - OCDE	-4	-12	-11	-10	-12
En porcentaje	-1,5	-4,3	-4,2	-3,6	-4,5
Alto					
OCDE (media)	299	303	299	291	279
España	289	286	285	281	264
España - OCDE	-11	-16	-14	-9	-15
En porcentaje	-3,6	-5,4	-4,5	-3,2	-5,3

Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE (2012).

nivel español se encuentra a una distancia sustancial de la media de la OCDE, la cual apenas se ha movido en más de una década. Por otra parte, el mismo estudio PIAAC muestra que las medias de los españoles de 16 a 19 años, muchos de los cuales están todavía estudiando, también son inferiores a la media de la OCDE.

Es decir, habría que considerar como plausible la hipótesis de que la escuela y la universidad no proporcionan las mismas habilidades cognitivas en España que, por ejemplo, en Japón, Finlandia o los Países Bajos. Podría aducirse que también habría que tener en cuenta el nivel educativo y cultural de los padres de los que cumplimentan el test de PIAAC, pues es sabido que ese trasfondo familiar influye en los estudios sobre el rendimiento escolar. Sin embargo, este argumento valdría poco a la hora de comparar a los titulados universitarios de cada país, pues a este nivel educativo el efecto de la educación de los padres normalmente ha desaparecido. No entramos ahora en las posibles razones de la mejor o peor calidad de los sistemas educativos, aunque tampoco está de más recordar los argumentos institucionalistas defendidos por Hanushek y Woessmann (2011b) y que exploramos en Pérez-Díaz y Rodríguez (2011). En este trabajo propusimos como hipótesis la relevancia de factores que no suelen tenerse en cuenta en los estudios sobre educación, como los que miden rasgos culturales o de capital social.

5.3.3. Más pistas sobre la estructura del capital humano español: niveles y vías académica y profesional

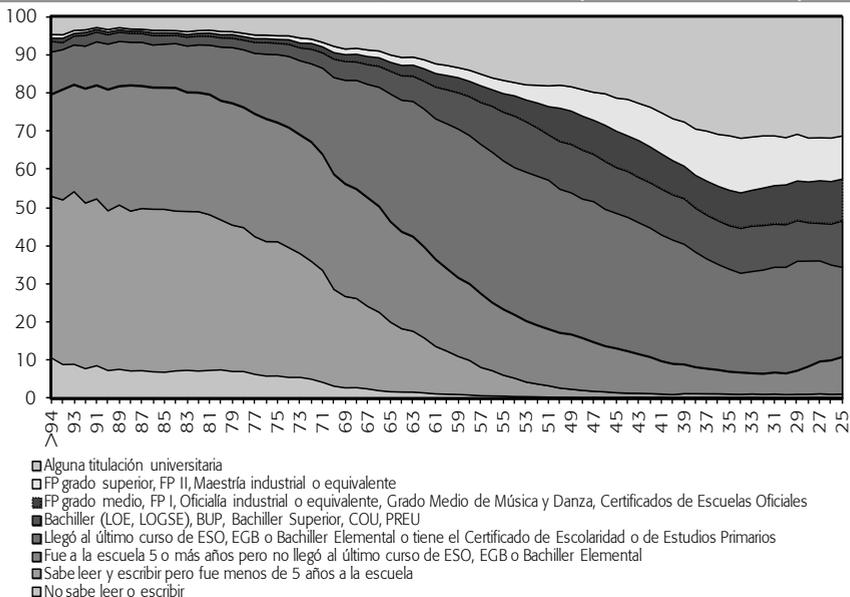
Hasta ahora he hecho varias menciones a los niveles de estudio de la población española, pero no los he examinado con detalle. Este examen nos proporciona una última pista acerca de la estructura del capital humano español, y nos conduce a una discusión centrada en la formación profesional que, creo, es bastante ilustrativa de los límites que plantea el capital humano español al desarrollo de un tejido productivo avanzado.

Panorámica general del último siglo

El gráfico 10 presenta la panorámica general de la evolución de los niveles de estudio de los españoles (en realidad, los nacidos en España) a partir de la instantánea tomada en el Censo de Población de 2011⁵. Se observa cómo el porcentaje

Gráfico 10

ESPAÑA (2011). NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN NACIDA EN ESPAÑA DE 25 AÑOS O MÁS, POR EDADES (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos del Censo de Población de 2011.

⁵ Obviamente, la imagen que obtenemos no es del todo precisa, pues para las edades avanzadas estamos considerando solo a proporciones relativamente pequeñas de las cohortes correspondientes, que no necesariamente serán representativas del total de cada cohorte, en la medida en que las tasas de mortalidad pueden presentar sesgos, precisamente, por el nivel de estudios de los individuos. En este sentido, lo más probable es que en las edades muy avanzadas el nivel de estudios medio sea más alto que el que por término medio alcanzaron las cohortes correspondientes.

de analfabetos todavía es notorio en las edades más avanzadas, cómo cae a partir de la edad de 80 años (los nacidos en 1931) y cómo, básicamente, es nulo para la gente de 60 años o menos. Se observa también cómo, también a partir de la edad de 80 años, cae el porcentaje de los que saben leer y escribir pero fueron muy pocos años a la escuela, que es casi nulo a partir de la edad de 40 años (los nacidos en 1971), aproximadamente. Del mismo modo, cae, desde la edad de 70 años (nacidos en 1941) la proporción de los que sí cursaron una enseñanza básica de cierta duración, pero no alcanzaron el último curso de esa enseñanza básica, aunque se ha producido un repunte relativamente reciente (desde la edad de 30 años, los nacidos en 1981).

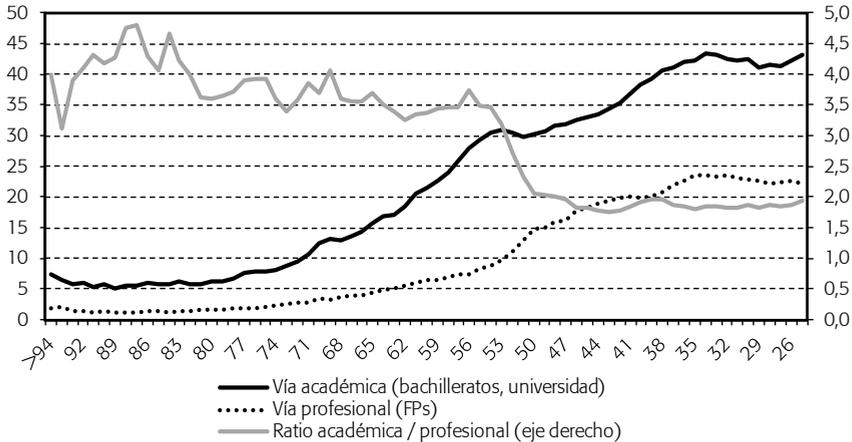
La reducción de las proporciones de las categorías de niveles educativos bajos, lógicamente, se ha correspondido con un aumento del peso de los niveles educativos superiores a los anteriores. Los que han llegado a completar la enseñanza básica pasan de algo más del 10% de los que tenían 85 años en 2011 al 40% para los que tenían unos 60 años, porcentaje que empieza a caer años más tarde en la medida en que cada vez más población ha ido completando niveles educativos superiores a los básicos.

El porcentaje de titulados en alguna de las formas de bachillerato superior que se han sucedido en España crece a partir de quienes tenían unos 80 años. Lo hace ininterrumpidamente hasta la edad de 55, alcanzando un máximo del 13%, y a partir de ahí desciende suavemente. Da la impresión de que a partir de ese momento tiene menos sentido, o no es tan necesario, contentarse con el título de bachiller y resulta más conveniente completar lo que acaba siendo la conclusión lógica de obtener dicho título en España, una carrera universitaria. De hecho, el porcentaje de titulados universitarios, siempre superior al de bachilleres, transcurre muy en paralelo al de bachilleres, pero diverge a partir de la edad de 55 años, pues el primero no deja de ascender hasta un máximo algo superior al 30%, que se estabiliza a partir de la edad de 35 años.

Consideramos, por último, lo ocurrido con las titulaciones ligadas a la formación profesional de grado medio y de grado superior, las cuales, de nuevo, han adoptado formas bastante diversas a lo largo del tiempo (véase sección siguiente). La presencia de ambas es minúscula en las edades más avanzadas. Su peso crece poco a poco hasta experimentar un ascenso más rápido a la altura de los 55 años, probablemente a raíz de la extensión de la formación profesional derivada de la aplicación de la Ley General de Educación de 1970. El ascenso rápido de la formación de grado medio se detuvo relativamente pronto, y tras la edad de 50 años solo se ha incrementado un par de puntos porcentuales, hasta un máximo cercano al 11%. El ascenso rápido de la formación de grado superior se detuvo bastante más tarde, a la altura de los 35 años, alcanzando un máximo cercano al 15%, revirtiéndose después.

Gráfico 11

ESPAÑA (2011). NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN NACIDA EN ESPAÑA DE 25 AÑOS O MÁS, POR EDADES, VÍAS ACADÉMICA Y PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUPERIOR (EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos del Censo de Población de 2011.

Vías académica y profesional

Si consideramos el bachillerato y las enseñanzas universitarias como una vía más académica y las titulaciones de formación profesional como una vía más profesional, podemos comprobar en qué medida ha predominado una u otra vía a lo largo de la historia del último siglo que reflejan los datos de nivel educativo por edades. En el gráfico 11 se observa que la vía académica ha predominado siempre sobre la vía profesional, aunque ese predominio ha atravesado, en lo fundamental, tres fases. Hasta la edad de 55 años, los titulados en la vía académica multiplicaban por 3,5 a los titulados profesionales, aproximadamente (y con cifras algo más altas y variables al comienzo de la serie, cuyos datos son menos fiables). Entre la edad de 55 y la de 50 años la ratio cayó hasta 2, y poco después hasta cerca de 1,8, cifra en la que se ha mantenido después. Esa caída se debe al gran crecimiento inicial de la matrícula y la titulación en formación profesional derivadas de la Ley General de Educación, crecimiento que se ralentizó después, acompasándose al de la vía académica (sobre todo la universitaria).

Esa evolución ha acabado configurando una población en edad de trabajar relativamente peculiar en el conjunto de Europa según la distribución de los niveles de estudio. En particular, en la discusión pública sobre estos temas suele señalarse un exceso de titulados universitarios y un defecto de titulados en educación secundaria superior, lo cual, en realidad, se refiere a titulados en formación profesional. La Encuesta Social Europea permite hacernos una idea de la dimensión relativa de ese exceso y ese defecto. Los datos de nivel educativo completado de dicha encuesta

se corresponden con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 1997. Para resaltar lo que ocurre con la vía profesional, he agrupado todas las categorías con dicha orientación en una única categoría, aunque correspondan a niveles distintos. De este modo, no solo enfatizamos la orientación de los estudios, sino que minimizamos las diferencias entre sistemas educativos que se deben meramente a cómo encajan sus niveles educativos con las clasificaciones internacionales.

Cuadro 5

PAÍSES DE LA UE-15 (2012/2013). DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS POR ESTUDIOS, ENFATIZANDO LOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

	Primaria o menos	Secundaria inferior, general	Secundaria superior, general	CINE 2-5 (orientación profesional)	Terciaria, no profesional	Ratio general/profesional (*)
Alemania	1,7	12,0	5,4	57,6	23,2	0,50
Francia	9,4	8,7	14,0	49,6	18,3	0,65
Finlandia	6,1	10,8	8,3	48,0	26,8	0,73
Suecia	2,3	13,6	14,7	44,8	24,6	0,88
R. Unido	13,0	15,9	7,6	39,3	24,2	0,81
Dinamarca	5,6	14,9	10,6	36,4	32,9	1,19
Bélgica	7,5	9,8	13,2	34,5	34,9	1,39
Italia	5,0	22,9	16,8	34,5	20,7	1,09
Irlanda	5,9	16,4	27,2	31,4	19,2	1,48
P. Bajos	6,9	25,1	10,5	29,8	27,7	1,28
ESPAÑA	19,6	26,0	17,3	13,8	23,3	2,93
Portugal	38,0	23,0	22,6	5,3	11,1	6,30

Nota: (*) Suma de "secundaria superior, general" + "terciaria, no profesional" / "CINE 2-5 (orientación profesional)".

Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos de la Encuesta Social Europea, 6ª ronda.

Lo primero que resalta en el cuadro 5 es que en la población de 16 a 64 años en España todavía abundan quienes no tienen ni siquiera un nivel equivalente a la educación secundaria superior. En parte, eso se debe al atraso histórico, pero también se debe a las elevadas tasas de abandono escolar de las últimas décadas, es decir, a la notable proporción de adolescentes que no cumple los mínimos establecidos para la educación básica obligatoria, de nivel de secundaria inferior.

Lo segundo que resalta es que España presenta una proporción muy baja de titulados en algún nivel de la formación profesional, un 13,8%, una cifra que solo es superior al 5,3% de Portugal entre los 12 países de la UE-15 con datos en la 6ª ronda de la Encuesta Social Europea. La distancia entre España y el siguiente caso es amplísima, pues el porcentaje correspondiente a los Países Bajos es del 29,8%. La distancia máxima se da con Alemania, con un 57,6% de titulados en formación profesional. Esas diferencias no se deben al (ligero) atraso educativo español

todavía presente en estas estadísticas. Lo cual se comprueba si nos fijamos en la ratio entre la vía académica ([secundaria superior general + terciaria no profesional] / CINE 2-5 con orientación profesional), pues se calcula sin tener en cuenta a quienes tienen estudios bajos. La ratio portuguesa es máxima (6,3), pero la española no le va muy a la zaga, con 2,9. Un grupo de países (Países Bajos, Irlanda, Italia, Bélgica y Dinamarca) tiene ratios superiores a 1, pero que no llegan a 1,5. Un tercer grupo de países (Reino Unido, Suecia, Finlandia, Francia y Alemania) tiene ratios inferiores a la unidad, lo que quiere decir que predomina la formación profesional.

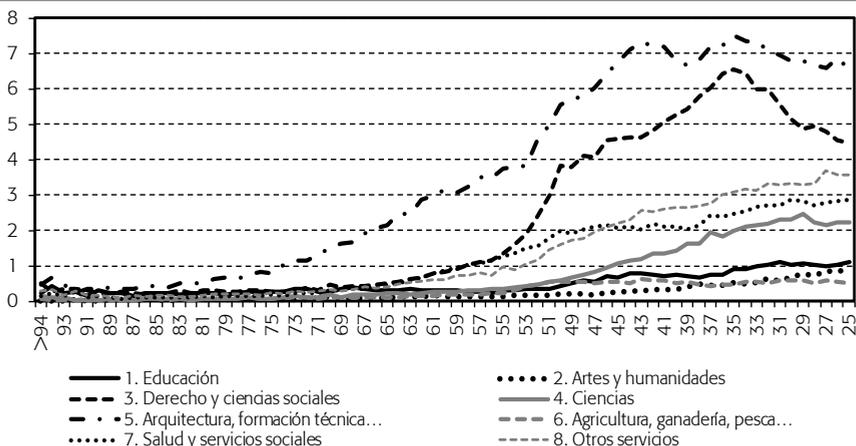
No hay un modelo europeo-occidental que imitar (Carabaña, 2014), pero el caso español, y el portugués, destacan por un niveles bajísimos de titulados en formación profesional.

Las orientaciones específicas de la vía profesional

El Censo de 2011 también nos permite trazar las líneas gruesas de las grandes ramas de la formación profesional en España, pues contiene una pregunta relativa al tipo de estudios llevados a cabo, es decir, acerca de la materia sobre la que versaron. El gráfico 12 recoge los titulados en formación profesional según la rama de estudios cursada en tanto por mil de los nacidos en España de la edad correspondiente. Puede verse con bastante claridad lo que ya hemos visto en los gráficos 11 y 12, el notable aumento de los titulados en formación profesional. Lo más interesante es reparar en las ramas que protagonizaron ese aumento en distintos

Gráfico 12

ESPAÑA (2011). TIPO DE ESTUDIOS DE LOS TITULADOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL, POR EDADES (EN TANTO POR MIL DE SU COHORTE)



Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos del Censo de Población de 2011.

momentos. Entre las edades de 85 y 55 años, lo protagonizó la rama de “arquitectura y formación técnica”, es decir, la rama claramente industrial. Como veremos en la próxima sección, la formación profesional de la época (desde principios de siglo hasta la LGE de 1970) era una formación de carácter industrial, como revelaba su nombre antes de dicha ley (“formación profesional industrial”). A partir de la edad de 55 años la expansión de la rama industrial prosiguió e, incluso, se aceleró después, pero cedió el protagonismo a la rama de “derecho y ciencias sociales”, en la que se recoge, en lo fundamental, la rama administrativa y comercial de la formación profesional, la que más creció a raíz de la LGE (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2002: 124-125). Al mismo tiempo, han ido creciendo, más paulatinamente, las titulaciones ligadas a los servicios, que han acabado siendo muy mayoritarias en el total.

■ 5.4. LA RELEVANCIA DE LA HETEROGENEIDAD DEL CAPITAL HUMANO: LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

En la sección anterior hemos comprobado cómo la historia de la enseñanza en España presenta un déficit en el ámbito de la formación profesional, al menos en comparación con los que suelen ser nuestros países de referencia, los más avanzados en la Unión Europea, o, siquiera, los no tan avanzados, pero sí más avanzados que España. El déficit histórico implicó, en particular, una producción bajísima de titulados en las ramas industriales de la formación profesional, lo que no pudo menos que suponer una limitación para el desarrollo de una industria de más valor añadido en España en los años cincuenta, sesenta y setenta. Las cifras de formación pro-

Cuadro 6

PAÍSES DE LA UE-15 (2012/2013). TITULADOS EN ALGUNA VARIANTE DE ESTUDIOS SECUNDARIOS O TERCIARIOS CON ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE MIEMBROS DE CADA COHORTE DE EDAD

	75 o más	65-74	55-64	45-54	35-44	25-34	Total
Alemania	64,2	66,8	68,2	67,8	66,2	54,8	58,9
Bélgica	23,6	33,8	35,0	34,7	29,0	28,6	33,1
Dinamarca	35,5	46,2	45,2	44,0	39,8	41,0	37,8
ESPAÑA	3,6	3,5	7,3	12,2	17,3	19,9	11,9
Finlandia	23,9	44,1	56,0	59,8	49,5	43,6	44,6
Francia	20,2	30,6	43,9	58,6	55,8	52,2	44,1
Irlanda	13,6	21,5	27,0	36,3	31,8	32,3	29,4
Italia	17,4	27,7	35,0	38,9	41,3	32,6	31,8
P. Bajos	19,3	17,6	26,1	32,7	34,1	32,1	27,3
Portugal	2,5	1,0	3,7	3,6	7,0	4,7	4,4
R. Unido	23,7	31,2	39,8	44,6	43,2	34,5	36,5
Suecia	29,5	36,2	49,1	57,5	48,4	41,7	42,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Social Europea, 6ª ronda.

fesional (normalmente concentrada en las ramas industriales en esas décadas) de muchos otros países de la UE-15 apuntan a que a sus empresas industriales les resultaba bastante más fácil dotarse de los técnicos de segundo nivel necesarios para el funcionamiento cotidiano de sus fábricas y para el apoyo, necesario, a las tareas de innovación. Son muy ilustrativos los datos de la Encuesta Social Europea de 2012 para el tramo de edad de 65 a 74 años, es decir, los de quienes cumplieron 20 años entre 1958 y 1967 (cuadro 6). En España, apenas un 3,5% contaba con una titulación media o superior de orientación profesional. En los Países Bajos, el país de la UE-15 inmediatamente superior a España en el *ranking* de titulados profesionales, era un 17,6%; en Irlanda era un 21,5%; en Alemania, el país con más titulados, era el 67%. En este aspecto, se trataba de realidades totalmente distintas.

Entre los años cincuenta y los últimos lustros, España recortó las distancias con esos y otros países, pero solo en la cohorte de 25 a 34 años los titulados en formación profesional han alcanzado la quinta parte, proporción que ya superaban 7 países en la cohorte de 75 años o más y 9 en la de 65 a 74 años. Una proporción que, a su vez, seguía dejando a España en el penúltimo lugar de la clasificación.

A continuación repasamos someramente la historia de la formación profesional en España desde los años cuarenta⁶, pues sus avatares son ilustrativos de las razones por las que nuestra estructura de capital humano tiene una limitación tan característica.

■ 5.4.1. De los estatutos de los años veinte a la formación profesional industrial de los años cincuenta

La base de la formación profesional reglada en España hasta los años setenta es el Estatuto de Formación Profesional de 1928, sobre el cual se apoya la Ley de Formación Profesional Industrial de 1955. El antecedente inmediato del estatuto fue el Estatuto de Enseñanza Industrial de 1924. Ambos fueron promulgados bajo la dictadura de Primo de Rivera, tras unos cuarenta o cincuenta años de experiencia con las escuelas de artes y oficios, una experiencia interesante, pero muy limitada cuantitativamente, y en paralelo a la creciente preocupación por la formación de los trabajadores en el periodo de entreguerras.

El estatuto de 1924 se desarrolló en el Plan de Enseñanza Industrial de 1925, que preveía tres fases en los estudios: dos cursos preparatorios para el aprendizaje obrero, cuatro de oficial obrero (tres si se había cursado el preparatorio) y dos cursos de maestros obreros. Las fases estaban estructuradas como una carrera de creciente especialización en los contenidos aprendidos, y se obtenía una titulación al completar con éxito las fases segunda y tercera.

⁶ El texto que sigue es, en buena medida, un resumen de las secciones correspondientes de Pérez-Díaz y Rodríguez (2002). Remito a esa fuente para las referencias bibliográficas. Solo citaré las que no se recogen en ese libro.

El principal cambio que trajo el estatuto de 1928 fue el establecimiento de una red de centros especializados en formación profesional: las Escuelas Elementales de Trabajo y las Escuelas de Orientación Profesional, primero dependientes del Ministerio de Trabajo y más adelante del Ministerio de Instrucción Pública. El estatuto de 1928 establecía tres niveles de formación: el preaprendizaje, la oficialía industrial y la maestría industrial. Una mayoría de los aspirantes cursaba los tres cursos de preaprendizaje, aunque podía accederse al segundo nivel pasando una prueba. Con los años fue creciendo el número de las escuelas de trabajo, sobre todo después de la guerra civil, de modo que en el curso 1940-41, la matrícula casi alcanzaba los 16.000 estudiantes, una cifra que casi llegaba a los 40.000 en 1955-56, curso en que se promulgó la nueva legislación sobre formación profesional. Con todo, y como ya hemos visto más arriba, el alcance era muy reducido, incluso comparado con unos estudios de bachillerato que en los cuarenta eran bastante selectivos (y acogían a unos 160.000 matriculados en 1940-41) y ya no lo eran tanto en los cincuenta (acogiendo a unos 325.000 alumnos en 1955-56).

En los años cincuenta varias iniciativas fueron decisivas para el curso ulterior de la enseñanza secundaria en España. La primera, la ley de enseñanzas medias de 1953, transformó sustancialmente los contenidos, la estructura y los filtros de ingreso y de paso de nivel en el bachillerato, facilitando el acceso a esta enseñanza, cuya matrícula creció todavía más deprisa, acelerándose aún más en los sesenta. Esta y otras decisiones semejantes abrieron las puertas del bachillerato al gran número de estudiantes que aguardaba ante ellas, condicionando durante un par de décadas la orientación principal de la enseñanza media en términos de las proporciones entre educación general y profesional.

En 1955 se aprobó la Ley de Formación Profesional Industrial, que aspiraba a potenciar la formación de los trabajadores que iba a necesitar la industria española, inmersa en un proceso de rápido crecimiento. El nuevo régimen legal dividía la formación profesional en tres fases: iniciación, aprendizaje u oficialía y maestría. Al preaprendizaje industrial, gratuito, se ingresaba con doce años. Sus dos cursos proporcionaban una enseñanza de nivel elemental de asignaturas similares a las de una enseñanza primaria general, salvo por la presencia del dibujo natural y técnico, y unas prácticas de taller o trabajos manuales.

El aprendizaje comprendía tres cursos, y conducía al título de oficial, es decir, según la ley, al dominio de un oficio. La enseñanza era gratuita en los centros oficiales, y el gobierno establecía precios máximos para los centros privados. Para obtener el título de oficial había que pasar un examen de reválida ante un tribunal. El sistema de especialidades se desarrolló de manera gradual. En 1957 se estructuraron las enseñanzas en siete ramas, de metal, electricidad, electrónica, madera, química, textil y construcción; en un segundo momento se incorporaron las de delineación, artes gráficas y automovilismo; y a finales de los sesenta se añadieron las ramas de corte y confección, hostelería, peluquería y cosmética y piel, así como algunas otras especialidades de las ramas industriales, entre ellas las de industrias lácteas y enológicas. Los estudios constaban de materias comunes a todas las

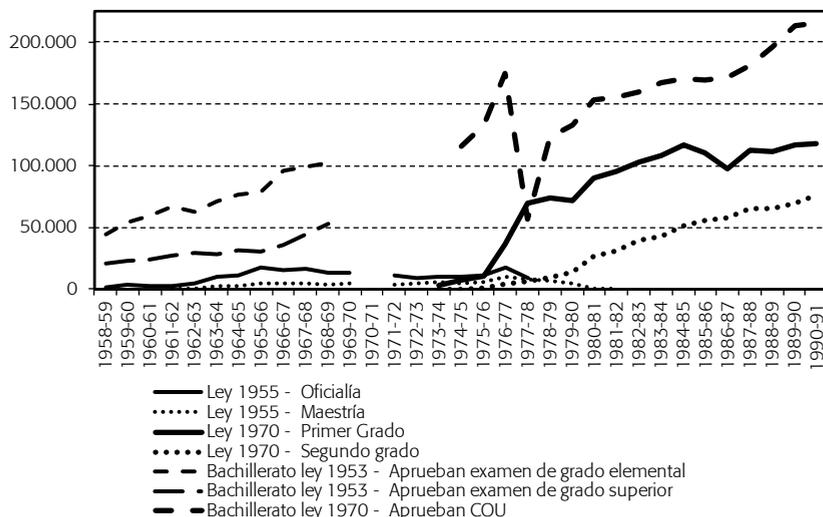
especialidades, tales como matemáticas, física y química, lengua española y de materias específicas para cada rama, que incluían las prácticas de taller o laboratorio, normalmente realizadas en la escuela, que representaban más de dos quintos del tiempo de formación.

La maestría se cursaba en dos años, en las escuelas de aprendizaje o en las de maestría industrial. Con estos estudios se aspiraba a formar trabajadores cualificados que pudieran ejercer funciones de mandos intermedios. Para ingresar hacía falta contar con el título de oficial industrial (o el de bachiller laboral elemental). El título de maestro industrial se obtenía tras superar unas pruebas de reválida. Las ramas en las que se especializaban los estudiantes eran las mismas que las de los estudios de oficialía. Esa especialización se daba, sobre todo, a través de las prácticas de taller o laboratorio.

La matrícula en los distintos niveles de la formación profesional industrial creció unos 60.000 alumnos por lustro hasta 1960-61, pero a partir de entonces se ralentizó su crecimiento, alcanzando un máximo de unos 150.000 alumnos en 1970-71, con unos 30.000 alumnos en el grado de iniciación, unos 100.000 en el de oficialía, y menos de 20.000 en el de maestría. Las cifras de titulados en oficialía y maestría eran bastante menores, con un máximo de cerca de 13.000 oficiales y de 5.000 maestros en el curso 1969-70. Esas cifras eran minúsculas en comparación con

Gráfico 13

ESPAÑA (1958-59 - 1990-91). TITULADOS EN DISTINTAS RAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y BACHILLERATO



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de la enseñanza en España* y las fuentes oficiales que la sucedieron.

la producción de titulados en bachillerato elemental y superior, que al finalizar la década de los sesenta superaban los 50.000 y los 100.000, respectivamente (véase gráfico 13).

La experiencia de la formación profesional industrial tuvo aspectos positivos, entre los que se cuenta un notable crecimiento de las cifras de titulados en comparación con la regulación anterior, lo que debió de aliviar algo las necesidades de cualificación de las empresas industriales españolas. Los titulados encontraban empleo con facilidad en su rama y las empresas estaban satisfechas con su preparación. La doble titulación profesional encajaba bien con el sistema de categorías laborales usual en las empresas industriales. Sobre todo, el componente práctico de la enseñanza era notable.

Entre los aspectos negativos de la formación profesional industrial destaca, por una parte, la insuficiente adaptación de bastantes centros públicos a las necesidades laborales de sus entornos locales. Por otra parte, la limitación principal fue cuantitativa. La industria española se habría beneficiado de un mayor número de oficiales y maestros desde la segunda mitad de los cincuenta a finales de los sesenta. Esto no le impidió crecer a muy buen ritmo, aunque quizá sí limitó el rango de opciones de inversión. Un mayor crecimiento de la formación profesional habría requerido mucha mayor financiación. Podría haber sido pública, pero las cifras de matriculados y titulados en bachillerato muestran una opción clara por la enseñanza secundaria general. Era improbable, también, que los fondos hubieran venido de los empresarios o de los futuros trabajadores. Los primeros se beneficiaban de trabajadores formados a cuya preparación solo habían contribuido parcial e indirectamente. Los futuros trabajadores se fueron acostumbrando a la gratuidad de los centros oficiales (al menos en los estudios para oficial) y de los centros privados subvencionados.

Habría sido necesaria también una mayor propensión de los estudiantes y sus familias a elegir estudios de formación profesional, pero prefirieron, masivamente, la opción del bachillerato, al que, por otro lado, fue cada vez más fácil acceder a lo largo de los cincuenta y los sesenta. En Alemania, el país de la máxima extensión de la formación profesional, como hemos visto, el camino del *Abitur* (la prueba para acceder a la universidad) estaba reservado para los menos, y había que atravesar filtros exigentes.

■ 5.4.2. La formación profesional de la Ley General de Educación

Uno de los objetivos de la Ley General de Educación (LGE) de 1970 fue remediar el desequilibrio entre formación profesional y bachillerato. Lo consiguió, hasta cierto punto, haciendo obligatoria la formación profesional para los que no pudiesen o quisiesen cursar bachillerato.

La LGE dispuso la ampliación de la enseñanza primaria, desde entonces Educación General Básica (EGB), obligatoria, hasta los catorce años. Hasta esa edad,

todos los niños estudiarían lo mismo, pero sus carreras escolares se separarían al acabar esa etapa. Unos podrían cursar estudios de Bachillerato Unificado Polivalente (BUP), un bachillerato reducido, de tres años, seguido por un Curso de Orientación Universitaria (COU), de uno. Otros tendrían que cursar el primer nivel de la nueva formación profesional, si no podían o no querían cursar BUP. Con la LGE eran gratuitas la EGB y la formación profesional de primer grado.

La formación profesional tenía tres grados. Para acceder al primero bastaba con el certificado de escolaridad. Se podía acceder voluntariamente, pero quienes no siguieran estudios de bachillerato debían cursar la formación de primer grado. Los reglamentos obligaban también a quienes hubiesen iniciado estudios de bachillerato sin terminarlos a integrarse en esa formación.

En un principio, la formación de primer grado tenía un carácter final, como vía de especialización profesional de quienes habían completado una primera enseñanza. El segundo grado habría sido la vía de ingreso laboral de los titulados en BUP. Sin embargo, también podían acceder al segundo grado los titulados en primer grado, superando unas enseñanzas complementarias. El tercer grado, previsto para universitarios que hubieran completado un primer ciclo, diplomados o licenciados, no se llegó a aplicar.

La indefinición de la LGE respecto de la formación de primer grado dejó un amplio margen a los reglamentos elaborados. Se ha dicho que el equipo de Villar Palasí, el ministro que impulsó la LGE, prefería desarrollar la formación profesional aprovechando la experiencia de los cursos del Programa de Promoción Profesional Obrera (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2002: 231-233), especialmente por su metodología, acreditada por la formación de muchos trabajadores apenas alfabetizados. El nuevo ministro de Educación, Martínez Esteruelas, dio preferencia al objetivo de la extensión de la escolaridad, y de la formación profesional, más que al de proporcionar una auténtica capacitación profesional. De este modo, la FPI acabó convirtiéndose en una mezcla de inicio suave de bachillerato con contenidos profesionales. En comparación con la oficialía de la ley de 1955, la FPI duraba un curso menos, tenía una jornada semanal menos intensa y experimentaba variaciones en las proporciones de tiempo que recibían los distintos tipos de asignaturas: el mayor cambio se producía en las prácticas, que pasaban de unas 15 a 18 horas semanales (en una jornada semanal de 40 horas) a 9 horas (en una jornada de 30).

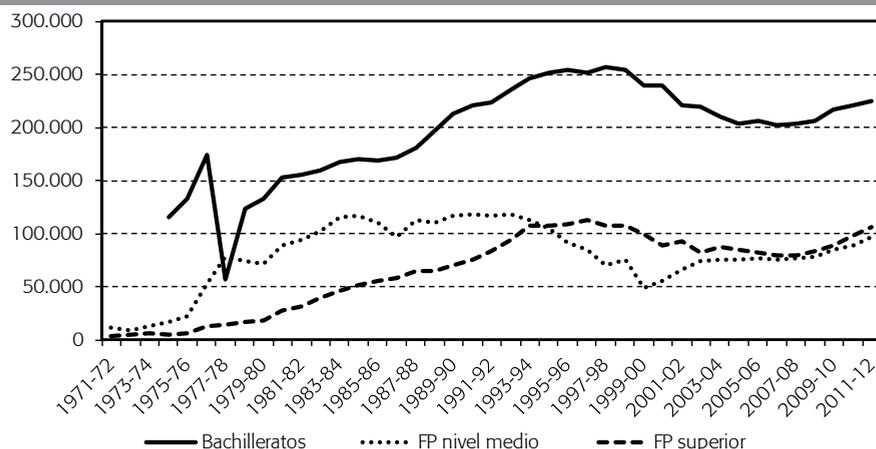
Los reglamentos diferenciaron dos tipos de formación profesional de segundo grado (FP II), la del régimen general y la del régimen de enseñanzas especializadas, si bien tantas enseñanzas fueron reconocidas como especializadas, que el régimen especial se convirtió en común, aglutinando a la inmensa mayoría de los matriculados. La FP II duraba dos años, con un peso de las asignaturas de especialización profesional de más de dos tercios (la mitad de ellos de prácticas) de una jornada semanal de 30 horas. La FP II de régimen especial tendría una duración máxima de tres años y las asignaturas de especialización profesional tenían un peso de la mitad de una jornada semanal de 30 horas. Las prácticas no llegaban a un tercio de dicha jornada.

Al comenzar los años ochenta, se puso en marcha un programa de formación en alternancia, que incluía prácticas en las empresas, fruto del acuerdo marco firmado en 1982 entre el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y la CEOE. Este acuerdo facilitaba acuerdos directos entre los centros escolares y las empresas para permitir que los estudiantes de los primeros efectuasen prácticas en las segundas. Nunca despegó del todo, pues a comienzos de los noventa apenas cubría a un 4% de la matrícula de FP II.

La jornada escolar y las prácticas se redujeron con la nueva formación profesional, pero el crecimiento cuantitativo de la formación profesional fue enorme. La matrícula se duplicó en cinco años, casi se volvió a duplicar en los cinco siguientes, y siguió creciendo, más lentamente, en los años ochenta. En conjunto, se pasó de 150.000 matriculados al comienzo de los setenta a 850.000 a comienzos de los noventa, con el consiguiente crecimiento del número de centros de enseñanza y de profesores; este último, incluso, creció más que el número de estudiantes. En su momento de máxima aplicación, el régimen de la LGE arrojaba, en principio, al mercado de trabajo, unos 100.000 técnicos auxiliares (titulados en primer grado), mientras que la cifra de técnicos especialistas (FP II) ascendió desde más de 25.000 a comienzos de los ochenta hasta los 75.000 de comienzos de los noventa, que todavía alcanzarían un máximo superior a 95.000. Eran cifras muy considerables en comparación con las de los años sesenta. El número de matriculados y titulados creció más que las cifras equivalentes para el bachillerato, como se comprueba en los gráficos 13 y 14.

Gráfico 14

ESPAÑA (1972-2012). TITULADOS EN BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL DE NIVEL MEDIO Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE NIVEL SUPERIOR



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de la enseñanza en España* y las publicaciones que la han sucedido.

El gran aumento de las cifras no se debió principalmente a una mayor demanda de estudios de formación profesional. Debió de influir mucho la extensión de la enseñanza primaria y, sobre todo, la obligatoriedad de la FPI para quienes no estudiaran BUP. A ello se unió la prohibición de trabajar a los menores de 16 años decretada en 1976. Antes, se podía trabajar desde los 14 años, es decir, desde el final teórico de la educación primaria. Con este cambio, la alternativa a estudiar desde los 14 a los 16 años ya no era trabajar, sino no hacer nada. Muchos adolescentes y sus familias debieron de pensar que era mejor estudiar que no hacer nada. La influencia del cambio legal se acentuó con la crisis económica de los setenta y ochenta, que dificultó enormemente el acceso al empleo de los más jóvenes. Lógicamente, muchos de ellos optaron por seguir estudiando, por mejorar sus probabilidades de empleo o por seguir el camino de menor resistencia, el de permanecer, con mínimos costes económicos, en el sistema educativo.

El enorme aumento de la matrícula podría haber sido mayor de no haber sido por el gran número de abandonos. A mediados de los ochenta, no acababa FPI el 20% de los que la iniciaban, la mayor parte de los cuales saldría directamente del sistema educativo. De los que obtenían el título de FPI, un tercio salía del sistema educativo, algo menos de un cuarto ingresaba en BUP y algo menos de la mitad en FPII. Es decir, ingresaba en FPII más de un tercio de los que lo hacían en FPI. Probablemente, un 25% abandonaba los estudios de FPII.

Para muchos de los que se mantenían en sistema escolar, la FPI sirvió de tránsito hacia la FPII de régimen especial. En el curso 1993-94, uno de los últimos del régimen de la LGE, procedían de FPI más de dos tercios de los ingresados en FPII. Bastantes de ellos no contaban con el título de graduado escolar que les habría llevado al BUP y a la FPII; otros habían abandonado el BUP y se habían reintegrado en el sistema escolar a través de la FPI. La FPI, al contrario que la oficialía, perdió gran parte de su carácter profesional terminal y no fue una titulación muy demandada por las empresas, con la excepción de algunas profesiones industriales en determinadas zonas de España, como la especialidad de mecánica en el País Vasco. El destino de la mayoría de los titulados en BUP fue, más que seguir la formación profesional de segundo grado, cursar COU e intentar ingresar en la universidad. En realidad, la FPII también se convirtió, en cierta medida, en una vía de tránsito hacia los estudios universitarios de grado medio (e indirectamente, con los cursos puente correspondientes, hacia los superiores). La vía de acceso a través de la formación profesional llegó a representar cerca de un 20% de los ingresados en diplomaturas y en carreras técnicas de tres años⁷.

Gran parte del crecimiento de la nueva formación profesional se dirigió a especialidades de nueva creación, propias del sector servicios. La nueva rama administrativa y comercial representó, a lo largo de la vida del sistema de FPI cerca del 40% de los matriculados. Siguieron siendo relevantes las ramas de electricidad y electró-

⁷ Cálculos con datos de la *Estadística de la enseñanza universitaria* del INE.

nica, con porcentajes alrededor del 20%, y la de automoción, aunque se redujo su peso. El metal y la delineación, ramas tradicionales, perdieron mucho peso. Ramas de servicios como la sanitaria y peluquería y estética crecieron, sobre todo la primera, que alcanzó casi un 10% de la matrícula a comienzos de los noventa. Casi la misma descripción vale para la evolución de la FPII.

La LGE cumplió la finalidad de ampliar la formación profesional a sectores de la economía en crecimiento, como el de servicios, aunque es posible que los gobiernos y el sector privado de enseñanza se excedieran estimulando la oferta de la rama administrativa, y los estudiantes demandándola. Prueba relativamente clara de ello fueron las tasas de paro según las distintas ramas de los titulados en la FPII, más bajas en las ramas industriales y más altas en las de servicios (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2002: 148).

En los años ochenta cundió en la discusión pública sobre educación y empleo un argumento que respondía a un juicio negativo sobre la formación profesional. Eran necesarios más trabajadores cualificados profesionalmente, que no acababa de producir una formación profesional reducto de los “fracasados” en la enseñanza básica y de las familias con menos medios económicos. Ello ocasionaba un desprestigio de dicha formación que redundaba en que la vía profesional de la enseñanza secundaria siguiera siendo minoritaria frente a la académica, la del bachillerato. Se trataba de romper este círculo vicioso reformando la formación profesional para que ganase prestigio y se iniciara un círculo virtuoso. El juicio negativo obviaba que no era lo mismo la FPI que la FPII, y no eran lo mismo un buen número de las especialidades industriales que las especialidades de servicios.

Un balance de la experiencia tiene que tener en cuenta esas variaciones internas, de cara a equilibrar ese juicio estereotipado. Entre las ventajas de la formación profesional de la LGE, pueden mencionarse las siguientes. En primer lugar, la FPI contribuyó a aumentar las tasas de escolaridad a los catorce y quince años, ayudando a acomodar a parte de los jóvenes que no querían seguir la vía académica y podían adquirir así un rudimento de preparación profesional. No pocos pudieron continuar hacia una FPII con mayores garantías de formación, e incluso (algunos) a las carreras universitarias de ciclo corto. En segundo lugar, el crecimiento de las ramas industriales, sobre todo de FPII, debió de beneficiar a la industria española, en mayor medida que la anterior formación profesional industrial. Finalmente, la extensión de la FPII contribuyó al incremento de la tasa de escolaridad en estudios universitarios.

En cuanto a las desventajas, en primer lugar, hay que mencionar que la formación de primer grado perdiera buena parte de su carácter terminal. En segundo lugar, puede señalarse la mayor dispersión de recursos. Pasaron de estar concentrados en la formación de trabajadores cualificados (oficiales, maestros), a dedicarse también a intentar escolarizar a los que no estudiaban BUP. En tercer lugar, el mantra del desprestigio social y del escaso atractivo de la formación profesional tenía una base real, pero con matices, que iluminan los dilemas básicos a los que se enfrenta un gobierno que pretende impulsar los estudios de formación profesional.

Era muy difícil que la FPI tuviera mucho más atractivo que el bachillerato, o la FPII frente a la universidad. La España de entonces no era la RFA de entonces, con una gran mayoría de estudiantes en los niveles secundarios postobligatorios cursando formación profesional, en gran medida dual. Ni España contaba con una industria de tan alto valor añadido ni tenía la tradición de oficios y de industria de los alemanes. Ni siquiera había diseñado el sistema de educación secundaria de manera que fuera claramente más difícil seguir el camino de la universidad que el de la formación profesional.

Por el contrario, en las décadas anteriores se había facilitado el ingreso en el bachillerato, y el terminarlo con éxito. Primero las familias de clases medias y luego las de las clases populares lo tuvieron bastante claro, eligiendo con sus hijos la vía de la universidad. Cuando se instauró la nueva formación profesional quizá ya era tarde para cambiar el curso de ese río. Hacerlo habría implicado no solo hacer más atractiva la formación profesional, sino, quizá, dificultar algo el acceso al bachillerato, lo cual entraba en conflicto con otro de los objetivos compartidos por muchos políticos y ciudadanos, la ampliación del acceso a estudios universitarios.

■ 5.4.3. La formación profesional del régimen derivado de la LOGSE

A continuación me ocupo de los rasgos básicos de la formación profesional reglada desde 1990, es decir, de la derivada de la nueva regulación de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), de 1990, y de las leyes subsiguientes, que no cambiaron la regulación de la LOGSE de manera sustancial, por lo cual solo las mencionaremos si es necesario.

Para quienes impulsaron la LOGSE, la nueva formación profesional tenía que cumplir tres grandes metas. La primera implicaba incorporar la tecnología a la cultura básica de los adolescentes, como parte de su educación general. La segunda implicaba una formación profesional (“específica”) de calidad, y, por tanto, una renovación de los contenidos y la oferta de la formación reglada, así como una nueva metodología, basada en fórmulas de formación en alternancia, con prácticas en las empresas. La tercera implicaba integrar en un mismo sistema los distintos segmentos de la formación profesional (reglado [estudiantes], ocupacional [parados] y continuo [ocupados]), de modo que estuviera abierto a la recualificación de la población trabajadora.

En lo que se refiere a la formación profesional, la LOGSE se movía en la misma dirección marcada por las orientaciones generales de la LGE: extensión de la obligatoriedad de la enseñanza, prolongación de la enseñanza común y retraso de la separación de los estudiantes por ramas, y gratuidad. La nueva enseñanza básica (Primaria y cuatro cursos de Educación Secundaria Obligatoria, ESO) se hizo obligatoria hasta cumplir los dieciséis años, prolongándose la enseñanza común hasta esa edad. Se acababa así con la segregación anterior entre los estudiantes de FPI y los de BUP. Asimismo, se postergó dos años (de los 14 a los 16) el problema de los

que quedaban sin escolarizar sin haber cumplido unos mínimos (antes los del Graduado Escolar; ahora, los del Graduado en ESO), para los que se previeron unos programas de garantía social, que han ido adoptando diversos nombres y poblándose cada vez más. La enseñanza obligatoria era gratuita en los centros públicos, y se prosiguió la tendencia iniciada en los setenta a que también lo fuera en los centros privados que llegasen a un acuerdo con la administración y se sometieran a los requisitos regales (política de concertos).

La enseñanza profesional específica se organizó en ciclos. Cada ciclo corresponde a un “perfil profesional”, teóricamente diseñado a partir de detallados estudios sectoriales. Han llegado a ser alrededor de sesenta en el grado medio y casi ochenta en el grado superior. Cada grado suele cursarse en dos años. Los ciclos contienen obligatoriamente una variedad de módulos asociados a unidades de competencia profesional junto con dos de carácter transversal, el de relaciones con el entorno de trabajo y el de formación y orientación laboral. Además incluyen un módulo de prácticas en empresas (Formación en Centros de Trabajo).

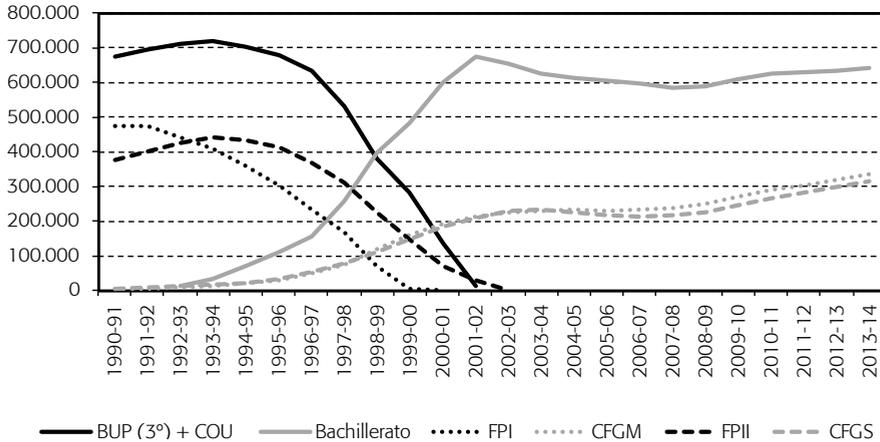
Una de las diferencias fundamentales de los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) de la LOGSE en comparación con la FPI es que para acceder a los primeros ha sido necesario contar con el título de Graduado en Educación Secundaria, mientras que a la FPI podía accederse sin Graduado Escolar. También puede accederse a los primeros pasando una prueba específica, para la que se aplican requisitos de edad. La primera vía de acceso se estabilizó en un 90%, pero en el último septenio ha crecido la relevancia de la prueba específica, hasta niveles del 16%. Para aprobar un ciclo hay que aprobar todos los módulos. Al finalizarlo se obtiene el título de técnico en la especialidad correspondiente, que permite, además, acceder al bachillerato, en la modalidad relacionada con la especialidad cursada en grado medio.

Para acceder a los ciclos de grado superior (CFGS) se requiere tener el título de Bachillerato o una titulación universitaria. Si no se cuenta con esa titulación puede accederse mediante una prueba que mide conocimientos del bachillerato, tanto de carácter general como específicos, propios del campo profesional en cuyos estudios se quiere ingresar. Quedan dispensados de esta parte quienes acrediten un año de experiencia laboral que se corresponda con los estudios que se quiere cursar. Hasta el año 2000, solo se podían presentar a la prueba los que tuvieran veinte años, pero desde entonces pueden presentarse quienes hayan aprobado un ciclo de grado medio. El acceso mediante la prueba específica se estabilizó por debajo del 9%, pero ha crecido mucho en el último septenio, llegando a superar el 25% del nuevo ingreso.

Como se ve en el gráfico 15, las cifras de matriculados de los nuevos ciclos no han llegado a alcanzar, en términos absolutos, a las del anterior régimen de formación profesional, algo que sí puede decirse, en gran medida, de las cifras de bachillerato. Es lógico. El acceso a la nueva formación profesional era bastante más difícil que el acceso a la antigua, en cualquiera de los dos niveles: en los CFGM, porque

Gráfico 15

ESPAÑA (1990-91 - 2013-14). MATRICULADOS EN BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de las enseñanzas no universitarias*.

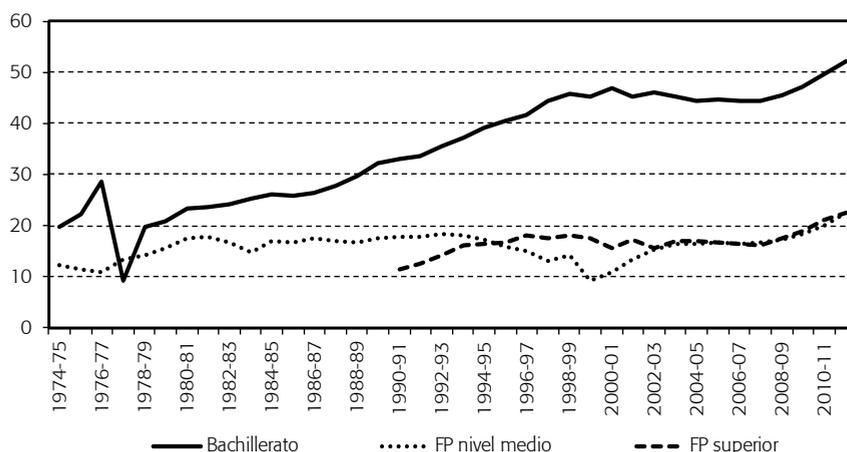
es necesario el título de Graduado (y antes no); en los CFGS, porque es muy difícil transitar a ellos directamente desde los CFGM.

Una imagen más cabal del alcance de la formación profesional derivada de la LOGSE la tenemos si nos fijamos en los titulados, no tanto en términos absolutos (véase gráfico 15), como en términos de las tasas brutas de titulación. Las tasas brutas se calculan dividiendo el número de titulados por el número de individuos en la edad prevista de conseguir dicha titulación. El gráfico 16 presenta dichas tasas para el bachillerato y la formación profesional de los dos grados. Como se ve, la tasa bruta de titulación en bachillerato (primero en COU, después en Bachillerato) ascendió muy notablemente desde mediados de los años setenta a finales de los noventa. El estancamiento subsiguiente, que es paralelo al estancamiento en las tasas de titulación en ESO, ha sido achacado a limitaciones de la LOGSE (Lacasa, 2006; Robles Zurita, 2013) y al aumento del coste oportunidad de seguir estudiando motivado por la fase alcista del ciclo económico, muy intensa y prolongada. El ascenso en las tasas desde 2008-09 puede achacarse a mejoras parciales en el nivel de la ESO (conseguidas mediante programas de refuerzo como el PROA) y a la crisis económica, que ha reducido mucho el coste oportunidad de estudiar. Volveremos sobre ello más adelante.

Las tasas de titulación en el primer nivel de la formación profesional crecieron en la segunda mitad de los setenta, pero se estancaron después, ensanchándose paulatinamente la brecha con las tasas de titulación en bachillerato. La caída de las tasas de formación profesional entre mediados de los noventa y principios del nuevo siglo tienen que ver con la transición entre los dos regímenes de formación profesional. La recuperación reciente es paralela a la que se observa en bachillerato.

Gráfico 16

ESPAÑA (1975-2012). TASAS BRUTAS DE TITULACIÓN EN BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL DE NIVEL MEDIO Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE NIVEL SUPERIOR (PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN EN LA EDAD PREVISTA PARA FINALIZAR CADA ESTUDIO)



Fuente: Elaboración propia con la *Estadística de la enseñanza en España* y las publicaciones que la han sucedido, y datos de población del INE.

La titulación en el segundo nivel de la formación profesional probablemente ascendió desde los años setenta a finales de los noventa. Se estancó después, como la de bachillerato (la principal fuente de matriculación en CFGS) y ha vuelto a crecer recientemente.

Veamos, por último, cómo se distribuye la matrícula de la formación profesional por ramas, lo cual nos permitirá hacernos una idea, sobre todo, de la medida en que se apartado de sus orígenes como formación profesional industrial. Lo ilustramos con cifras del primer nivel de la formación profesional. En el cuadro 7 observamos la distribución por ramas de los matriculados en CFGM en el curso 2000-01 (el primero sin matriculados en FPI) y en el curso con cifras detalladas más recientes, el 2012-13. Se ve con claridad que la formación profesional reglada agraria (más bien, del sector primario) sigue teniendo hoy un peso muy bajo, aproximadamente el mismo que en 2000-01. También es bastante clara la caída relativa de la formación profesional industrial, que representaba un 27,4% de la matrícula y ha bajado hasta el 18,7%. La caída se ha concentrado en la rama industrial por antonomasia, la de electricidad y electrónica. El peso de los servicios, lógicamente, ha subido, representando en la actualidad el 78,5% de la matrícula. Ese aumento oculta una redistribución de la matrícula en las distintas ramas de servicios. Quizá haya caído la rama administrativa y comercial, aunque lo más probable es que antes incluyera una rama que ahora se presenta diferenciada, la de informática, en cuyo caso, el peso conjunto de ambas sería muy similar (23,8%) en la actualidad. Más clara es

Cuadro 7

ESPAÑA (2000-01, 2012-13). MATRICULADOS EN CFGM POR RAMAS (*), EN PORCENTAJE DEL TOTAL

	2000-2001	2012-2013
Sector primario	2,9	2,8
Actividades Agrarias	2,5	2,2
Actividades Marítimo-pesqueras	0,3	0,6
Sector Secundario	27,4	18,7
Artes Gráficas	1,3	1,0
Edificación y Obra Civil	0,3	0,3
Electricidad y Electrónica	16,2	10,3
Fabricación Mecánica	5,8	3,8
Industrias Alimentarias	0,7	1,2
Madera y Mueble	1,4	0,9
Química	1,4	1,0
Textil, Confección y Piel	0,4	0,2
Vidrio y Cerámica	0,0	0,0
Sector Terciario	69,7	78,5
Actividades Físicas y Deportivas	0,8	2,2
Administración	23,9	15,5
Comercio y Marketing	6,6	4,3
Comunicación, Imagen y Sonido	1,1	1,1
Hostelería y Turismo	5,0	5,4
Imagen Personal	5,6	6,5
Informática	0,0	8,3
Mantenimiento y Servicios a la Producción	4,3	3,9
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	9,5	8,6
Sanidad	12,9	17,4
Servicios Socioculturales a la Comunidad	0,0	5,5
Total	191.416	317.365

Nota: (*) Hemos reclasificado las ramas denominadas según la LOE en las ramas denominadas según la LOGSE para facilitar la comparación.

Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de las enseñanzas no universitarias*.

la evolución ascendente de la rama sanitaria (que pasa del 12,9 al 17,4%) y de los servicios socioculturales a la comunidad (inexistente en 2000-01 y que representa hoy un 5,5%).

El panorama general de la distribución por especialidades, que oculta, claro está, cambios de contenido en los perfiles profesionales, continúa líneas de cambio

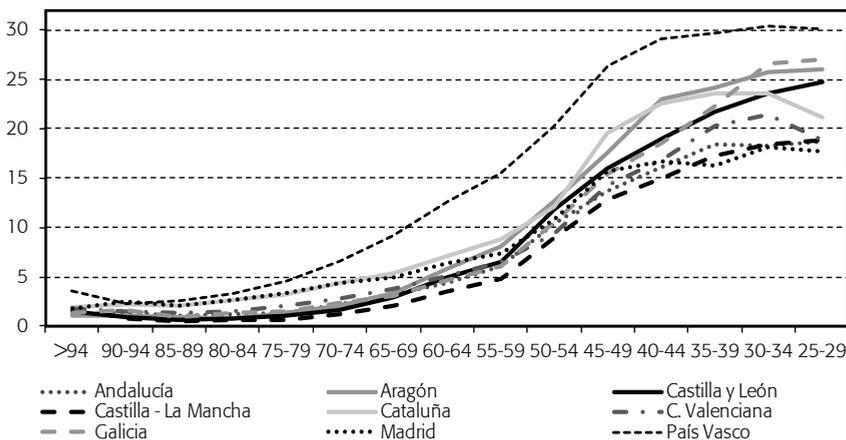
iniciadas con la formación profesional de la LGE. Podemos verlo comparando la FPI con los CFGM, siguiendo, en lo posible, la equivalencia entre las ramas actuales y las antiguas. El sector primario quizá se ha incrementado un poco, desde el 1,4% en 1992-93 al 2,8% en 2012-13. El sector secundario experimenta un gran retroceso, desde el 30,6% al 18,7%. El sector terciario crece desde el 66,5% al 78,5%, aunque dentro de él pierde peso la rama administrativa y comercial (41,2% en 1992-93; 28,1% hoy, sumando administración, comercio e informática).

5.4.4. Una nota sobre formación profesional y desarrollo industrial

Que hubo lo que podríamos denominar sinergias entre el sistema de formación profesional y la industria se comprueba al observar la evolución de la titulación en formación profesional por cohorte de edad y comunidad autónoma (gráfico 17). El porcentaje de titulados en formación profesional en cada cohorte se destaca en la región industrial por excelencia en España, el País Vasco, a partir de la cohorte de 80 a 84 años, es decir, la que cumplió los 18 años en la segunda mitad de los años cuarenta. Lo cual implica un impulso anterior a la formación profesional industrial de 1955. Con esta, se mantuvo el impulso, y la distancia respecto de otras regiones, los cuales tampoco cedieron claramente con la LGE de 1970. De este modo, en la cohorte más reciente del gráfico (25 a 29 años en 2011), en el País Vasco, una de las comunidades autónomas con mayor nivel educativo medio, hasta un 30% tiene una titulación de formación profesional, claramente por encima de la media nacional (21%).

Gráfico 17

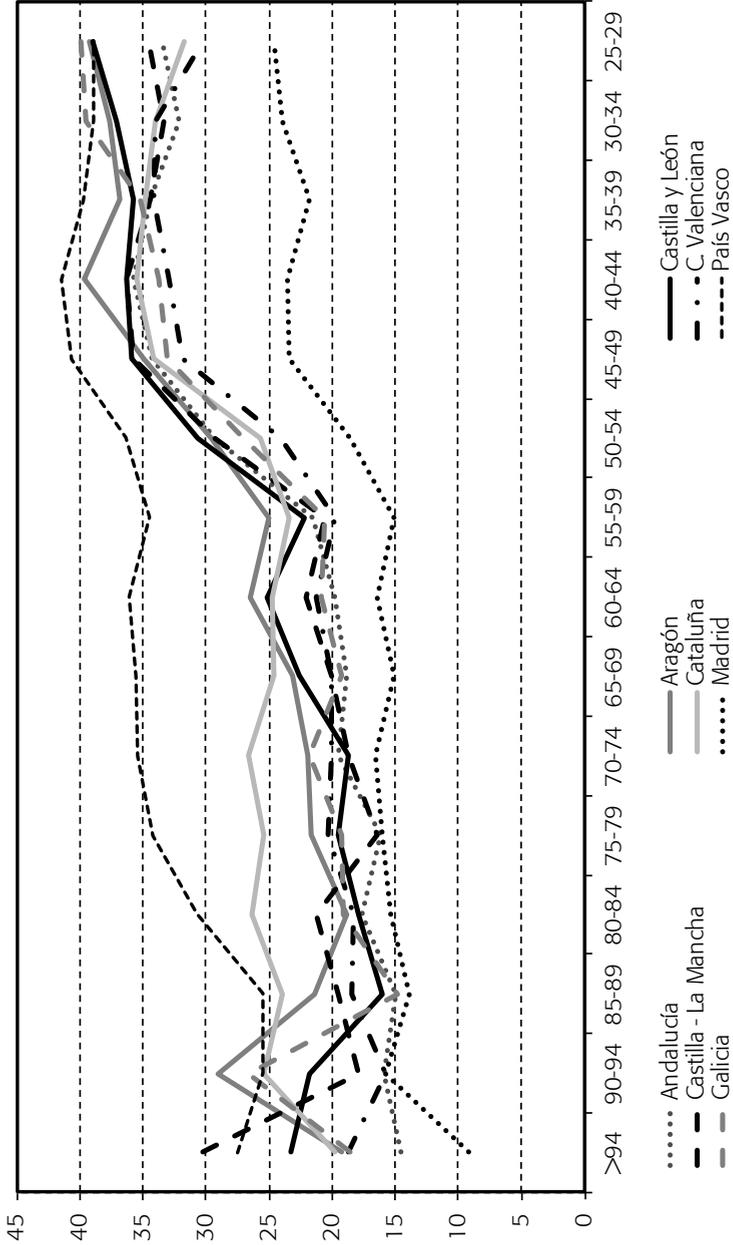
ESPAÑA (2011). TITULADOS EN ALGÚN NIVEL DE FP EN PORCENTAJE DE CADA COHORTE DE EDAD, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA DE RESIDENCIA (10 COMUNIDADES AUTÓNOMAS MÁS POBLADAS)



Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos del Censo de Población de 2011.

Gráfico 18

ESPAÑA (2011). TITULADOS EN ALGÚN NIVEL DE FP EN PORCENTAJE DE LOS QUE CUENTAN CON UN NIVEL EDUCATIVO SUPERIOR A LA EDUCACIÓN BÁSICA EN CADA COHORTE DE EDAD, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE RESIDENCIA (9 COMUNIDADES AUTÓNOMAS MÁS POBLADAS)



Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos del Censo de Población de 2011.

En otras dos regiones empieza a crecer la tasa de titulados antes que en las demás. Se trata de Cataluña y Madrid, cuyos indicadores son bastante parejos (con un porcentaje mayor de titulados en Cataluña) hasta la cohorte de 50-54, pero se distancian después, pues crece más el catalán en las cohortes de la LGE. En una de las regiones más atrasadas económica, e industrialmente, de España, Andalucía, el crecimiento de esta tasa es bastante más lento que en las regiones ya citadas hasta la cohorte de 55-59, pero repunta con fuerza con la de 50-54, a raíz de la aplicación de la LGE.

Lo distinto del País Vasco se observa todavía mejor en el gráfico 18. En él se contiene el porcentaje de titulados en formación profesional sobre los que tienen un nivel educativo superior a la educación básica (primaria, EGB o ESO, según el momento). Se observa un punto de partida parecido al de Cataluña, con tasas del 25%, superiores a la de Madrid (15%) y una evolución ulterior distinta a la de las otras dos regiones. Los porcentajes son planos en Cataluña y Madrid hasta la cohorte de 55 a 59 años, pero crecen muy nítidamente en el País Vasco en las cohortes de 80-84 a 70-74, manteniéndose después. El salto correspondiente a la LGE se observa en las tres regiones, aunque es más acusado en las dos menos especializadas en formación profesional (Cataluña y Madrid). El estancamiento a partir de la cohorte de 40 a 44, característico de la mayoría de las regiones, conforma, de todos modos, tres casos bastante distintos. En el País Vasco, el porcentaje de titulados en formación profesional ronda el 40%; en Cataluña, baja del 35%; en Madrid, si acaso, alcanza el 25%.

■ 5.4.5. Formación profesional y empleo

Formación profesional y probabilidad de estar empleado

La extensión de la formación profesional en España ha sido insuficiente, pero, al menos, ha tendido a beneficiar a quienes la cursaban con éxito, obteniendo, probablemente, ingresos superiores a los que se quedaban con un nivel educativo inferior e, incluso, en las últimas décadas, a los que solo alcanzaban la titulación de bachillerato y no seguían estudiando. Esos ingresos se obtenían a fuer de contar con trabajos mejor remunerados, pero también por contar con una mayor probabilidad de estar ocupados. En el cuadro 8 muestro dicha probabilidad, junto con la de otros niveles educativos, en 2011, con datos del Censo de Población de esa fecha. Para las 8 cohortes quinquenales desde los 25 a los 64 años hemos elaborado modelos sencillos de estimación mediante regresiones logísticas de la tasa de ocupación (ocupados sobre el total de la cohorte), incluyendo como variables independientes diversas variables dicotómicas que miden si se cuenta o no con los siguientes niveles educativos máximos: educación básica, bachillerato, formación profesional de primer grado, formación profesional de segundo grado, diplomatura o equivalente, grado universitario, licenciatura o equivalente, máster oficial o doctorado. Dejamos fuera, como nivel de comparación, los que no alcanzan la educación básica. Como variables de control incluimos el ser varón (frente a ser

mujer), la nacionalidad española (frente a la extranjera), la edad, el estar cursando estudios reglados (frente a no estarlo), así como variables dicotómicas que miden la residencia en todas las comunidades autónomas menos Andalucía (el elemento de comparación). En el cuadro incluimos datos de todas las covariables menos las de las comunidades autónomas. Lo que mostramos es la razón de oportunidad (*odds ratio*) para cada una de las variables dicotómicas. Por ejemplo, en el caso de los varones, sería la probabilidad que tienen los varones de estar ocupados dividida por la probabilidad que tienen las mujeres de estar ocupadas, manteniendo constante la influencia de las demás covariables.

En la cohorte más joven, formada bajo el régimen escolar de la LOGSE, la razón de oportunidad de estar ocupado de los titulados en formación profesional de primer grado (FP1) en comparación con la de quienes no han alcanzado la educación básica es de 2,99, muy parecida a la de los titulados en formación profesional de segundo grado (FP2), de 3,18. Ambas son superiores a la de los que solo han completado la educación básica (1,81), algo que se mantiene para todas las cohortes.

En la primera cohorte (25 a 29 años), las razones de oportunidad de ambas formaciones profesionales parecen superiores a la razón de los bachilleres (1,9) e,

Cuadro 8

ESPAÑA (2011). RAZÓN DE OPORTUNIDADES (*ODDS RATIO*) DE REGRESIONES LOGÍSTICAS CON LA VARIABLE "OCUPADO" COMO DEPENDIENTE Y COVARIABLES EDUCATIVAS Y DE OTROS TIPOS, POR TRAMOS DE EDAD (*)

	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64
Varón	1,15	1,61	2,13	2,30	2,31	2,36	2,24	1,69
Nac. española	1,63	1,92	1,99	1,86	1,38	1,91	1,75	1,48
Edad	1,14	1,04	1,02	1,01	1,00	0,96	0,91	0,81
Cursa est. reglados	0,50	0,81	1,01	1,24	1,43	1,67	1,62	1,05
Secundaria inferior	1,81	1,87	1,79	1,70	1,62	1,58	1,46	1,28
Bachillerato	1,90	2,73	2,99	2,86	2,90	2,66	2,03	1,54
FP1	2,99	2,91	2,83	2,51	2,43	2,58	2,43	1,66
FP2	3,18	4,06	3,90	3,57	3,59	3,23	2,48	1,54
Diplomatura	3,51	5,33	6,19	5,69	6,07	6,55	5,60	1,87
Grado	2,35	3,65	4,44	4,38	4,06	4,30	3,39	1,94
Licenciatura	2,88	5,29	7,01	6,69	6,70	6,82	5,64	2,72
Máster	3,51	5,10	6,59	7,40	7,68	9,73	8,86	7,20
Doctorado	3,18	6,11	10,14	12,21	12,63	13,71	11,75	6,18
R ² de Nagelkerke	0,10	0,12	0,15	0,16	0,16	0,18	0,16	0,09

Nota: (*) Todos los coeficientes con los que se calculan las razones de oportunidades son significativos al 0,0001, salvo los marcados en negrita, que no son significativos para ninguno de los niveles convencionales. Todos los modelos incluyen covariables de comunidad autónoma, con Andalucía como elemento de comparación.

Fuente: Elaboración propia con el fichero de microdatos del Censo de Población de 2011.

incluso, a la de los estudiantes de grado (2,88) y los licenciados (2,88). Lo cual es, hasta cierto punto, lógico, pues los titulados en FP empiezan a buscar trabajo antes y acaban estabilizando antes su situación laboral que los titulados universitarios de ciclo largo, que empiezan después y, al menos en un primer momento, son más selectivos respecto de los trabajos que buscan y/o acaban aceptando. Que la diferencia entre las razones de los titulados en FP y los licenciados es, en gran medida, provisional, se comprueba con los datos de las cohortes superiores. Ya en la de 30 a 34, la razón de oportunidad de los licenciados (5,29) es claramente superior a la de los titulados en FP1 (2,91) y FP2 (4,06), algo que se mantiene para el resto de cohortes. En todas ellas tiene ventaja cualquier nivel universitario sobre cualquiera de los niveles de la FP. La ventaja de la FP2 sobre el mero bachillerato se mantiene para todas las cohortes menos la de 60 a 64 años. La ventaja de la FP1 no es tan consistente.

Lo que puede aprenderse de la evolución reciente de la matrícula en formación profesional y bachillerato, y la crisis económica

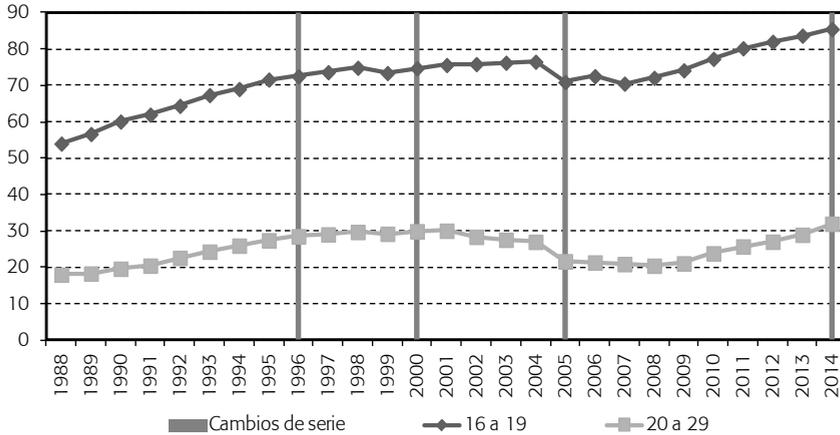
Que la formación profesional (o el bachillerato) mejora la probabilidad de tener empleo en un momento de crisis como el correspondiente al Censo de 2011 queda bastante claro con los datos que acabamos de analizar. Eso no era tan claro en el prolongado e intenso periodo de bonanza anterior a la crisis de 2008 en adelante. Es lo que explica, junto con posibles limitaciones del sistema de enseñanza derivadas de la LOGSE, que las tasas brutas de titulación en formación profesional y bachillerato se estancaran desde comienzos de la primera década del siglo XXI hasta 2008 o 2009, aproximadamente. Que se hayan recuperado las tasas de matriculación y de titulación coincidiendo con el inicio de la crisis abunda en la relevancia del ciclo económico, aunque no cabe descartar, de nuevo, la influencia del propio sistema educativo, caracterizado por la aplicación de planes de mejora del aprendizaje en la ESO y que han podido contribuir al impulso al alza de esas tasas⁸. Lo anterior es conocido, pero el detalle de lo ocurrido es todavía más interesante, pues contribuye a nuestra evaluación de la contribución del sistema educativo a la producción de capital humano y, en particular, del ligado a la formación profesional reglada. Veamos.

Con las tablas de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) disponibles en la página web del INE puede reconstruirse suficientemente la serie de los jóvenes que están cursando estudios reglados para el periodo 1988-2014 (gráfico 19). Para los de 16 a 19, la tasa creció rápidamente hasta 1996, momento a partir del cual creció más lentamente hasta estabilizarse hasta 2008 (o quizá, incluso, caer algo, pero es difícil de saber, pues hay una ruptura de la serie). La tasa se recuperó nítidamente a partir de 2009, de modo que hoy (2014) la proporción de jóvenes de esas edades estudiando es la más alta de los últimos tres lustros. La historia es parecida, pero no idéntica, para los jóvenes de 20 a 29. Creció bastante la tasa

⁸ Sugerencia de José Manuel Lacasa, en conversación particular sobre cálculos todavía no publicados.

Gráfico 19

ESPAÑA (1988-2013). JÓVENES QUE ESTUDIAN, EN PORCENTAJE DEL TOTAL, POR EDADES (PRIMER TRIMESTRE DE CADA AÑO)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta de Población Activa*, del INE.

hasta 1996 o 1997, se estancó varios años y probablemente descendió suavemente desde 2002 a 2008. Después, se ha recuperado sustancialmente, de modo que es muy probable que la actual sea la tasa más alta de toda la serie.

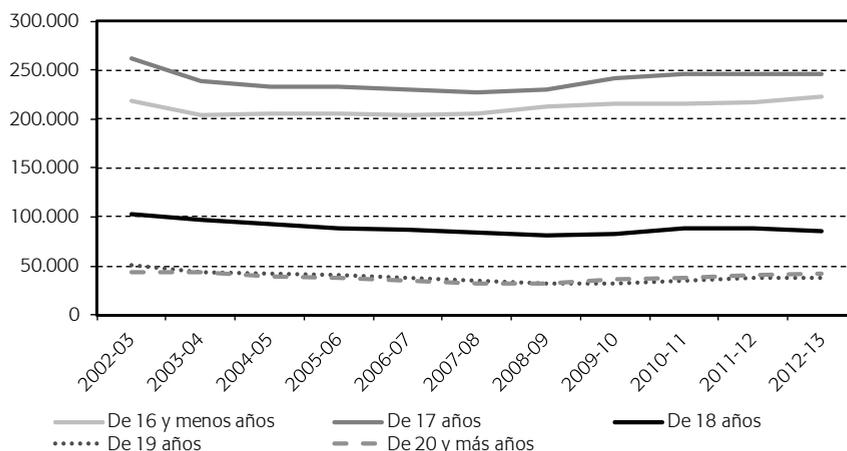
La crisis ha debido de representar un notable revulsivo para ambos grupos de jóvenes, que, en parte, se han beneficiado, también, de los programas de refuerzo (tipo PROA) implementados en los años anteriores a la crisis.

La mayor parte del aumento en las tasas de estudio en el tramo de edad de 16 a 19 la explica el crecimiento de los que estudian un nivel de secundaria superior (formación profesional o bachillerato). En el tramo de 20 a 29 años, lo principal ha sido el aumento de la matrícula en estudios postsecundarios (de CFGS y universitarios). La recuperación se ha dado tanto en los varones como en las mujeres, pero con más intensidad en los primeros. En el tramo de 16 a 19 años, su tasa de escolarización reglada creció un 21,5% entre el 4º trimestre de 2008 y el 4º trimestre de 2013, mientras que la de las mujeres solo creció un 10,7%; en el tramo de 20 a 29 años, el crecimiento en los varones ha sido del 52,9%, por un 41% en el caso de las mujeres. Este comportamiento diferencial por sexos encaja bastante con la hipótesis de que la coyuntura económica incitó a muchos jóvenes varones a dejar los estudios y buscar trabajo (en la construcción) durante el *boom*, y de que está teniendo el efecto contrario durante la crisis (con el hundimiento de la construcción).

No está claro que esta evolución sea prueba de una recuperación de la formación profesional frente a la vía académica como opción de los estudiantes de

Gráfico 20

ESPAÑA (2002-2012). MATRICULADOS EN BACHILLERATO POR EDAD



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de las enseñanzas no universitarias*.

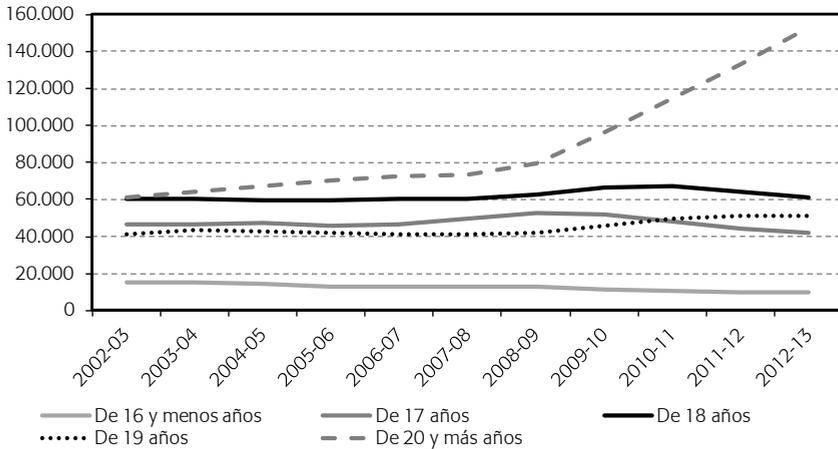
secundaria. Para comprobarlo hemos de estudiar las cifras de matriculados en Bachillerato y CFGM por edades, pues las clasificaciones utilizadas por la EPA cambian demasiado de criterio en los últimos años. En el gráfico 20 se observa cómo no hay grandes variaciones en la cifra de matriculados en Bachillerato por edades a lo largo de los últimos diez cursos, aunque en términos porcentuales crecen claramente más las correspondientes a los alumnos de 20 años o más: un 32% entre el curso 2007-08 y el curso 2012-13, frente una media del 8,5%.

La evolución es muy distinta en el caso de los CFGM (gráfico 21). Las variaciones son relativamente limitadas en casi todos los tramos de edad, sobre todo si las comparamos con el despegue casi vertical de las de los que cuentan con 20 años de edad o más. Estos se duplican (aumentan un 108,5%) entre 2007-08 y 2012-13, mientras que los de 19 años solo crecen un 25% y los de 18 años, un 1,7%. De hecho, cae la cifra de matriculados de 17 y 16 años o menos, en un 15,5 y un 18,8%, respectivamente. En realidad, casi todo el incremento neto de la matrícula entre esos dos cursos corresponde a la variación del número de alumnos de mayor edad: un 98,3%, frente al 20,7% que suponen del incremento de la matrícula de bachillerato.

La comparación de la evolución por edades de la matrícula en Bachillerato y CFGM (gráfico 22) sugiere que no está nada claro que quienes acaban de finalizar la educación obligatoria se estén inclinando cada vez más por la formación profesional en comparación con el bachillerato. El porcentaje de matriculados en CFGM sobre el total de matriculados en Bachillerato y CFGM ha subido en los últimos diez

Gráfico 21

ESPAÑA (2002-2012). MATRICULADOS EN CFGM POR EDADES

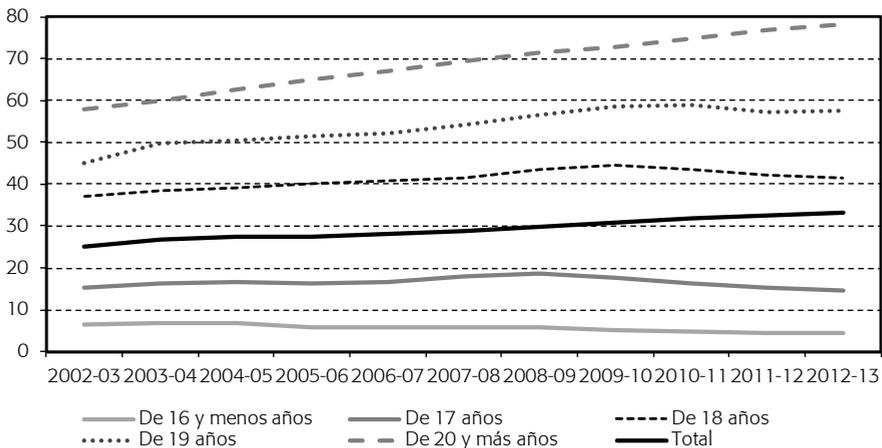


Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de las enseñanzas no universitarias*.

cursos, pero la evolución ha sido distinta dependiendo de la edad. Entre los alumnos de 20 años o más ha crecido muchísimo, desde un 58 a un 78,2%, y también lo

Gráfico 22

ESPAÑA (2002-2012). MATRICULADOS EN CFGM EN PORCENTAJE DE LOS MATRICULADOS EN CFGM + BACHILLERATO POR EDADES



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Estadística de las enseñanzas no universitarias*.

ha hecho entre los de 19 años (de un 45 a un 57,6%). Sin embargo, ha crecido poco entre los de 18 años (de 37,2 a 41,6%) y ha caído entre los de 17 años (del 15,1 al 14,5%) y entre los de 16 o menos (de 6,4 a 4,4%). Es decir, ha aumentado mucho en los tramos de edad (19 y 20 años o más) que no conectan directamente con las edades habituales de salida de la ESO, y ha disminuido, precisamente, en las edades más próximas (16 y 17 años) a las más típicas de los graduados en ESO. Por tanto, no es obvio que los graduados en ESO propendan más, en términos relativos, a la formación profesional. Lo más probable es que gran parte del crecimiento de sus cifras se deba al retorno al sistema escolar de quienes abandonaron tempranamente sus estudios en tiempos del *boom* económico.

Si los que retornan lo hacen sin haber obtenido previamente el título de Graduado en ESO, lo estarían haciendo por la vía de la prueba específica de acceso a los CFGM; si retornan con título de Graduado en ESO, lo harán por la vía del acceso directo. No serán pocos los que estén retornando por la vía de la prueba específica, pues el porcentaje de los que acceden por dicha prueba subió del 10 al 18% entre 2006-07 y 2009-10. Sin embargo, ese porcentaje se ha estabilizado a la baja después, llegando al 16,4% en 2012-13. Como los matriculados con 20 años o más en ese mismo curso son el 48% del total, da la impresión de que la gran mayoría de ellos no puede estar ingresando mediante la prueba, sino que estará accediendo directamente a los estudios, por lo que serían estudiantes que obtuvieron el título de Graduado años atrás, pero no siguieron estudiando.

¿Qué enseñanza podemos extraer del análisis de esta sección? Puede ser la siguiente.

Lo que tiene que ofrecer el sistema educativo reglado llega a parecerles poco a bastantes estudiantes en tiempos de bonanza económica en comparación con las oportunidades a corto plazo en el mercado de trabajo. Esto ha ocurrido en España y, quizá, en otros países con *booms* similares, pero no tiene por qué ocurrir. A ello hay que añadir las dificultades derivadas de una regulación del sistema de enseñanza que hace muy difícil ingresar en la formación profesional de grado medio, algo también poco habitual en el contexto de nuestros países de referencia. El panorama a corto plazo tiene que cambiar radicalmente, con una crisis profunda y duradera, para que a esos estudiantes vuelva a compensarles seguir en el sistema escolar, a lo que también habrán contribuido algo las mejoras parciales del sistema de enseñanza implementadas antes de la crisis.

Cambian las opciones de los estudiantes a punto de graduarse en ESO o recién graduados, y aumenta la tasa bruta de graduación. Pero cambian mucho más las opciones y las expectativas de quienes abandonaron los estudios años atrás, sobre todo de quienes los dejaron aun contando con el Graduado en ESO. Estos graduados vuelven al sistema escolar a través de la formación profesional, sobre todo la de grado medio; también de la superior, aunque no hemos comentado las cifras. Los que no obtuvieron el graduado en ESO, que representaron, recordémoslo, cerca del 30% durante casi una década, deben de estar retornando al sistema escolar mucho

menos: la gran mayoría de los estudiantes de 20 años o más son graduados. Los “fracasados” del sistema escolar no pueden volver directamente; han de pasar una prueba, que no resultará fácil para muchos de ellos, que habrán abandonado los estudios cuatro o cinco años atrás. El sistema escolar sigue sin ofrecerles muchas salidas.

Por último, no está claro que esté aumentando claramente el atractivo de la vía profesional para los egresados de la ESO. Las cifras totales de matrícula son engañosas. Las cifras por edades sugieren un cambio menor. El atractivo de la formación profesional no ha crecido para los recién egresados de la ESO, sino para quienes abandonaron hace años los estudios. No es obvio que nuestra educación secundaria de nivel superior se esté ajustando a los estándares europeos. Habrá que esperar varios años para comprobarlo.

■ 5.4.6. El último cambio legal: la LOMCE

La Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), promulgada en noviembre de 2013, no cambia la estructura fundamental del sistema educativo preuniversitario español, aunque introduce algunas modificaciones sustanciales que afectan a la formación profesional.

En primer lugar, introduce un nuevo nivel, llamado “formación profesional básica”, que podrán cursar una vez finalizado 3º de ESO quienes tengan 15 años. Está pensado para sustituir a la solución paliativa del “fracaso escolar” que habían representado los programas de garantía social y los de cualificación profesional inicial. En principio, se trataría de mejorar ambas experiencias, con una formación de más duración (dos cursos) y que cubriese a un porcentaje mucho mayor de los que, al final, dejaban de obtener el título de Graduado en ESO. Cumplir con éxito la formación profesional básica permite obtener ese título superando la prueba correspondiente. Se trata, en lo fundamental, de una opción favorable a la extensión de la formación profesional (Carabaña, 2014), de un nivel limitado, quizá recuperando lo que fue, en parte, la experiencia de la FPI.

En segundo lugar, no está claro que se opte por la extensión en lo tocante al acceso al grado medio de la formación profesional, los CFGM. Por una parte, se han establecido dos itinerarios en 4º de la ESO, uno más orientado a cursar formación profesional (“enseñanzas aplicadas”) y otro más orientado a cursar bachillerato (“enseñanzas académicas”). La idea del primero es hacer más atractiva la educación secundaria obligatoria a los menos inclinados a contenidos académicos, que se verían incentivados, de este modo, a cursarla con éxito. Por otra parte, sin embargo, sigue siendo necesario contar con el título de Graduado en ESO para matricularse en los CFGM. Además, para obtener ese título no solo se necesita, como antes, aprobar por curso, sino pasar una prueba específica, vinculada al itinerario elegido en la ESO. Para acceder al Bachillerato hay que superar la evaluación final de ense-

ñanzas académicas; para acceder a los CFGM hay que superar la evaluación de las enseñanzas aplicadas. *A priori*, parece más difícil obtener el título de Graduado en ESO que con el régimen de la LOGSE, pues hay que aprobar por curso (con una media de 5) y aprobar una prueba específica. Todavía no han entrado en vigor estas previsiones legales, por lo que no sabemos qué resultados darán en la práctica. En tercer lugar, se intenta facilitar el tránsito entre los CFGM y los CFGS.

Por último, se regula una nueva modalidad de la formación profesional reglada, la denominada “formación profesional dual”, por la cual los centros educativos podrán firmar acuerdos con empresas para proporcionarla. Esta modalidad incluiría, como principal novedad, que un mínimo del 33% de las horas de formación tenga lugar con participación de la empresa.

■ 5.5. UNA INTERPRETACIÓN DE LA TRAYECTORIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

En este trabajo se han apuntado las debilidades que tiene la estructura del capital humano español de cara a implementar una estrategia de desarrollo de un tejido productivo avanzado. Se ha comprobado cómo el punto de partida de la historia de los últimos setenta u ochenta años es el de un notable retraso educativo en comparación con bastantes países de lo que hoy denominamos UE-15, un retraso que encontraba su correlato en una estructura económica también más tradicional, más basada en el sector primario. Hemos observado cómo el sistema educativo español y la economía española fueron reduciendo ese atraso, pero sin acabar nunca de equipararse no solo a los más adelantados de ese grupo de países, sino a los valores medios del grupo. Al respecto, he llamado la atención sobre algunas carencias. Las sucesivas generaciones han ido mejorando su nivel educativo medido en títulos o años de escolaridad, así como sus habilidades cognitivas, pero, sobre todo en esto último, no se han recortado del todo las distancias con los países de referencia. Los jóvenes españoles siguen ocupando el último o el penúltimo lugar en el estudio PIAAC, el mismo que ocupan sus mayores. En especial, hemos comprobado cómo, a igualdad de titulación educativa, los españoles muestran niveles de habilidades cognitivas más bajas. Ello apunta, entre otras, a dos posibles causas: un peor funcionamiento del sistema escolar y/o un entorno laboral que no estimula el cultivo de esas habilidades. Sin descartar lo primero, se ha mostrado evidencia bastante sólida del insuficiente desarrollo de ese tipo de entornos en España.

La atención del capítulo se ha centrado en una de las carencias más evidentes, y de la que se ha dado suficiente cuenta en términos comparados y diacrónicos, la del escaso desarrollo del pilar de la formación profesional en el sistema escolar. He mostrado su relevancia para el desarrollo de un tejido productivo avanzado, tanto para su funcionamiento cotidiano como para la capacidad de innovación de las empresas. En términos comparados, aunque no hay un único modelo europeo en el que fijarse, parece claro que los países más innovadores y con economías (indus-

triales) de mayor valor añadido disponen de sistemas de formación profesional mucho más desarrollados que el español (o el portugués, pues la carencia parece, en parte, asunto del sur de Europa). Y han dispuesto de ellos durante décadas.

El crecimiento de la formación profesional reglada en España ha sido bastante más tardío y de menor magnitud, con la excepción de lo ocurrido en la última década, de interpretación dudosa (véase más adelante). El impulso de la formación profesional industrial de la ley de 1955 acompañó raquíticamente las necesidades de cualificación del desarrollo industrial, para lo que debió de suponer una limitación. No solo se desarrolló poco la formación profesional (industrial), sino otros niveles educativos. Los recursos privados eran escasos, así como los públicos. Solo empezaban a ser abundantes tras el gran crecimiento económico de los años sesenta, lo cual es una de las razones que explican el gran crecimiento ulterior de la demanda y la oferta educativas.

El impulso a la formación profesional, cuantitativamente mucho más importante, de la LGE de 1970 llegó relativamente tarde para apoyar el desarrollo industrial del que hablábamos. De hecho, autoridades y, probablemente, estudiantes y familias, apostaron claramente por las ramas de servicios. Las primeras debieron de hacerlo por la extensión rápida y menos costosa del sistema y no por el desarrollo orgánico de las buenas iniciativas de formación profesional industrial. Ese desarrollo habría requerido, probablemente, de un enfoque descentralizado, de abajo a arriba, mediante el cual se hubieran ido formando los tutores necesarios en las empresas, y en los centros escolares, y se hubieran desarrollado los adecuados vínculos entre centros escolares y empresas del entorno, imitando los casos de éxito (probablemente, los de buena parte de la formación profesional industrial en las provincias vascas, o en parte de Cataluña, y en otros lugares de España). Ese desarrollo habría llevado bastante tiempo y habría dificultado ofrecer una alternativa, siquiera la de una formación profesional un tanto aguada, a las grandes cifras de egresados de la nueva educación primaria, que eran resultado tanto de la evolución demográfica como de la extensión de la escolarización en los lustros anteriores. No sería la primera vez que en España primaran las consideraciones y las presiones del corto plazo, muy acuciantes, sobre las consideraciones de largo plazo, más inciertas.

La alternativa a la posibilidad del crecimiento orgánico, y lento, era seguir el camino de menor resistencia y costes, y más rápido, el de una formación profesional de servicios, sobre todo administrativos, ofrecida en centros escolares estándar, que no necesitarían de muchas dotaciones de talleres, con maquinaria para practicar, o laboratorios. Para una formación profesional comercial y administrativa, y para la gran parte común (de bachillerato ligero) que comportaba la FPI, bastaba con profesores, en gran medida, generalistas, con aulas como las de cualquier colegio; si acaso, máquinas de escribir, y poco más. No es que no tuviera sentido potenciar la formación de personal administrativo, pero probablemente se produjo esta formación en exceso. En todo caso, ese tipo de formación contribuía poco a iniciar círculos virtuosos en términos de desarrollo industrial e innovación.

Tampoco contribuyó la presión de la demanda al desarrollo de una formación profesional, digamos, más intensiva. Las opciones por un bachillerato o por una formación profesional se reequilibraron en favor de esta última, pero la opción por la vía académica siguió siendo mayoritaria, y ha seguido siéndolo hasta hoy. Parece que gran parte de los estudiantes, y sus familias, saben que sigue compensando más, salarial y socialmente (quizá no tanto como en el pasado) (Felgueroso, Hidalgo y Jiménez-Martín, 2010), cursar bachillerato y estudios universitarios que optar por la vía profesional, hoy la de los ciclos formativos de grado medio y de grado superior.

La regulación que hace la LGE de 1970 de la formación profesional reglada la conforma como una vía de enseñanza secundaria de segundo rango, especialmente la FPI, al vincular el acceso al BUP con la posesión del título de Graduado Escolar, innecesario para acceder a la FPI. Las reformas posteriores se debatieron entre la necesidad de extender la formación profesional y la de mejorar su calidad (Carabaña, 2014), pero no siempre han obtenido los resultados aparentemente perseguidos y/o deseables. El mejor ejemplo es el de la formación profesional bajo la LOGSE. Pretendiendo prestigiar la formación profesional de grado medio, se la equiparó en términos de titulación al bachillerato, requiriéndose el título de Graduado en ESO para acceder a cualquiera de los dos. Sin embargo, precisamente por ese requisito, redujo la probabilidad de seguir estudiando de muchos de los estudiantes que, previamente, cursaban FPI, pues no contaban con el Graduado Escolar, pero podían incorporarse después a la FPPII. Muchos de esos estudiantes procedían de los segmentos de menos cualificación o disposición académica; muchos, de las clases sociales más humildes, para las que una formación profesional, incluso de primer grado, podía suponer una mejora, como hemos visto al estudiar las tasas de ocupación de los titulados en formación profesional en comparación con las de quienes no completan la educación básica.

De todos modos, la apuesta de la LOGSE por la calidad fue bastante tímida. Habría implicado dedicar todavía más recursos, no solo a modernizar los centros y sus dotaciones de maquinaria, informáticas, de laboratorios, etc., sino, si de verdad iba en serio la formación en alternancia, a sufragar los costes de formación que asumen las empresas que participan en dicha formación. En Alemania el Estado paga a las empresas por cada aprendiz de su sistema dual, y estos dedican mucho más tiempo a las prácticas en las empresas que el supuesto por el módulo de Formación en Centros de Trabajo regulado por la LOGSE. También habría que haber formado a los tutores a cargo de las prácticas en las empresas. Es decir, la formación en alternancia no es algo barato. Si es barato, es, más bien, un remedo de la formación en alternancia.

Esos recursos podrían haber procedido de la cuota de formación profesional que pagan empresarios y trabajadores, un 0,7% de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, una cantidad no despreciable de dinero que se había destinado a fines distintos de la formación profesional en el pasado. Por el contrario, esos fondos acabaron destinándose, por mitades, a la formación de desempleados y a la formación de ocupados, en este caso a través

de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y las que la sucedieron, y que contaron con esa financiación y la aportación de fondos europeos. En el año 2000, por ejemplo, la recaudación por la cuota de la formación profesional ascendió a unos 1.000 millones de euros. En el curso 1999-2000, el número de matriculados en todos los niveles de la formación profesional fue de unos 450.000. Suponiendo unas prácticas que ocupasen la mitad del tiempo de formación, esos fondos deberían repartirse entre 225.000 estudiantes (es decir, entre las empresas que los contratasen como aprendices), de modo que se habría alcanzado una financiación de unos 4.400 euros anuales, una cantidad nada despreciable, sobre todo si, como se hizo con la formación continua, hubiera podido completarse con fondos europeos.

Esa vía no se transitó; quizá ni siquiera se consideró. Se prefirió una formación continua con resultados dudosos, nunca del todo evaluados, y sobre la cual cundieron sospechas de un mal uso de los fondos, bastante extendido, desde el principio, sospechas que han vuelto a reverdecer recientemente (véase capítulo 3 de este libro). Buena parte de los fondos de la formación continua han debido de servir para financiar a asociaciones empresariales y sindicatos como organizaciones, y no para su finalidad específica.

La apuesta por la calidad habría requerido, también, una colaboración con las empresas con grandes dosis de acción colectiva por parte de estas. Seguramente ha sido meritorio el trabajo de las Cámaras de Comercio, coordinando, en parte, las prácticas en las empresas, pero no conocemos mucho de su alcance, pues tampoco ha sido evaluado sistemáticamente, y, desde luego, está lejos de las tareas de coordinación que llevan a cabo instituciones análogas en países como Alemania. Habría requerido, también, de la implicación de los sindicatos a pie de obra, controlando la calidad de la formación ofrecida por las empresas, en particular, procurando que no caigan en la tentación de, simplemente, aprovechar la parte de mano de obra barata que conllevan los aprendices, olvidándose de formarles. Dada la estructura empresarial española, con muchísimas empresas de poco tamaño, y, por tanto, muy improbablemente dotadas de los medios (tutores) requeridos para una buena formación en prácticas, no sería de extrañar que muchas de ellas, *velis nolis*, hubieran caído en esa tentación.

La apuesta por la calidad habría requerido, por último, entre otras cosas, un sistema educativo eficaz, eficiente y flexible, con poca burocracia, que hace las cosas a tiempo, que puede adaptarse a las condiciones locales. Sin embargo, nuestros centros escolares públicos se caracterizan por niveles bajísimos de autonomía real, lo que hace sospechar que esa adaptación se produce, pero con más obstáculos de los propios de un funcionamiento eficiente y que aspira a la calidad. Parte de esta adaptación debería estar dándose en términos de la formación de ocupados. La formación profesional se entendió, desde la LOGSE, como una enseñanza modular, de manera que no fuera necesario cursar todos los módulos de un ciclo para obtener la acreditación de las competencias inherentes a cada módulo, algo que podía ser especialmente útil a los ocupados, con menos tiempo para dedicarse a una formación profesional a tiempo completo, pero sí necesitados de reciclaje. Quizá se esté

llevando a la práctica, pero, simplemente, nunca se ha dispuesto de datos públicos respecto del número de trabajadores implicados en una formación de ese tipo.

La LOMCE implica una apuesta mixta, por la calidad, en la medida en que pueda potenciar la formación dual, y por la extensión, sobre todo por la vía de la formación profesional básica, por sí misma y porque pueda facilitar el acceso a la formación profesional de grado medio.

Con respecto a la apuesta por la extensión, habrá que ver cómo funciona la formación básica en la práctica, pero, en principio, es una variante, de más duración, de los antiguos intentos paliativos o de recuperación de quienes rinden mal en la ESO, como fueron los programas de garantía social, primero, y los planes de cualificación profesional inicial, después. Si de verdad se pretende que sea una vía normal de formación profesional, no se entiende por qué hay que esperar a que el estudiante tenga 15 años y, *grosso modo*, ya sea obvio que no va a obtener el título de Graduado en ESO por las vías preferentes (los itinerarios de 4º de ESO). Por otra parte, la apuesta por la extensión es un tanto contradictoria, pues sigue siendo bastante difícil acceder a los ciclos de grado medio, ya que se mantiene el requisito del título de Graduado, algo que sigue distinguiendo el modelo actual del régimen de la LGE. Además, para obtenerlo no basta con aprobar con curso, sino que hace falta superar una prueba específica. En casi ningún país europeo hace falta un título de secundaria inferior para acceder a este tipo de educación secundaria superior: no extraña que la escolarización en este último nivel se acerque al 100% en muchos países europeos.

Con respecto a la apuesta por la calidad, parece que la formación dual es algo más serio que el módulo de formación en centros de trabajo, pero habrá que comprobar si se ve acompañada de la dotación de recursos y de los cambios institucionales y de comportamiento por parte de todos los actores implicados en que tenga sentido.

En cualquier caso, no hemos de contentarnos o alegrarnos en exceso por que las cifras más gruesas de la formación profesional reglada en España se estén acercando en los últimos tiempos a los estándares europeos, como sí, definitivamente, el modelo español estuviera cambiando. Es pronto para decirlo, y el detalle de las cifras apunta a que los cambios los protagonizan quienes abandonaron el sistema escolar antes de la crisis y vuelven a él tras ella, y no los recién egresados de la enseñanza obligatoria, para quienes la formación profesional no ha ganado tanto en atractivo.

■ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS

BARRO, R.J., y J-W. LEE (1993), "International comparisons of educational attainment", *Journal of Monetary Economics*, 32, 3: 363-394.

— (1996), "International measures of schooling years and schooling quality", *American Economic Review*, 86, 2: 218-223.

- (2001), "International data on educational attainment: updates and implications", *Oxford Economic Papers*, 53, 3: 541-563.
- (2010), "A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010", *NBER Working Paper Series*, 15902.
- (2014), *Education attainment for population aged 15 and over*, disponible en <http://www.barrolee.com/>
- CARABAÑA, J. (2014), "Apuntes sobre la Formación Profesional en España", *Círculo Cívico de Opinión. Cuadernos*, 13: 35-56.
- CRAFTS, N. (2000), "Globalization and growth in the Twentieth Century", *IMF Working Paper*, WP/00/44.
- DE LA FUENTE, Á., y R. DOMÉNECH (2006), "Human capital in growth regressions: how much difference does data quality make?", *Journal of the European Economic Association*, 4, 1: 1-36.
- (2014), "Educational attainment in the OECD, 1960-2010", *FEDEA, documentos de trabajo*, 2014-14.
- EUROPEAN SOCIAL SURVEY ROUND 6 DATA (2012), *Data file edition 2.1.*, Norwegian Social Science Data Services – Data archive and distributor of ESS data.
- FELGUEROSO, F.; HIDALGO, M.A., y S. JIMÉNEZ-MARTÍN, (2010), "Explaining the fall of the skill wage premium in Spain", *FEDEA, documentos de trabajo*, 2010-19.
- GARCÍA MONTALVO, J. (2009), "La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España", *Papeles de Economía Española*, 119: 172-187.
- HANUSHEK, E.A., y D.D. KIMKO (2000), "Schooling, labor force quality, and the growth of nations", *American Economic Review*, 90, 5: 1184-1208.
- HANUSHEK, E.A., y L. WOESSMANN (2011a), "How much do educational outcomes matter in OECD countries?", *Economic Policy*, 26, 67: 427-491.
- (2011b), "The economics of international differences in educational achievement", en E.A. HANUSHEK, S. MACHIN y L. WOESSMANN, eds., *Handbook of the economics of education, Volume 3*, San Diego, Amsterdam, North-Holland, pp. 89-200.
- (2012), "Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation", *Journal of Economic Growth*, 17, 4: 267-321.
- INE, *Censo de Población de 2011* (fichero de microdatos).
- *Cifras de población*.
- *Encuesta de Población Activa*.
- *Estadística de la enseñanza en España* (y las publicaciones sucesoras, del Ministerio de Educación).
- *Estadística de la enseñanza universitaria*.
- JIMENO, J.F.; LACUESTA, A., y E. VILLANUEVA (2013), "Educación, experiencia laboral y habilidades cognitivas: una primera aproximación a los resultados PIAAC", en *PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 89-116.
- LACASA, J.M. (2006), *El "efecto LOGSE" y otros cuentos*, Madrid, Instituto Forma de Investigación Educativa.
- McCLOSKEY, D.N. (2006), *The bourgeois virtues. Ethics for an age of commerce*, Chicago, The University of Chicago Press.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, *Estadística de las enseñanzas no universitarias*.
- MOKYR, J. (2013), "Human capital, useful knowledge, and long-term economic growth", *Economía Política*, XXX, 3: 251-272.
- OCDE, *OECD.Stats* (ALFS Summary tables).

- *Programme for the International Assessment of Adult Competencies (2012), Data explorer*. <http://piaacdataexplorer.oecd.org/ide/idepiaac/>
- *Programme for International Student Assessment (PISA). Key findings (2000, 2003, 2006, 2009, 2012)*, <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/>
- PÉREZ-DÍAZ, V., y J.C. RODRÍGUEZ (2002), *La educación profesional en España*, Madrid, Fundación Santillana.
- (2010), *La cultura de la innovación de los jóvenes españoles en el marco europeo*, Madrid, Fundación Cotec.
- (2011a), “Cultura moral e innovación productiva en Europa”, *Panorama Social*, 13: 20-36.
- (2011b), “Diagnóstico y reforma de la educación general en España”, en V. PÉREZ-DÍAZ *et al.*, *Reformas necesarias para potenciar el crecimiento de la economía española. Volumen II*, Cizur Menor, Civitas - Thomson Reuters, pp. 19-205.
- (2013), *Capital social e innovación en Europa y en España*, Madrid, Fundación Cotec, 2013.
- ROBLES, J.A. (2013), “Diferencias entre cohortes en España: el papel de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo y un análisis de la depreciación del capital humano”, en *PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013, Informe español, Análisis secundario*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 169-194.
- STATISTICS FINLAND, *Annual national accounts. Historical time series*.
- The Maddison-Project*, <http://www.ggdcc.net/maddison/maddison-project/home.htm>, 2013 version.
- WILSON, R.A., y G. BRISCOE (2004), “The impact of human capital on economic growth: a review”, en P. DESCY y M. TESARING, eds., *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.

Últimos números publicados

- N.º 30. LA INDUSTRIA DE ALTA TECNOLOGÍA EN ESPAÑA: FACTORES DE LOCALIZACIÓN Y DINÁMICA ESPACIAL (Serie TESIS),**
por Miguel Giner Pérez.
- N.º 31. CONVERGENCIA EN RENTA PER CÁPITA ENTRE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS (1955-2004): UNA APLICACIÓN BASADA EN MÉTODOS DE PANEL DINÁMICO (Serie TESIS),**
por Fernando Martín Mayoral.
- N.º 32. EL DESDOBLAMIENTO DE ACCIONES EN EL MERCADO ESPAÑOL: FACTORES DETERMINANTES Y EFECTOS (Serie TESIS),**
por María Eugenia Ruiz Molina.
- N.º 33. EL TRABAJO DOMÉSTICO CUENTA: LAS CUENTAS DE LOS HOGARES EN ESPAÑA 1996 Y 2003 (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por María Luisa Moltó y Ezequiel Uriel.
- N.º 34. GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL EN LA PENÍNSULA IBÉRICA: ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Pablo Campos Palacín y José María Casado Raigón.
- N.º 35. PATRIMONIO INMOBILIARIO Y BALANCE NACIONAL DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA (1995-2007) (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por José Manuel Naredo, Oscar Carpintero y Carmen Marcos.
- N.º 36. EN TORNO A LA FAMILIA ESPAÑOLA: ANÁLISIS Y REFLEXIONES DESDE PERSPECTIVAS SOCIOLÓGICAS Y ECONÓMICAS (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Elisa Chuliá y José Félix Sanz (coordinadores).
- N.º 37. PROBLEMÁTICA DE LA DEPENDENCIA EN ESPAÑA: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS Y DEL MERCADO DE TRABAJO (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Lorenzo Serrano y Ángel Soler.
- N.º 38. EDUCACIÓN Y FAMILIA. LOS PADRES ANTE LA EDUCACIÓN GENERAL DE SUS HIJOS EN ESPAÑA (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Víctor Pérez-Díaz, Juan Carlos Rodríguez y Juan Jesús Fernández.
- N.º 39. COMPETITIVIDAD Y DESLOCALIZACIÓN EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Diego Rodríguez, Jaime Turrión y Francisco J. Velázquez.
- N.º 40. DOS ENSAYOS SOBRE FINANCIACIÓN AUTONÓMICA (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Carlos Monasterio Escudero e Ignacio Zubiri Oria.
- N.º 41. EFICIENCIA Y CONCENTRACIÓN DEL SISTEMA BANCARIO ESPAÑOL (Serie ANÁLISIS),**
por Fernando Maravall, Silviu Glavan y Analistas Financieros Internacionales.
- N.º 42. ANÁLISIS DE REFORMAS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PERSONAL A PARTIR DE MICRODATOS TRIBUTARIOS (Serie ANÁLISIS),**
por José Félix Sanz Sanz, Juan Manuel Castañer Carrasco y Desiderio Romero Jordán.
- N.º 43. COMPORTAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA BANCA AL POR MENOR EN ESPAÑA: FUSIONES Y ESPECIALIZACIÓN GEOGRÁFICA (Serie TESIS),**
por Cristina Bernad Morcate.
- N.º 44. LA VERTIENTE CUALITATIVA DE LA MATERIALIDAD EN AUDITORÍA: MARCO TEÓRICO Y ESTUDIO EMPÍRICO PARA EL CASO ESPAÑOL (Serie TESIS),**
por Javier Montoya del Corte.
- N.º 45. LA DECISIÓN DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS: UN MODELO TEÓRICO CON INVERSIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL (Serie TESIS),**
por Jaime Turrión Sánchez.

- N.º 46. FINANCIACIÓN DE LA ENSEÑANZA OBLIGATORIA: LOS BONOS ESCOLARES EN LA TEORÍA Y EN LA PRÁCTICA (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Javier Díaz Malledo (coordinador), Clive R. Belfield, Henry M. Levin, Alejandra Mizala, Anders Böhlmark, Mikael Lindahl, Rafael Granell Pérez y María Jesús San Segundo.
- N.º 47. SERVICIOS Y REGIONES EN ESPAÑA (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Juan R. Cuadrado Roura y Andrés Maroto Sánchez.
- N.º 48. LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN E INMOBILIARIO EN ESPAÑA: DEL BOOM A LA RECESIÓN ECONÓMICA (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Belén Gill de Albornoz (Dir.), Juan Fernández de Guevara, Begoña Giner y Luis Martínez.
- N.º 49. INSTRUMENTOS PARA MEJORAR LA EQUIDAD, TRANSPARENCIA Y SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE REPARTO (Serie TESIS),**
por M.ª del Carmen Boado-Penas.
- N.º 50. EL IMPUESTO DE FLUJOS DE CAJA EMPRESARIAL: UNA ALTERNATIVA AL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE SOCIEDADES (Serie TESIS),**
por Lourdes Jerez Barroso.
- N.º 51. LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE I+D: EVIDENCIA DE EMPRESAS EUROPEAS Y DE EE.UU. (Serie TESIS),**
por Andrea Martínez Noya.
- N.º 52. IMPOSICIÓN EFECTIVA SOBRE LAS RENTAS DEL CAPITAL CORPORATIVO: MEDICIÓN E INTERPRETACIÓN. EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES EN ESPAÑA Y EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL CAMBIO DE MILENIO (Serie ANÁLISIS),**
por José Félix Sanz Sanz, Desiderio Romero Jordán y Begoña Barruso Castillo.
- N.º 53. ¿ES RENTABLE EDUCARSE? MARCO CONCEPTUAL Y PRINCIPALES EXPERIENCIAS EN LOS CONTEXTOS ESPAÑOL, EUROPEO Y EN PAÍSES EMERGENTES (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por José Luis Raymond (coordinador).
- N.º 54. LA DINÁMICA EXTERIOR DE LAS REGIONES ESPAÑOLAS (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por José Villaverde Castro y Adolfo Maza Fernández.
- N.º 55. EFECTOS DEL STOCK DE CAPITAL EN LA PRODUCCIÓN Y EL EMPLEO DE LA ECONOMÍA (Serie TESIS),**
por Carolina Cosculluela Martínez.
- N.º 56. LA PROCICLICIDAD Y LA REGULACIÓN PRUDENCIAL DEL SISTEMA BANCARIO (Serie TESIS),**
por Mario José Deprés Polo.
- N.º 57. ENSAYO SOBRE ACTIVOS INTANGIBLES Y PODER DE MERCADO DE LAS EMPRESAS. APLICACIÓN A LA BANCA ESPAÑOLA (Serie TESIS),**
por Alfredo Martín Oliver.
- N.º 58. LOS ATRACTIVOS DE LOCALIZACIÓN PARA LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS. EXPLOTACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ATRACTIVOS DE LOCALIZACIÓN (Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),**
por Encarnación Cereijo, David Martín, Juan Andrés Núñez, Jaime Turrión y Francisco J. Velázquez.
- N.º 59. ESTUDIO ECONÓMICO DE LOS COSTES DE LA ENFERMEDAD: APLICACIÓN EMPÍRICA AL CASO DEL ALZHEIMER Y LOS CONSUMOS DE DROGAS ILEGALES (Serie TESIS),**
por Bruno Casal Rodríguez.
- N.º 60. BUBBLES, CURRENCY SPECULATION, AND TECHNOLOGY ADOPTION (Serie TESIS),**
por Carlos J. Pérez.
- N.º 61. DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO: TRES ANÁLISIS EMPÍRICOS CON LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES (Serie TESIS),**
por Vanesa Rodríguez Álvarez.
- N.º 62. EL ANÁLISIS DE LOS IMPUESTOS INDIRECTOS A PARTIR DE LA ENCUESTA DE PRESUPUESTOS FAMILIARES (Serie ANÁLISIS),**
por José Félix Sanz Sanz, Desiderio Romero Jordán y Juan Manuel Castañer Carrasco.

- N.º 63. EUROPA, ALEMANIA Y ESPAÑA: IMÁGENES Y DEBATES EN TORNO A LA CRISIS**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Víctor Pérez-Díaz, Juan Carlos Rodríguez y Elisa Chuliá.
- N.º 64. INTEGRACIÓN, INMIGRANTES E INTERCULTURALIDAD: MODELOS FAMILIARES Y PATRONES CULTURALES A TRAVÉS DE LA PRENSA EN ESPAÑA (2010-11)**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Enrique Uldemolins, Alfonso Corral, Cayetano Fernández, Miguel Ángel Motis, Antonio Prieto y María Luisa Sierra.
- N.º 65. SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES DE REPARTO EN ESPAÑA Y MODELIZACIÓN DE LOS RENDIMIENTOS FINANCIEROS**
(Serie TESIS),
por Clara Isabel González Martínez.
- N.º 66. EVOLUCIÓN DE LAS FUNDACIONES BANCARIAS ITALIANAS: DE HOLDING DE SOCIEDADES BANCARIAS A UN MODELO INNOVADOR DE "BENEFICIENCIA PRIVADA"**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Paolo Baroli, Claudia Imperatore, Rosella Locatelli y Marco Trombetta.
- N.º 67. LAS CLAVES DEL CRÉDITO BANCARIO TRAS LA CRISIS**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Santiago Carbó Valverde, José García Montalvo, Joaquín Maudos y Francisco Rodríguez Fernández.
- N.º 68. ENTRE DESEQUILIBRIOS Y REFORMAS. ECONOMÍA POLÍTICA, SOCIEDAD Y CULTURA ENTRE DOS SIGLOS**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Víctor Pérez-Díaz y Juan Carlos Rodríguez.
- N.º 69. REFORMA DEL MERCADO DE SERVICIOS PROFESIONALES EN ESPAÑA**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por María Paz Espinosa, Aitor Ciarreta y Aitor Zurimendi.
- N.º 71. BUILDING A EUROPEAN ENERGY MARKET: LEGISLATION, IMPLEMENTATION AND CHALLENGES**
(Serie ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Tomás Gómez y Rodrigo Escobar.
- N.º 72. ESSAYS IN TRADE, INNOVATION AND PRODUCTIVITY**
(Serie TESIS),
por Aránzazu Crespo Rodríguez.
- N.º 73. ENDEUDAMIENTO DE ESPAÑA: ¿QUIÉN DEBE A QUIÉN?**
(SERIE ECONOMÍA Y SOCIEDAD),
por Analistas financieros internacionales (AFI).

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

SERIE ECONOMÍA Y SOCIEDAD

Pedidos e información:

FUNDACIÓN DE LAS CAJAS DE AHORROS

Caballero de Gracia, 28

28013 Madrid

Teléfono: 91 596 54 81

Fax: 91 596 57 96

publica@funcas.es

www.funcas.es

P.V.P.: Edición papel, 12€ (IVA incluido)

P.V.P.: Edición digital, 9€ (IVA incluido)

ISBN 978-84-15722-35-9

