
Taylorismo y respuesta obrera en la siderurgia de Sagunto. Cambios en las relaciones laborales del tardofranquismo

● ANA MARÍA QUÍLEZ PARDO

Universitat de València

Introducción

La cuestión del taylorismo y la respuesta obrera al mismo se aborda en este artículo a partir del estudio concreto de las relaciones laborales en una fábrica concreta: Altos Hornos de Sagunto, perteneciente durante los años considerados en este trabajo a Altos Hornos de Vizcaya (AHV), con sede en Bilbao. La trayectoria económico-social de la fábrica siderúrgica del Puerto de Sagunto durante la década de los sesenta hasta la muerte de Franco reúne toda una serie de factores y circunstancias que permiten extraer de su análisis, pautas de comportamiento similares en otros lugares y centros de trabajo conforme vayan incorporándose a las nuevas fórmulas del taylorismo.

En este artículo se pretende analizar el comportamiento de los agentes sociales en el momento en que empieza a ponerse en marcha un nuevo sistema de organización del trabajo, estableciendo los intereses y expectativas que generaba para la empresa y los costos y cambios en la estrategia de acción social que supuso para los trabajadores. La organización científica del trabajo (OCT) obligó a abordar las relaciones laborales desde una perspectiva diferente a las décadas previas, en torno a la acción negociadora del convenio colectivo, lo que modificó el perfil de las mismas. En este sentido se pretende demostrar el papel impulsor del cambio que supuso la OCT y en particular la respuesta concreta de los trabajadores siderúrgicos de Sagunto al situarse en la vanguardia del mismo.

Los trabajos sobre la aplicación del taylorismo en fábricas concretas son escasos y los publicados por economistas e historiadores abordan la cuestión desde perspectivas diversas, adecuadas al objetivo de la investigación concre-

Fecha de recepción: octubre 2016

Versión definitiva: julio 2017

Revista de Historia Industrial

N.º 73. Año XXVII. 2018

ta. El trabajo que pone en relación las características técnicas de la OCT con la «fiebre productiva» y sus consecuencias sociales es el realizado por José Antonio Pérez y Norberto Ibáñez (2000) para el caso de Vizcaya. De manera más específica, José Antonio Pérez (2001) y Maria Hebenstreit (2010; 2014) contemplan el sistema Bedaux (SB) en AHV de Vizcaya y Sagunto respectivamente, de manera marginal, como fenómeno ligado al desarrollo de los primeros convenios colectivos y a la conflictividad laboral que arrastra. También es destacable el trabajo de Ramir Reig y Manuel del Álamo (1998), donde se hace una comparativa de la OCT en dos empresas distintas: Altos Hornos de Sagunto y MACOSA en Valencia. Los aspectos técnicos de la OCT y los efectos que de forma genérica produce sobre la organización y los recursos humanos han sido tratados por autores como Benjamín Coriat (1993), José M.^a Vergara (1971), Juan José Castillo (1988), José Babiano (1993; 1995) y Fernández Guerrero (1998). El resto de la bibliografía referenciada ayuda a contextualizar las circunstancias de la puesta en marcha del nuevo método de producción en la fábrica siderúrgica de Sagunto y a entender el comportamiento de los agentes sociales afectados, en particular la estrategia de actuación de los trabajadores. También es necesario destacar la importancia del tratamiento de las fuentes documentales primarias proporcionadas por el archivo¹ de la misma empresa que, aun tratándose de fuentes oficiales, proporcionan información exhaustiva y suficientemente fidedigna del transcurrir de las relaciones laborales,² sobre todo para el análisis de la postura de la empresa y de las acciones de los trabajadores en el seno del jurado de empresa y de las comisiones ligadas al mismo.

La estructura del trabajo consta de varios apartados:

En primer lugar se analizan las condiciones que avalan y hacen posible la implantación de la OCT, para, después, concretar las características de la fórmula elegida por la empresa, el método Bedaux, porque en torno a él se generan los grandes conflictos colectivos y se configura buena parte de la negociación del convenio.

El núcleo central del artículo se ocupa de desvelar el papel, el grado de protagonismo y los intereses de cada uno de los agentes sociales implicados en la puesta en marcha del nuevo sistema de organización del trabajo: empresa, obreros y Estado, así como la necesaria interrelación entre ellos.

En la parte final se extraen los efectos sobre las relaciones laborales derivados de la implementación de la OCT en esta fábrica concreta y que permiten extraer conclusiones sobre el papel impulsor del SB y el protagonismo que

1. El Archivo de Altos Hornos del Mediterráneo (AHM) está gestionado por la Fundación para la Protección del Patrimonio Histórico Industrial de Sagunto.

2. La fábrica de Sagunto, como sucursal de AHV, está obligada a enviar toda la información detallada de lo acontecido en ella a la central de Bilbao.

desempeñaron los trabajadores siderúrgicos porteños en el inicio de un nuevo modelo de relaciones laborales y de movimiento obrero.

El sistema Bedaux es la variante del nuevo método de organización del trabajo elegido por la empresa siderúrgica Altos Hornos de Vizcaya para sus factorías de Vizcaya y Sagunto. Su puesta en marcha coincide con las nuevas posibilidades del mercado de productos férricos y la necesidad de aumentar la producción nacional y de competir de forma productiva en el mercado exterior.³ La racionalización del trabajo y el aumento de la productividad que se deriva de la misma se convierten en una prioridad para la empresa, que activará todos los recursos a su alcance para conseguir tal objetivo.⁴

El Estado aportó los componentes jurídicos e institucionales que el nuevo método de producción necesitaba para poner en movimiento las relaciones laborales entre empresa y trabajadores, debido a que se hacía imprescindible la implicación activa de ambos agentes para conseguir los resultados esperados. El elemento que proporcionó fluidez a esta relación social fue la negociación colectiva, activada a partir de la puesta en marcha de la Ley de Convenios Colectivos de 1958⁵ y que se implementa mediante la institución del jurado de empresa,⁶ un órgano formado a partir de la representación de las partes establecida en el seno del sindicato vertical.

Los trabajadores afectados por la puesta en marcha del taylorismo se apercibieron de los cambios en las condiciones y continuidad de su trabajo que acompañaban al mismo, de modo que el sistema Bedaux se convertirá en el desencadenante principal que llevó a los trabajadores siderúrgicos de AHV a modificar su estrategia de acción y lucha obrera. Afrontaron esta nueva etapa utilizando los instrumentos jurídicos e institucionales habilitados por el Estado como única posibilidad de intervenir y participar activamente sobre los efectos derivados de la implantación de la OCT. Sin embargo, la opción por la estrategia de lucha legal no significó el abandono de otras fórmulas no legales de acción obrera, ni tampoco renunciaron a plantear, si bien en la clandestinidad, una organización sindical alternativa,⁷ de clase, no permitida en el sistema legal vigente. Constituirán, así, un *nuevo movimiento obrero*,⁸ que combina a discreción la lucha legal y la clandestina, la acción negociada y los conflictos colectivos.

3. Nadal (2003), p. 238.

4. Hebenstreit (2010), p. 15.

5. Ley de Convenios Colectivos: 24/4/1958.

6. Constituido por Decreto de 18/8/1947, no entra en vigor hasta su Reglamento: 11/9/1953.

7. Los trabajadores de la siderúrgica saguntina participaron activamente en la formación del sindicato Comisiones Obreras de Valencia. Véase VV. AA., (2004), pp. 14-15.

8. Diversos autores referenciados: Sartorius (1975); Soto (2006); Reig Armero (1999); Mateos (2008), etc., utilizan esta denominación para referirse a un tipo de acción obrera que supera las antiguas tácticas y estrategias y aprovecha en su beneficio los resortes del sistema legal vigente y las expectativas de crecimiento económico.

Condiciones que avalan la implantación de la organización científica del trabajo

El proceso de liberalización económica iniciado en España en la década de los años cincuenta que tiene como colofón el Plan de Estabilización de 1959, unido a las expectativas económicas ligadas a la relación con organismos internacionales como el Banco Mundial, FMI, OECE, CEE, y junto a las posibilidades que se abrían con la entrada de capital de Estados Unidos, generaron la necesidad de adaptarse a esa nueva realidad económica. Las empresas españolas debían realizar un importante esfuerzo, estableciendo los mecanismos adecuados a la nueva situación de mercado, máxime cuando se parte de un marco económico proteccionista, de autarquía económica e intervención del Estado, y en el que la ocupación obrera prima sobre la productividad del trabajo.⁹

Los países de Europa occidental y Estados Unidos habían iniciado desde el final de la Segunda Guerra Mundial un proceso de crecimiento industrial en el que el mayor peso de la actividad productiva recae sobre el sector secundario. La industrialización española de los años sesenta parte, pues, con un desfase importante respecto a estos países. Para superarlo eran necesarias medidas concretas de liberalización del mercado y fomento de las relaciones comerciales con estos países de referencia, de tal manera que permitieran la entrada y renovación del equipo y tecnología más avanzada, lo que posibilitaría a un buen número de empresas industriales aumentar la productividad y con ello las expectativas de exportar y competir en el mercado internacional.¹⁰ Pero para garantizar la productividad necesaria se requería, además, introducir cambios en la organización del trabajo, por constituir este el otro elemento esencial del proceso de producción.¹¹ La OCT se presentaba como fórmula y recurso inestimable para los objetivos de la empresa, habida cuenta que ya se venía ensayando en grandes centros fabriles de Estados Unidos y Europa con resultados satisfactorios.

El crecimiento espectacular de la economía española en la década de los sesenta¹² se vio impulsado, fundamentalmente, por la inversión en el sector industrial, y más concretamente en los sectores tradicionales como la siderurgia, construcción naval, química, etc. Entre ellos la siderurgia resulta muy intensiva en energía y dependiente del mercado exterior tanto en recursos energéticos como en tecnología y bienes de equipo, lo que obligaba a hacer uso de patentes extranjeras y de copias de prototipos de maquinaria concebida en el

9. Sáez y Díaz (2009), p. 98.

10. Nadal (2003), pp. 237-238.

11. Coriat (1993), pp. 34, 44.

12. Para la industrialización de los años sesenta en la Comunidad Valenciana, véase Reig Martínez (1985).

extranjero, lo que contribuyó al déficit de la balanza comercial española a principios de los setenta.¹³ Sin embargo, el mismo crecimiento industrial aumentó las previsiones de consumo de aceros, lo que obligaba a incorporar todos los medios técnicos y humanos necesarios para conseguir incrementar la producción de hierros y aceros, pero siempre que se hiciese multiplicando la productividad al mismo tiempo para asegurar la competitividad en el mercado. El Gobierno declaró al sector siderúrgico como *industria preferente*, lo que significó la concesión de importantes ventajas para el acceso al crédito a un bajo interés y a la financiación, como lo fueron la *acción concertada* entre Estado y empresa privada, por un lado, y la posibilidad de inversión de capital extranjero en las grandes empresas privadas del sector, como AHV, por el otro.

Aunque la causa fundamental de la introducción del nuevo sistema de organización del trabajo hay que buscarla en la necesidad de aumentar la productividad para favorecer la competencia intercapitalista, hubo otros factores y rasgos específicos del régimen franquista de la época que favorecieron su puesta en marcha. Junto a la política económica del Gobierno y el intervencionismo estatal que la acompaña, también pudieron allanar el camino la existencia de una legislación laboral represiva y el encuadramiento sindical obligatorio en torno al sindicato vertical.¹⁴ También algunos patrones de *disciplinamiento* de la fuerza de trabajo¹⁵ como la militarización de la mano de obra o el paternalismo industrial desarrollado en las décadas anteriores, contribuyeron favorablemente en la fase previa e inicial del taylorismo español. En el caso de la fábrica siderúrgica saguntina, la empresa propietaria AHV había venido desarrollando una política social de corte paternalista¹⁶ con la que había ocupado buena parte de la parcela que corresponde al Estado, debido a que el núcleo de población de la zona del puerto vinculado y relacionado con la producción siderúrgica se encontraba un tanto alejado del núcleo de población originario. Por ello la empresa potenció y gestionó directamente los servicios básicos para atender las necesidades de esa población obrera y sus familias, tales como viviendas, colegios, hospital, centro de formación profesional, abastecimiento de productos de consumo básicos en torno al economato, etc.¹⁷ La posibilidad de conseguir estos servicios y bienes de consumo en condiciones favorables si se formaba parte de la mano de obra de la fábrica dan a esta un carácter de estabilidad ligada a su permanencia en el puesto de trabajo, al tiempo que potencia la conveniencia de aumentar el salario para acceder a un mayor número de bienes de consumo privado, en gran medida vinculados a la vivienda (electrodomésticos, menaje, vehículo, etc.). Esto será

13. Martín Aceña y Martínez Ruiz (2009), pp. 20-21.

14. Babiano (1993), p. 88.

15. *Ibid.*, pp. 82-83.

16. Quílez (2013), pp. 241-255.

17. Quílez (2016a), pp. 141-162.

un factor que pueda aprovechar la empresa para conseguir implicar al trabajador en la correcta aplicación del nuevo sistema de organización del trabajo, desde el momento en que aumentar el rendimiento significaría un incremento del salario para poder hacer frente a las deudas procedentes del acceso a la propiedad de la vivienda, así como para ampliar y asegurar el acceso a otros bienes de consumo.¹⁸

Junto a las condiciones objetivas de índole económica que aconsejaban la puesta en marcha de los nuevos sistemas de productividad del trabajo, también conviene señalar la influencia, en el plano teórico, de algunas corrientes económicas en la promoción de los mismos y cuyos planteamientos fueron en buena medida compartidos y asumidos por la dirección estratégica de AHV y en sintonía con la política económica y social del Gobierno y de la misma empresa referida. Entre estas propuestas cabe destacar uno de los trabajos del economista Higinio Paris,¹⁹ donde se argumenta que el objetivo de toda política económica debe priorizar el criterio de racionalidad económica para obtener el máximo de bienes y atender el máximo de necesidades, actuando, pues, como requisito indispensable de cualquier política social destinada a conseguir una continua mejora en el bienestar de un mayor número de ciudadanos. En este sentido se descartan otros postulados cristianos partidarios de atender en primera instancia las necesidades sociales a partir del criterio de «justicia social» porque este tipo de medidas generan inflación, con los consiguientes efectos antisociales. Al respecto de la política sindical y el nivel de salarios, estos deberían regirse por el aumento de la productividad, la racionalización del trabajo o el aumento de la jornada laboral, y todo ello dentro de una estabilidad monetaria; de ahí, que la retribución en función del rendimiento permite elevar los salarios sin afectar a costes y precios, es decir, lo contrario a las reivindicaciones sindicales de establecer salarios por horas. Se argumenta que el conjunto de obreros solo puede obtener mejoras efectivas mediante la racionalización del trabajo y la modernización de los equipos de producción que permitan elevar la competencia y reducir costes. Bajo este planteamiento, el aumento de la productividad pasa por una mejora tecnológica y por la disminución de puestos de trabajo, ya que menos producirán más. De ahí se concluye la conveniencia de acabar con la legislación laboral que impide despidos, pues de lo contrario el empresario no querrá invertir en tecnología, no aumentará la producción y no se podrán aumentar los salarios.

Aunque esta vertiente ideológica estaba, en términos generales, en perfecta sintonía con los criterios defendidos por AHV, el aspecto más potenciado por esta empresa recaerá sobre la reducción del intervencionismo del Estado en las relaciones laborales en beneficio de una mayor autonomía para la mis-

18. Babiano (1993), p. 82.

19. Sentido y límites de la política social, Paris (1954).

ma en lo referido a la regulación de los salarios y en los despidos. Mientras tanto, el aporte de inversión en maquinaria y tecnología para asegurar la productividad fue obviado para la fábrica de Sagunto, donde se demoraron los planes de inversión comprometidos,²⁰ y la empresa centró su interés en la reducción progresiva, aunque no drástica, de la plantilla²¹ (sobredimensionada) de los años cincuenta, y en acondicionar los salarios al nivel de productividad establecido mediante el método Bedaux.

¿En qué consiste el sistema Bedaux?

Altos Hornos de Vizcaya decidió aplicar un estudio de métodos y selección de trabajo, adecuado a las características de la empresa y al sector siderúrgico en que se aplica, que utiliza la técnica de medición de tiempos de trabajo con cronómetro²² y que tiene como objetivo último aumentar la productividad. Se trata de establecer unas normas de producción seleccionando el método más adecuado de la misma, así como la técnica de medición, de tal manera que para cada tarea se establece una norma de ejecución preestablecida y se selecciona a un trabajador cualificado para la misma.²³

En el estudio de tiempos se selecciona en primer lugar la tarea a medir para su observación y análisis. A partir de aquí, se obtienen datos como el de trabajador «promedio»,²⁴ que es el que realiza la tarea en un tiempo medio comprendido entre el que la realiza en menor tiempo y el que la realiza en mayor tiempo. También el analista valorará el ritmo de trabajo del operario, operación que se realiza a través de comparar el ritmo de trabajo observado con el ritmo «tipo» (rendimiento que se obtiene como promedio de la jornada o turno de trabajo). Todo este proceso es muy importante porque este sistema en concreto de medición del trabajo culmina en un sistema de remuneración por rendimiento, es decir, que los salarios se establecen en función de los trabajos que se han sometido a cómputo, análisis y valoración, de tal modo que la calificación de tareas se establece como base para fijar los salarios,²⁵ y la empresa sabe que un buen sistema de remuneración por rendimiento es ga-

20. El plan de inversión para la fábrica de Sagunto previsto en la Acción concertada fue incumplido por la empresa matriz a cambio de proponerla para el proyecto de la IV Planta siderúrgica integral. Sáez y Díaz (2009), pp.107-108.

21. En 1957 se alcanza el tope máximo de la plantilla con 6.272 trabajadores. Véase Girón y Vila (1991), p. 103.

22. Ambrosio SanJosé: «Sigamos con el cronometrador», donde se hace propaganda a favor del uso del reloj y los cronometradores. Portu, 1960, n.º 9, p. 22.

23. Fernández (1998), pp. 190-191.

24. OIT (1986), p. 194.

25. José Ramón Castillo: «La calificación de tareas como base para fijar los salarios». Portu, 1959, n.º 1, p. 2.

rantía de efectividad del sistema de aumento de productividad elegido.²⁶ Pero la calificación solo fija una parte del salario, el resto se establece a partir de lo que se denomina control de la mano de obra de un departamento o taller, es decir, el modo de hacer las cosas y el ritmo o cantidad de trabajo. El sistema Bedaux está encaminado a que se ejecuten los trabajos con el mínimo esfuerzo del operario y la máxima efectividad de su trabajo. Esto se consigue eliminando los movimientos inútiles y coordinando los distintos elementos del departamento. Para hacer esta coordinación es necesario conocer el tiempo que se invierte en la realización del trabajo, y esta medición se realiza por cronómetro. La unidad de medida del trabajo en el SB es el «punto Bedaux».²⁷ Esta unidad de trabajo está calculada de forma que trabajando «normalmente» y sin estímulos, se pueden hacer 60 puntos en una hora. El óptimo de trabajo que se puede hacer en una hora se calcula en 80 puntos Bedaux. A partir de la medición del trabajo se puede establecer la «prima», pues ese «punto» tiene un precio según la calificación del puesto. Por otro lado, la práctica totalidad de las tareas que se someten a este método de producción y de medición de trabajo se realizan con máquinas. Por ello se hace necesario fijar las normas de tiempo para el trabajo con máquinas, de modo que la valoración del tiempo final de acuerdo al rendimiento obtenido tenga en cuenta todas las circunstancias de tiempos (tiempo máximo de máquina, tiempo utilizable, tiempo inactivo, tiempo accesorio, tiempo muerto, tiempo de marcha...). De esta manera, el contenido de trabajo de una tarea u operación será el tiempo básico, más el suplemento por descanso, más el suplemento por trabajo adicional, o sea, por las contingencias del trabajo. Así, la valoración de la remuneración se adecuará a los distintos tipos de tiempos. En definitiva, el objeto de la medición del trabajo es eliminar los movimientos innecesarios y el tiempo improductivo. Pero para que el método resulte productivo será necesario establecer un control del ritmo de trabajo que compruebe la cantidad y calidad del trabajo realizado y de ello dependerá el cobro efectivo de la prima.²⁸ Los analistas de estas técnicas señalan que si la medición del trabajo se hace bien, resulta uno de los mejores procedimientos para conseguir un eficaz funcionamiento de la empresa en su conjunto.²⁹

Por otra parte, para evitar una elevada variedad de jornales o sueldos, el SB establece un sistema de escalones o grados de calificación que siguen una progresión geométrica ascendente a partir de un grado de calificación mínimo. La fijación de la cantidad o rendimiento en el trabajo que utiliza como

26. Coriat (1991), p. 53.

27. Sobre la unidad de medida de la cantidad de trabajo en un tiempo concreto cronometrado. *Portu*, 1959, n.º 1, p. 29.

28. Pérez e Ibáñez (2000) señalan que este mecanismo permite aumentar el control de la empresa sobre los obreros, p. 34.

29. Vergara (1971), pp. 52-59.

unidad de medida el punto Bedaux y que considera una actividad mínima normal la equivalente a 60 puntos/hora, permite fijar el salario base. El incentivo o prima se obtiene cuando la valoración de las tareas realizadas excede de la actividad mínima hasta la óptima de 80 puntos/hora. Además, para los trabajos calificados como peligrosos, tóxicos o penosos se establece una bonificación añadida al salario base. Todo ello lleva a concluir que la mayor parte del salario total que percibe el trabajador lo obtiene a partir del rendimiento directo de su trabajo según los parámetros establecidos por el SB y solo una pequeña parte del mismo se obtiene por otras circunstancias: antigüedad, puntos por hijos, premios, gratificaciones, etc. Esto lleva a que los trabajadores tengan desde el primer momento una actitud activa, consciente e interesada respecto al nuevo sistema de productividad que se les aplica,³⁰ lo que, unido al interés por parte de la empresa en su correcta aplicación para asegurar el aumento de la productividad y con ello el beneficio empresarial, llevará a que las relaciones laborales en esta fábrica giren en buena medida en torno al núcleo del mismo, al menos durante la primera década de su aplicación.

Los agentes sociales implicados

Si bien empresa y trabajadores son los agentes sociales imprescindibles en todo proceso de producción y quienes constituyen el núcleo de las relaciones laborales para las que la negociación se convierte en un requisito indispensable, también hay que añadir el papel que en este caso concreto desempeña el Estado al aportar los instrumentos jurídicos e institucionales necesarios para facilitar la puesta en marcha y aplicación continuada del nuevo sistema de racionalización del trabajo. Estos instrumentos son el convenio colectivo y el jurado de empresa,³¹ elementos a los que se unieron puntualmente otras formas de intervención o mediación estatal.

La perspectiva de la empresa

Una vez establecido el objetivo de aumentar el rendimiento productivo por medio del SB, la empresa potenciará todos aquellos recursos ya existentes o de nueva creación con los que ejercer el control sobre los obreros a fin de asegurar su máxima efectividad. A los genuinos de AHV: filosofía de empresa, política social, medicina de empresa, formación profesional o su revis-

30. VV. AA. (2004), p. 14.

31. Aunque en vigor desde el 11/9/1953, solo al final de los años cincuenta, con la Ley de Convenios Colectivos y los cambios en el sistema de elección de candidatos en la OSE, consigue hacerse más atractivo para los trabajadores como recurso sindical. Es lo más parecido posible al comité de empresa teniendo en cuenta el régimen autoritario y corporativo de la época.

ta de difusión *Portu*,³² se unen los aportados por el Estado que hacen posible la negociación: el jurado de empresa y la Ley de Convenios Colectivos.

La importancia de la implicación del trabajador en el SB para garantizar el objetivo de aumentar la productividad, unido a las previsible dificultades para obtener la colaboración de los trabajadores en el método de racionalización del trabajo elegido,³³ llevaron a la dirección de la empresa a desarrollar desde el Servicio Social todas aquellas fórmulas que ayudasen a conseguir una participación activa y positiva del trabajador. Se promovieron más las fórmulas de motivación que de coerción, al considerarse que la colaboración requerida se obtiene en mayor medida si se aporta al trabajador la información, los motivos y las ventajas de hacer su tarea de acuerdo a las pautas marcadas por el método indicado.³⁴ Era necesario, pues, activar al máximo las relaciones humanas y el flujo de información entre el aparato directivo, técnicos y trabajadores, que implicaba a las seis divisiones del Servicio Social: Personal, Seguridad e Higiene, Racionalización, Asistencial, Formación y Sanatorio, lo cual acarrea una ingente tarea teniendo en cuenta que se trata de una empresa amplia y compleja. La División de Personal y la de Seguridad e Higiene actúan como las más activas tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que en su seno se desarrollan la mayor parte de las relaciones laborales. La necesidad por parte de la empresa de generar unas buenas relaciones dirección-trabajadores, hacía muy conveniente cuidar las condiciones de trabajo y favorecer la comunicación con el trabajador, lo que se convertirá en uno de los objetivos de la empresa en política social.

Algunos recursos propios de la empresa ya implantados son aprovechados y potenciados por la misma en aras a la consecución de la puesta en marcha y efectividad del nuevo sistema de racionalización del trabajo, ampliándolos o reorientándolos a partir de ahora hacia este fin específico. Se recurrió a algunos elementos constitutivos de su cultura de empresa tales como unidad, justicia social, familia, convivencia, armonía..., que conducirían a la identificación del trabajador con la empresa, a la conciencia de pertenecer a una unidad, a una misma familia con lazos de colaboración, confianza y apoyo mutuo, todo lo cual generaría una buena sintonía empresa-trabajador, mejoraría la comunicación dirección-técnicos-trabajador y favorecería, en definitiva, la colaboración del trabajador en el nuevo método de producción. La figura de José M.^a Adán³⁵ reproduce este tipo de discurso a través de su papel

32. Revista de empresa bimensual para las fábricas de Vizcaya y Sagunto desde 1959 a 1967. En el Archivo de AHM, en las carpetas 264 (1959-1964) y 265 (1965-1967).

33. Las reticencias de los trabajadores a colaborar están fundamentadas en gran medida en el temor a la consecuente pérdida de puestos de trabajo. *Portu*, 1959, n.º 5, p. 4.

34. La remuneración por incentivo se convierte en el principal estímulo. Véase OIT (1986), pp. 41-45.

35. Artículo de José M.^a Adán sobre la unidad y armonía de los elementos que integran la empresa. *Portu*, 1959, n.º 1, p. 10.

destacado en la empresa al frente de la sección de Personal y del jurado de empresa, además de ejercer como abogado y representante legal de la misma. La revista de empresa *Portu* es también un vehículo de transmisión de su idea de empresa como familia con intereses comunes entre sus miembros.³⁶ Por otro lado, el componente de *factory town* ayuda a consolidar la idea de identidad e intereses convergentes empresa-ciudad-trabajadores.

Desde su creación, *Portu* se constituye en una de las vías principales a través de la cual AHV canaliza la información que desea transmitir a los trabajadores respecto al sistema de productividad a fin de conseguir la colaboración necesaria de los trabajadores para la puesta en marcha de este, al tiempo que pretende servir de nexo de unión entre el personal directivo-técnico y el obrero en su objetivo de mejorar las relaciones dirección-trabajadores. La tarea de concienciación al trabajador a colaborar con el capital en un proyecto que se pretende común, se encuentra en las secciones «Sobre la Empresa» y «Medicina de Empresa» que son constantes en cada capítulo de la revista. Por otro lado, la importancia de la formación profesional como elemento clave en la cualificación requerida de la mano de obra³⁷ llevará a la empresa a favorecer, financiar y a premiar cursillos oficiales de formación, presentación a concursos en distintas modalidades (nacional, provincial, local) y asignación de premios para diferentes especialidades.³⁸ La Escuela de Aprendices va a tener un papel destacado durante estos años en los que se amplía el número de alumnos matriculados, con frecuencia hijos de obreros, aunque la dirección de la empresa marcó sus límites al no garantizarles el paso automático a esta una vez finalizados los estudios. Y es que el nuevo sistema de producción y organización del trabajo exige una mayor cualificación de la mano de obra, pero al mismo tiempo intenta racionalizar la plantilla a base de ahorrar al máximo la cantidad de esa mano de obra.³⁹ En el ámbito de la formación profesional también interesará a la empresa profundizar en la formación de los mandos intermedios, es decir, un importante y variado número de técnicos que ocupen los diferentes puestos acordes con la nueva tecnología y división del trabajo del nuevo método de trabajo.⁴⁰

Por otro lado, desde el Servicio Social se intenta proyectar sobre los trabajadores la función social de la empresa como elemento que conduzca a la confianza y apoyo que se necesita para llevar a buen término el SB. En la de-

36. «Conferencia de José M.^a Adán en la Escuela de Aprendices sobre relaciones humanas». *Portu*, 1962, n.º 22, p. 21.

37. El director, Jerónimo Roure, valora la formación profesional para el futuro de la empresa en los nuevos métodos de trabajo y organización. *Portu*, 1961, n.º 18, p. 6.

38. Importancia de los cursillos de formación realizados en Madrid y premios obtenidos. *Portu*, 1961, n.º 15, p. 15.

39. Quílez (2016b), p. 232.

40. Técnicos y trabajadores cualificados fueron formados en los cursos de formación de cargos intermedios. Pérez e Ibáñez, (2000), p. 37.

limitación de estas funciones, AHV destaca la parte asistencial, de tutela, de protección y de prestación de servicios básicos como formación, vivienda, alimentación, atención sanitaria, etc. De esta manera, la empresa intenta hacer efectivo su objetivo de aumentar la productividad con la colaboración necesaria del trabajador potenciando otras formas de pago, incentivos o compensaciones acudiendo a su política social asistencial.⁴¹ También desde el Servicio Social, pero en otro ámbito, se pretende dar así mismo importancia a la participación activa de los trabajadores en las instituciones representativas como el jurado de empresa,⁴² el Comité de Seguridad e Higiene o la Comisión de Plus Familiar, y desde la División de Personal se plantea una política de salarios a través del aumento de la productividad. Con todo ello se infiere al trabajador la idea de que el aumento de la productividad de acuerdo al método seleccionado por la empresa es la mejor garantía para asegurar las prestaciones sociales, mantener la representación institucional y mejorar sus salarios.⁴³

Con la puesta en marcha del SB la empresa necesitó ampliar y profundizar sobre la seguridad e higiene como otro de los instrumentos que ayudan a garantizar la correcta aplicación del método de producción. Desde la revista *Portu* se promueven y se concientia al trabajador sobre todas las medidas de seguridad e higiene que la empresa quiere impulsar para conseguir el aumento de la productividad.⁴⁴ Con esta misma finalidad se impulsa también desde la misma revista una campaña a favor de la medicina preventiva y psicotécnica en una sección específica denominada «Medicina de Empresa»,⁴⁵ donde, además de informar de los reconocimientos periódicos de salud a los trabajadores, también se incorpora a partir de la puesta en marcha del SB el servicio de psicotecnia industrial, desde donde se pretende resolver el problema de asignar el hombre adecuado a un trabajo concreto.⁴⁶ Unos test medirían las aptitudes y otros la personalidad, de modo que al unir las condiciones somáticas y psíquicas se aseguraría un mayor rendimiento. Desde esta perspectiva, la productividad implica rendimiento máximo con mínimo esfuerzo y ejercicio placentero. Al mismo tiempo, la psicología industrial se convierte en un recurso importante empleado por la empresa por el hecho de que también atiende a las relaciones humanas en el ámbito del trabajo fomentando tanto el trabajo en equipo como la relación entre operario y mandos. Así, puede crearse un clima agradable y respetuoso favorable a un rendimiento positivo. En esta línea la empresa introduce en ocasiones mejoras en las condiciones

41. Quílez (2016a), p.139.

42. Sobre la importancia de la aportación del jurado de empresa en el SB. *Portu*, 1960, n.º 12, p.1.

43. José M.ª Adán, «La función social en la empresa». *Portu*, 1961, n.º 14, pp. 2-3.

44. *Portu*, 1961, n.º 18, pp. 4, 6.

45. *Portu*, 1959, n.º 4, p. 23

46. *Portu*, 1959, n.º 5, p. 8

de trabajo (iluminación, ventilación temperatura, etc.) para tratar de minimizar elementos que perjudiquen el rendimiento en el trabajo, pero en lo que se insiste con mayor contundencia a través de esta misma sección de *Portu* es en la seguridad y en las medidas de prevención de accidentes de trabajo que deben aplicar los trabajadores.⁴⁷ Con el éxito de las mismas la empresa conseguirá reducir los costos de producción y aumentar sus beneficios por la productividad, pero, además, se busca concienciar al trabajador de los beneficios de atender todas las medidas de seguridad y prevención de accidentes, e incluso de acudir a cursillos, porque de esta manera no solo no disminuiría su renta por baja laboral, sino que podría aumentarla al elevar su rendimiento y obtener los incentivos y primas establecidos por el SB.⁴⁸ En otra sección de *Portu*, «Buzón del Productor», se intenta reflejar la perspectiva del trabajador con respecto al SB a base de exponer sus preocupaciones, preguntas sobre el mismo, pero la revista está gestionada por la empresa y el contenido de esta sección no es una fiel representación de la postura obrera quien no tiene ningún protagonismo en ella, sino que más bien sirve al interés empresarial como vehículo de publicidad y aceptación del método de trabajo.⁴⁹ La mayor parte de las preguntas, sugerencias o reclamaciones de los trabajadores sobre la aplicación del SB se localizan en las *Actas* del jurado de empresa expresadas a través de los vocales obreros.⁵⁰

El papel del Estado

La aportación del Estado al desarrollo del taylorismo español consistió en poner en marcha los instrumentos legales y jurídicos que lo hicieran posible, de forma que permitieran unas relaciones laborales empresa-trabajador más fluidas. En el ámbito legislativo lo más significativo fue la Ley de Convenios Colectivos y en lo institucional, la puesta en funcionamiento del jurado de empresa como un órgano constituido a partir del sindicato vertical.⁵¹

El convenio colectivo se constituye, junto al contrato de trabajo, en el marco jurídico de referencia en la regulación de las relaciones laborales en tanto se acuerda entre las partes las condiciones de trabajo, los objetivos pretendidos y la prestación de servicios por parte de la empresa. Su componente de acuerdo colectivo entre las partes actúa como elemento de prevención y control de los conflictos, lo que garantiza a la empresa un período concreto con-

47. *Portu*, 1961, n.º 18, p. 4.

48. Sobre los incentivos de respetar las normas de seguridad: *Portu*, 1960, n.º 7, p. 14.

49. *Portu*, 1959, n.º 4, p. 4.

50. Las quejas expresadas en las *Actas* del Jurado de Empresa son constantes en los primeros años. Sirvan de muestra: 3/8/1960; 21/12/1960; 16/8/1961; 18/5/1962, carps. 300-302. Archivo AHM.

51. Quílez (2016b), p. 236.

tinuado de paz social y actividad productiva para alcanzar sus objetivos, mientras que los trabajadores obtienen el compromiso por parte de esta de aplicar las condiciones de trabajo y los servicios sociales acordados, del mismo modo que también se estipulan en el mismo los mecanismos e instrumentos para llevarlo a efecto y de actuación en caso de incumplimiento por alguna de las partes. La puesta en marcha desde 1958 del nuevo sistema de organización y método de trabajo llevaba implícito un cambio radical en las condiciones de trabajo que afectaba directamente a las relaciones laborales. La necesaria implicación en el mismo de los dos agentes sociales plantea como requisito la existencia de un marco de acuerdo jurídico en la regulación de estas que toma cuerpo con la Ley de Convenios Colectivos.

El primer convenio colectivo correspondiente a la fábrica siderúrgica saguntina fue firmado el 27 de octubre de 1961,⁵² poco después del firmado en la fábrica que tenía AHV en Vizcaya y entre los primeros que fueron firmados en todo el territorio español. Buena parte de la prontitud por conseguir el acuerdo venía condicionada por la urgencia por parte de la empresa de establecer por escrito el acuerdo sobre los objetivos y las nuevas condiciones de trabajo que llevaba consigo el SB, como garantía de su correcta implantación y de que la misma no sería cuestionada, bloqueada o interrumpida por los trabajadores. De hecho, una parte importante del texto del convenio se refiere al nuevo sistema de producción, donde se incorporan todos los elementos esenciales del mismo: objetivos, calificación y valoración de las tareas, fórmulas de retribución, progresión del personal, etc.

La importancia que adquiere el SB en la firma del primer convenio colectivo se constata con el hecho de que no vuelve a acordarse uno nuevo hasta 1969. Una vez vencido el período de vigencia de este primer convenio (dos años y uno de prórroga), se mantuvo en efecto en su mayor parte porque las normas de obligado cumplimiento de 1964, 1965, 1966 y 1967, establecidas por el Gobierno, solo establecían pequeñas modificaciones sobre actualización de salarios. De esta manera, durante todos los años de aplicación de hecho del primer convenio, la mayor parte de los problemas y de la conflictividad están directamente relacionados con la interpretación diferente del articulado en relación con el SB. En este sentido no es de extrañar que las comisiones más activas durante estos años sean las vinculadas con el método de trabajo: Pleno del Jurado, la comisión de vigilancia del convenio y los comités de promoción, progresión y de calificación. A partir del convenio de 1969, la relevancia del SB en el texto disminuye considerablemente porque el nuevo método de producción ya se ha completado y consolidado, de manera que se trata en casi todos los casos de medidas relativas a la revisión y posterior elevación

52. Convenio colectivo sindical de AHV SA, fábrica de Sagunto, 27/10/1961, carp. 259-6. Archivo AHM.

del grado de calificación, o la incorporación al sueldo fijo de parte de los incentivos y primas.

El segundo instrumento importante para el desarrollo de las relaciones laborales que posibilitaba la puesta en marcha, aplicación completa del SB y el aumento de productividad que debía acompañarle, se encuentra en el jurado de empresa, un organismo configurado con el fin de facilitar las relaciones laborales de acuerdo a las necesidades marcadas por los nuevos tiempos que exigían una mayor racionalización en la producción y un aumento de la productividad. El jurado de empresa se constituye como el único instrumento legal con carácter representativo cuyas funciones abarcan buena parte de las relaciones laborales, en especial la negociación y firma del convenio, así como la representación obrera en el Pleno del Jurado y en sus diferentes secciones, desde donde es posible canalizar la voz obrera, tanto en forma de propuestas como de quejas. A las comisiones ya existentes desde donde el jurado de empresa gestionaba su actividad, se incorporan otras nuevas a partir del primer convenio colectivo: el comité de revisión de calificaciones, el de promoción y progresión y el buzón de ideas, todas ellas vinculadas estrechamente a la aplicación del SB. Así, en torno al jurado de empresa converge la mayor parte de la actividad social de la fábrica, la cual queda reflejada en distintos documentos: *Actas*⁵³ del Pleno del Jurado y *Memorias*⁵⁴ anuales de las secciones que lo integran. Significa, pues, para los obreros el instrumento por excelencia para canalizar sus reclamaciones, solicitudes, propuestas e información sobre el SB. El seguimiento de la actividad de este organismo a través de estos documentos sirve, pues, de hilo conductor para el conocimiento del transcurrir y efectos del método taylorista sobre los trabajadores.⁵⁵

Un elemento clave a tener en cuenta de este organismo es el acceso al mismo desde el sindicato vertical y, en este sentido, su carácter de representatividad, porque asumía importantes funciones que resultan decisivas en las relaciones laborales, y, por tanto, para los trabajadores. El jurado de empresa está constituido formalmente como célula básica del sindicato vertical, de carácter corporativo, con el objetivo de hacer efectiva la colaboración capital-trabajo-técnica, y cuyos miembros, los vocales, asumen todas las funciones de representación sindical dentro del sindicato local y empresa correspondiente. Para formar parte del mismo es necesario presentarse previamente como candidato a las elecciones sindicales de acuerdo a los criterios y pautas establecidas por la organización sindical española (OSE).⁵⁶ Pero esta forma de ac-

53. Actas del Pleno del Jurado: 1960-1973, carps. 300-312.

54. Las Memorias anuales del Jurado de Empresa contienen el resumen de la actividad del Pleno del Jurado, de todas sus comisiones y del buzón de ideas. Carps. 206 (1960-1966); 306 (1967); 310 (1969).

55. Véase Fernández Roca (1996), pp. 533-541.

56. Véase Sánchez y Nicolás (1994), pp. 1-46.

tuación no había sido utilizada hasta entonces por los trabajadores debido a los inconvenientes que dificultaban una verdadera representatividad obrera, como la cláusula de «confianza política» y la de jurar los principios del *movimiento nacional*, aplicables a los candidatos a vocales. La eliminación posterior de estas limitaciones y la posibilidad de negociar con la empresa las condiciones de trabajo en virtud del convenio colectivo, convirtió al jurado de empresa en el único instrumento legal para canalizar las propuestas obreras siempre que se asegurara una auténtica representatividad de los vocales jurados; es decir, que el jurado de empresa adquiere, a partir de los convenios colectivos, un contenido de representación real obrera que le permite acceder a un perfil de gestión reivindicativa y negociadora, de tal manera que el trabajador elegido vocal se convertiría, de hecho, en el representante de los trabajadores ante la empresa. El número de vocales que corresponde a las empresas de más de quinientos trabajadores es doce, distribuidos en cuatro grupos profesionales: técnicos (2), administrativos (2), obreros cualificados (4) y obreros no cualificados (4), siendo los grupos de obreros los que aprovechan en primer lugar los beneficios que este organismo podía reportarles como colectivo. Estos pronto se organizarán para presentar a sus propios candidatos para luego votarlos de forma masiva, lo que, por otra parte, supuso un giro en la estrategia de lucha obrera, el denominado *entrismo*,⁵⁷ al asumir la conveniencia de integrarse en el funcionamiento de una de las instituciones corporativas del régimen franquista como fórmula para alcanzar, a corto plazo, mejoras laborales, y objetivos mucho más ambiciosos que pasaban por desmontar el sistema, a medio plazo.⁵⁸

También para la empresa adquiere una especial importancia el jurado de empresa porque, al integrar a la representación obrera, podía funcionar como órgano de negociación y de acuerdo. Sin embargo, en este caso, la concepción que se quiere destacar del mismo es la que viene derivada de su carácter corporativo y que hace que su misión deba orientarse preferentemente a conciliar los intereses de capital y trabajo a base de moderar las diferentes posturas o pretensiones atendiendo a la normativa y a las posibilidades del momento concreto para alcanzarlas. La empresa contempla en este sentido al jurado de empresa como un órgano representativo en la gestión de los intereses del capital y trabajo, pero cuya mayor potencialidad debe estar en el ejercicio del diálogo, no solo para favorecer la negociación, sino también para contener y moderar el conflicto entre los intereses de ambas partes. La empresa pudo disfrutar de este modelo apaciguador de jurado hasta el momento en que los trabajadores impulsaron su participación activa en las elecciones sindicales,

57. Este término se utiliza para denominar la estrategia obrera de lucha legal que incorpora el movimiento obrero durante los años del tardofranquismo.

58. Soto (2006), p. 24.

cuando la representatividad obrera fue más real y los vocales afines a los intereses de la empresa empezaron a disminuir progresivamente.⁵⁹

El consentimiento de los obreros

Partiendo del hecho de que para asegurar una correcta aplicación del sistema y obtener el rendimiento deseado por la empresa se hace necesaria la participación activa de los trabajadores, estos valoran su posición al respecto y configuran una estrategia de actuación que pasa por la organización y negociación obrera, y que les lleva a plantear una propuesta alternativa del modelo de relaciones laborales.⁶⁰ La decisión por parte de los obreros de participar de forma activa en el sistema de racionalización del trabajo llevaba implícito, pues, un cambio en la estrategia de lucha en tanto que ahora se requería una integración no solo formal, sino consciente y activa en el entramado jurídico-institucional del régimen franquista. El cambio de estrategia no fue repentino sino gradual y se fue ampliando con los años, pero las posibilidades de actuación obrera que se abrían con la puesta en marcha del SB convirtieron al mismo en uno de sus más destacados revulsivos.

El jurado de empresa se presenta en esta circunstancia como el único instrumento de representación habilitado por el régimen franquista, con la capacitación necesaria para sacar adelante la gestión y el protagonismo que los obreros reclaman a partir de los cambios introducidos en las condiciones de trabajo con el nuevo método de producción y de organización del trabajo, de tal manera que en adelante se convertiría en el instrumento por excelencia de la organización y actividad obrera, así como de canalizador de la conflictividad laboral.⁶¹

Desde las elecciones sindicales de 1960, los vocales de esta institución intentan abrir o mantener abiertas todas las puertas a través de las cuales hacer oír su voz y participar lo más posible en todo lo que tenga que ver con sus condiciones laborales. En las elecciones sindicales de este año, con el SB en proceso de implantación y en puertas de la negociación de las condiciones de trabajo para los próximos años que quedarían reflejadas en el primer convenio colectivo, entran a formar parte del jurado de empresa dos nuevos vocales⁶² que habían realizado campaña a favor de una candidatura de representación estrictamente obrera. Ambos estaban vinculados al Partido Comunista y se encontraban entre los miembros destacados de las comisiones obreras de la provincia de Valencia que en esos momentos se encuentra en proceso de for-

59. Vega (1999), pp. 133-154.

60. VV. AA. (2004), pp. 53-65.

61. Soto (2006), p. 24.

62. Miguel Lluch en el grupo de mano de obra no cualificada y Ginés Zaplana en el de mano de obra cualificada. Acta del Jurado de Empresa, 18/10/1960, carp. 300.

mación como sindicato de clase y desde donde se impulsa un cambio de táctica de lucha obrera, el *entrismo*. Mediante el mismo consiguen infiltrarse en el engranaje del sindicato vertical para hacer uso de una representatividad real que les permita obtener el máximo de ventajas en el ejercicio de las funciones asignadas a los vocales elegidos, en especial la negociación del convenio colectivo. También les daba la oportunidad de ejercer el control y dirección de los conflictos y les ofrecía mayores posibilidades de organización y liderazgo obrero, de tal modo que a medio plazo se fueran minando las bases corporativas y jerarquizadas del sistema para ir transformándolo, de hecho, en una organización de clase y democrática.⁶³

Los trabajadores consienten la implantación de los nuevos métodos de trabajo desde el momento en que piensan que pueden negociar en el convenio colectivo mejoras laborales, salariales y otros beneficios sociales que les pudieran compensar de los efectos negativos que suponía para ellos el SB y que quedarían escritas y comprometidas por la empresa en este documento. De hecho, la conflictividad laboral, tanto la de carácter más intenso y acompañada de acciones de presión o huelgas con apoyo masivo de los trabajadores, como aquella de menor intensidad que se canaliza por la vía de reclamaciones individuales a colectivas a través de la vía institucional, viene generada por la diversidad de situaciones que acompañan a la OCT.⁶⁴ La intensa conflictividad que se desarrolla en el año anterior a la firma del primer convenio colectivo hay que entenderla en el contexto en el que la empresa necesita cuanto antes la firma de un convenio que le permita aplicar sin sobresaltos o interrupciones el sistema de organización del trabajo elegido, y para los trabajadores el momento en que necesitan plantear ante la empresa su fuerza mediante el suficiente movimiento de presión de cara a la negociación del convenio colectivo.⁶⁵ Los vocales que se posicionan al frente de este proceso y que a su vez son los encargados de negociar y firmar el convenio, han salido elegidos en las últimas elecciones sindicales de 1960 y asumen su papel de gestores de los intereses obreros ante la empresa adoptando una posición de liderazgo en la decisiones y acciones a adoptar en cada caso. Esto solo podía funcionar en los años sucesivos si se mantenía un movimiento de base amplia que respaldara a estos líderes en los movimientos y acciones de presión decididas. El vínculo entre los líderes obreros y las bases consiguió mantenerse y ampliarse a lo largo de los años posteriores a partir de un importante movimiento asambleario y de enlaces sindicales intermedios que servían de nexo de comunicación entre unos y otros.⁶⁶ Durante la década de los sesenta en la

63. Quílez (2016b), p. 251.

64. Gómez Alen (1993), en Galicia; Molinero e Ysàs (1996), en Cataluña.

65. Acta del Jurado de Empresa, 29/12/1960, carp. 300.

66. Quílez (2016b), p. 241.

que el taylorismo aplicado en la siderurgia saguntina generó más conflictividad, la respuesta obrera fue la de consolidar la estrategia de lucha legal, llegando a controlar en las elecciones sindicales de 1971 la totalidad de los vocales de los grupos obreros y manteniendo una importante afinidad con el grupo de administrativos y técnicos.⁶⁷ Durante los diez primeros años de funcionamiento del SB, el diálogo y la negociación en torno a la expectativa de firma de un nuevo convenio colectivo se combinó con el apoyo a huelgas, paros, disminución de rendimientos y otras formas de protesta, fruto de los conflictos derivados de la aplicación del SB en lo que respectaba a valoración de tareas, cómputos, grados de calificación o interpretación diferente del articulado referido al mismo en el convenio colectivo. Sin embargo, el hecho de que durante estos diez primeros años se priorizara la estrategia de lucha legal sobre la clandestina no significó el abandono de la segunda, sino que más bien se desarrolló de modo paralelo en el tiempo y se sumaron a ella un mayor número de obreros que coincidían con los mismos que participaban en la lucha legal. La organización clandestina que está en proceso de crecimiento y que avala la utilidad de la lucha legal en este momento concreto es el sindicato de clase Comisiones Obreras, en proceso de formación y crecimiento durante estos años.⁶⁸

Efectos sobre las relaciones laborales

Debido a que el SB afecta tanto a las condiciones de trabajo y los salarios como a la capacidad de aumentar la productividad y los beneficios empresariales implica por igual a los dos agentes sociales en la relación laboral y ello les obliga a buscar puntos de acuerdo mediante un proceso negociado entre las partes. El planteamiento de una propuesta obrera conjunta, a ser posible unitaria y homogénea, hace necesario adquirir un cierto nivel de organización y de selección de líderes que contaran con un amplio apoyo de la plantilla,⁶⁹ que deberían ser protagonistas en el juego de las relaciones laborales en torno a las instituciones legales establecidas a tal efecto. Así pues, el nexo resultante sería:

Sistema Bedaux → negociación colectiva → organización obrera
→ lucha legal

Los cambios y reajustes necesarios para la puesta en marcha del SB van acompañados de la readaptación de las relaciones laborales del primer franquismo hacia otras más acordes con los nuevos métodos y exigencias. La negociación empresa-trabajadores se convierte en un requisito indispensable,

67. Hebenstreit (2014), p. 191.

68. Véase Gómez Roda (2004), pp. 84-122.

69. Pérez e Ibáñez (2000), p. 45.

y el convenio colectivo y el jurado de empresa en los únicos instrumentos jurídicos e institucionales habilitados por el régimen franquista a tal efecto.⁷⁰ Durante los diez primeros años de aplicación del SB en que las relaciones laborales se mueven en torno al nexo de unión señalado, la participación obrera adquiere un papel mucho más significativo por cuanto se parte de una situación previa en la que la relación capital-trabajo se establecía de forma vertical y autoritaria, mientras que a partir de este momento la parte obrera adquiere cierto grado de protagonismo que debe saber gestionar a su favor con los medios disponibles a su alcance.⁷¹ La necesidad de circular por la lucha legal y por la vía de la negociación no eximió, en cambio, a los trabajadores del uso de otros recursos. Su comportamiento oscilará, de forma planificada para cada situación, entre el diálogo y consenso, unas veces, y el recurso al conflicto y las huelgas, en otras ocasiones. Usaron, paralelamente, la legislación vigente y el sindicato vertical con la organización sindical clandestina y las asambleas para la discusión y resolución de propuestas o acciones concretas. Así, el movimiento obrero irá ejercitándose en unas prácticas más acordes con las realizadas en los países democráticos, consiguiendo un cierto grado de experiencia para un futuro momento de libertades sociales en democracia,⁷² al tiempo que fueron configurando un modelo de organización sindical, de clase y democrático, en torno a Comisiones Obreras, la cual se constituirá, tras la muerte de Franco, en una de las dos grandes centrales sindicales en España junto a la UGT, pero surgida en el seno del mismo régimen al que se opone.⁷³

Otro de los ámbitos a tener en cuenta de los efectos del SB se encuentra en la conflictividad originada directamente por el mismo. Las condiciones concretas en las que se realiza el trabajo afectan directamente a las condiciones laborales y también al nivel de vida de los trabajadores en cuanto determinan gran parte de la cuantía salarial.⁷⁴ La afectación del SB sobre estos elementos le convierte en el principal factor que se encuentra detrás de los grandes conflictos colectivos de toda la década de los sesenta,⁷⁵ además de las numerosas quejas y reclamaciones individuales o de grupos pequeños que se canalizan por la vía legal desde el jurado de empresa y que en ocasiones llegan hasta Magistratura de Trabajo, esta última denominada conflictividad de baja intensidad. A saber:

70. Quílez (2016b), pp. 235-236.

71. Soto (2006), pp. 23-24.

72. Díez (2008), p. 5.

73. Gómez Roda (2004), 99-104.

74. Las Memorias anuales del Servicio Social (División de Personal) aportan información detallada de la plantilla sobre peticiones, faltas, sanciones y conflictos. Carps. 209-210.

75. Véase Pérez (2001) para AHV en Vizcaya; Molinero e Ysàs (1998), p. 144.

Sistema Bedaux → condiciones laborales / nivel salarial
→ conflictividad laboral

Después de la intensa conflictividad que se produjo en el momento previo a la firma del primer convenio colectivo, los conflictos colectivos más importantes en cuanto a trabajadores y departamentos implicados se produjeron en 1963 y 1964, y en todos ellos la causa de base se localiza en distintos aspectos del SB: clasificación profesional, grados de calificación, calificación de puestos de trabajo, valoración de tiempos y número de obreros asignados a una actividad concreta, y también traslado de operarios a trabajos de categoría inferior por el excedente de personal generado desde la aplicación del SB. Este tipo de conflictos se pone de manifiesto mediante paros, huelgas y trabajo a ritmo lento o *marcheta*.⁷⁶ El conflicto colectivo de mayor envergadura se produjo en septiembre 1964 en el taller de acabados, pero pronto se extendió a otros departamentos y se llegó a sancionar hasta cerca de mil quinientos trabajadores.⁷⁷ Su causa se localiza en la valoración de las tareas y medición de trabajos que habían sido establecidas por el servicio de racionalización y que ocasionaba una disminución de los rendimientos y en el cobro de puntos y primas. La dimensión del conflicto fue tal que implicó a todos los cargos sindicales, desde el enlace al delegado provincial de Trabajo, para buscar una salida, e incluso llevó a que la prensa se hiciera eco del mismo.⁷⁸ Junto a las actuaciones judiciales, las administrativas y las contencioso-administrativas relacionadas con estos asuntos, se producen sanciones y expedientes por faltas por parte de la empresa, quien llegó a despedir a algunos de los que consideraron líderes y promotores de estos conflictos. En la mayoría de todos ellos, los representantes sindicales y en particular los vocales jurados actúan de mediadores y negociadores con la empresa y el sindicato, consiguiendo, en muchos casos, aminorar la sanción o la readmisión de los despedidos, aunque ello significara, con frecuencia, cambiar de puesto de trabajo. Solo en el caso del conflicto del taller de acabados, la empresa mantuvo el despido de tres trabajadores a los que consideró responsables de la envergadura de dicho conflicto.⁷⁹

El expediente de crisis de 1967 y los procesamientos en 1968 de un grupo de obreros de la fábrica siderúrgica saguntina comprometidos con la organi-

76. La *marcheta* se denominaba al trabajo realizado a un ritmo inferior al mínimo exigido para alcanzar el grado de efectividad necesario. Fue utilizada como forma de protesta que alteraba el ritmo de producción requerido pero no suponía sanción al no ser considerada paro o huelga.

77. Acta del Jurado de Empresa, 27/9/1964, carp. 304.

78. También la clandestina Mundo Obrero, febrero, 1964, p. 5, que hace seguimiento de la trayectoria de lucha obrera en la siderurgia saguntina y llega a ponerla como modelo a seguir.

79. Memoria del Jurado de Empresa, 1965, p. 67, carp. 206.

zación sindical clandestina Comisiones Obreras significaron golpes importantes en el movimiento obrero saguntino, pero los representantes obreros del jurado de empresa, sin embargo, prosiguen en su papel y consiguen logros como llegar al acuerdo con la empresa para firmar un nuevo convenio colectivo y un reglamento de régimen interno, y, sobre todo, dan pruebas de su dinamismo y perseverancia al conseguir que el comité de calificación de puestos de trabajo efectúe una revisión para elevar los grados de calificación, que afectaría a seiscientos trabajadores, y también la revisión al alza de todos los sistemas de incentivos establecidos de acuerdo al SB y que constituía una importante mejora en las retribuciones y en la producción de la fábrica.⁸⁰ En este sentido, el progreso técnico de la fábrica alcanzado en los últimos años, del que el SB es en gran medida responsable y partícipe, llevó a que en el reglamento aprobado en 1969 ya no se distinguiera entre empleados y obreros, sino que todos son empleados a los que se clasifica en función de su categoría profesional.⁸¹

Aunque la gestión del comité de calificación y del jurado de empresa sigue atendiendo todas las demandas y reclamaciones relacionadas con el sistema de racionalización del trabajo, el conflicto colectivo más significativo relacionado con el mismo se producirá en 1967, en el tren comercial de laminación (equipo de tijeras) donde la acción coordinada de todos los representantes sindicales consiguen un acuerdo con la empresa para establecer incentivos a base de estipular la relación entre calificación y puntos/hora.⁸² En este mismo año se conjugan las consecuencias de la reestructuración y reajuste de personal derivado del expediente de crisis, con el sistema de reorganización de asignación de puestos de trabajo derivado del SB, pero los representantes obreros del jurado de empresa siempre actúan como órgano de mediación, negociación y resolución de los conflictos y todo tipo de reclamaciones.

Es destacable, en suma, el doble papel que adoptaron los vocales jurados ante los conflictos: por un lado ejercieron funciones de dirección, coordinación y liderazgo obrero, y por otro mantuvieron su gestión de tramitación, negociación y diálogo con empresa, sindicato, ministerio o magistratura en defensa de los intereses obreros, de tal manera que el jurado de empresa, en lo que corresponde al componente obrero, se convirtió en un órgano que superaba su función mediadora para actuar como órgano de gestión de los conflictos.⁸³

A pesar de la oposición y de los recelos que despertaba la nueva ley sindical de 1971, los trabajadores siderúrgicos porteños prosiguieron en la consolidación de su estrategia de lucha legal en un proceso ascendente de unidad y reorganización obrera que empezaría a dar sus frutos cuando, tras las elec-

80. Memoria del Jurado de Empresa, 1969, carp. 310.

81. *Ibíd.*, 1969, p. 16.

82. Acta del Jurado de Empresa, 7/12/1967, carp. 306.

83. Soto (2006), p. 24.

ciones sindicales de 1971,⁸⁴ se constituyó una nueva comisión (Comisión Paritaria) que entendía en las reclamaciones relacionadas con la aplicación del sistema de análisis de rendimientos, horas extras, tarifas e incentivos, revisión de destajos, primas o tareas, con lo cual aumentaba el protagonismo obrero en las cuestiones de desacuerdo o conflicto generadas por el sistema de organización y método de trabajo vigente.⁸⁵

Conclusiones

El taylorismo aplicado en la siderurgia española responde a la necesidad empresarial de aumentar la productividad y los beneficios a partir de la coyuntura económica favorable de finales de los años cincuenta. Para el caso de la siderurgia saguntina, actuaron como elementos que favorecen su puesta en marcha: el paternalismo empresarial previo expresado en su política social-asistencial; el vínculo empresa-trabajadores-ciudad establecido gracias al componente particular de *factory-town* de la fábrica saguntina; y, finalmente, las instituciones y legislación que acompañaron al proceso y que lo hacían posible: la Ley de Convenios Colectivos y el jurado de empresa. El nuevo sistema de productividad elegido se presenta, pues, como uno de los detonantes que hacen necesaria la firma del primer convenio colectivo (1961) en la fábrica siderúrgica del Puerto de Sagunto, donde quedarían establecidas las pautas y condiciones del nuevo sistema de productividad y racionalización del trabajo, como elemento indispensable en los objetivos de la empresa y con el compromiso de su aceptación y cumplimiento por parte de los trabajadores.

El objetivo empresarial de aumentar la productividad mediante la aplicación del SB, junto a la fijación por el mismo de las condiciones de trabajo y nivel de los salarios, llevará a empresa y trabajadores a mantener una actitud activa e interesada respecto a dicho sistema, lo que constituirá un elemento clave en las relaciones laborales en cuanto ambos se verán obligados a modificar la relación precedente por otra en la que primará la negociación, la discusión y la búsqueda de acuerdos, sobre el planteamiento autoritario de la empresa y el de conflicto por parte de los trabajadores. De esta manera, el SB se presenta como el principal responsable de los aspectos a negociar en el convenio colectivo y de la conflictividad en la fábrica, tanto la de baja intensidad como la de los grandes conflictos colectivos. La necesidad por parte de la empresa de firmar el primer convenio colectivo supuso para los trabajadores,

84. Tras la crisis abierta en el movimiento obrero porteño en 1968, se presentó a estas elecciones sindicales con sus mejores baluartes e inició su proceso de reestructuración, mostrando una posición homogénea y firmeza en sus reivindicaciones. Actas del Jurado de empresa, 30/6/1971, carp. 310.

85. Acta del Jurado de Empresa, 2/7/1971, carp. 310.

una vez firmado el mismo, conseguir algunas compensaciones importantes en subidas salariales y beneficios sociales, aunque una vez que el SB se aplica siguiendo lo estipulado en el texto convenido, la empresa evitó aumentarlas con otro nuevo convenio, al tiempo que los trabajadores van asumiendo estos beneficios sociales como una forma añadida de retribución al rendimiento de su trabajo, y ello les llevaría a exigirlos como derechos merecidos junto a las reivindicaciones salariales o las relacionadas directamente con las condiciones de trabajo. La negociación y la conflictividad posterior al primer convenio colectivo giraron, pues, en torno a las cuestiones derivadas de la calificación y sus grados, niveles de rendimiento pretendidos y alcanzados, y los controles de producción y calidad que podían cuestionar la cuantía de las primas y, por tanto, del salario.⁸⁶

La posición activa de los trabajadores en esta nueva etapa de relaciones laborales les llevó a buscar nuevas vías de actuación que, para que fuesen efectivas, requerían de una importante organización que les permitiera actuar de forma conjunta por los intereses comunes de todos los trabajadores. Se optó por utilizar la vía de acción legal activada por el régimen franquista para la representación de los trabajadores (jurado de empresa), a pesar de que era un órgano corporativo, pero del que deberían salir los representantes obreros que debían protagonizar las negociaciones con la empresa, y requería, por ello, de la participación activa en las elecciones sindicales. Esta vía se presentó como la mejor fórmula posible en esos momentos de conseguir verdaderos representantes, que luego se convirtieron en auténticos líderes sindicales, capaces de movilizar a toda una fábrica, y en el caso del Puerto de Sagunto a toda la población, apoyando acciones de presión o conflicto, organizando asambleas para mantener un contacto directo entre líderes y bases, al tiempo que no abandonaron nunca el diálogo, la negociación y la búsqueda de acuerdo con la empresa. Este cambio en las relaciones laborales fue especialmente importante para los trabajadores porque significó iniciarles en la experiencia de unas relaciones laborales en las que los trabajadores adquieren un papel activo y protagonista,⁸⁷ ensayan acciones tanto de conflicto como de diálogo-consenso y asumen la conciencia de la negociación como su principal herramienta, al tiempo que activan fórmulas de presión y apoyo⁸⁸ necesarias para hacer efectivos sus peticiones. Por otro lado, este nuevo movimiento obrero mantuvo activada la organización clandestina, gestando un nuevo modelo de organización sindical, democrática y de clase, que tenía como miembros a los mismos líderes y bases obreras que ha-

86. Pérez e Ibáñez (2000), p. 42.

87. Díez (2008), para el caso de Valladolid.

88. El movimiento obrero del Puerto de Sagunto contó en todas sus acciones con el apoyo masivo de la plantilla y de la población porteña.

bían protagonizado el *entrismo* y la lucha legal, y que a partir de la legalización sindical en 1977 se adscribirán preferentemente al sindicato Comisiones Obreras.

El nuevo movimiento obrero que se forja en los años sesenta surge ligado a la implantación en algunas empresas de los sistemas de OCT y de la posibilidad de negociar con la empresa las condiciones laborales a través de un convenio colectivo. Con él se constituye una nueva cultura obrera basada en el diálogo y la negociación, y que hace uso de las instituciones legales existentes. Se trata de un movimiento obrero que se centra en otras formas de lucha, que tiene como organización primaria a la fábrica y que cambia la protesta política por la sindical, lo que marcó el camino de un nuevo sindicato: Comisiones Obreras.

BIBLIOGRAFÍA

- BABIANO MORA, José, (1993). «Las peculiaridades del fordismo español». *Cuadernos de relaciones laborales*, ISSN 1131-8635, n.º 3, pp. 77-94.
- (1995). *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo. (Madrid 1951-1977)*. Madrid. Siglo XXI, Fundación 1.º de Mayo.
- BERNAL GARCÍA, Francisco (2016). «El autoritarismo laboral en la Europa de entreguerras. Corporativismo y Estado en los procesos autoritarios de institucionalización de las relaciones laborales». En: *I Congreso iberoamericano de relaciones laborales y recursos humanos*, Sevilla, 28-29 de enero.
- CASTILLO, Juan José (1988). «El taylorismo hoy: ¿Arqueología industrial?». *Nuevas Formas de Trabajo*. Madrid.
- CORIAT, Benjamín (1991). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- DE MINGO, José Antonio; MAROTO, Carlos (2002). «Para estudiar la historia de las relaciones laborales en el lugar de trabajo. Una nota sobre la documentación procedente de los jurados de empresa». En: VV. AA., *I Jornadas de historia económica de las relaciones laborales*, Sevilla.
- DÍEZ ABAD, M.ª Rosario (2008). «La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid». En: *Historia del Presente*. Madrid: CIHDE.
- FERNÁNDEZ GUERRERO, Rafael (coord.) (1998). *Organización y métodos de Trabajo. Dirección de la producción y recursos humanos*. Madrid: Civitas.
- FERNÁNDEZ ROCA, Francisco Javier (1996). «Las relaciones laborales en el franquismo: un acercamiento a las actas de los Jurados de Empresa». En: CASTILLO, S. (coord.), *El trabajo a través de la historia*. Madrid: UGT, Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social, pp. 533-541.

- GIRONA, Manuel; VILA, José (1991). *Arqueología industrial en Sagunto*. Valencia: Alfons el Magnànim, IVEI.
- GÓMEZ ALÉN, José (1995). «La organización del trabajo y los conflictos laborales en Galicia: 1960-1975». En: CASTILLO, Santiago (coord.), *El trabajo a través de la historia*. Actas del II Congreso de la Asociación de la Historia Social, Córdoba, abril de 1995. Madrid, pp. 543-550.
- GÓMEZ RODA, Alberto (2004). *Comisiones obreras y represión franquista. Valencia, 1958-1972*. Valencia: PUV.
- HEBENSTREIT, María (2010). «Cultura y negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975». *Historia, Trabajo y Sociedad, Revista Fundación 1.º de Mayo*. Madrid, n.º 1, pp. 7-28.
- (2014). *La oposición al franquismo en Puerto de Sagunto (1958-1977)*. Valencia: PUV.
- MATEOS LÓPEZ, Abdón (2008). *Contra la dictadura franquista 1939-1975*. Madrid: Siglo XXI.
- MATEOS, Abdón; SOTO, Álvaro (1997). *El final del franquismo, 1959-1975. La transformación de la sociedad española*. Madrid: Historia 16-Temas de Hoy.
- MARTÍN ACEÑA, Pablo; MARTÍNEZ RUIZ, Enrique (2009). «La edad de oro del capitalismo español. Crecimiento económico sin libertades políticas». En: TOWNSON, N. (ed.), *España en cambio. El segundo franquismo, 1959-1975*. Madrid: Siglo XXI, pp. 1-22.
- MOLINERO, Carme; YSÀS, Pere (1996). «La conflictividad laboral en Barcelona, 1962-1976». En: CASTILLO, Santiago (dir.), *Actas del II Congreso de Historia Social, Córdoba, 1995: El trabajo a través de la Historia*. Madrid: AHS, SFC, (UGT) y CEH.
- NADAL OLLER, Jordi, (dir) (2003). *Atlas de la industrialización de España, 1750-2000*. Barcelona: Fundación BBVA, Crítica.
- OIT (1986). *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra, 3.ª ed. revisada.
- PARIS EGUILAZ, Higinio (1954). *Sentido y límites de la política social*. Madrid: Diana.
- PÉREZ PÉREZ, José Antonio (2001). *Los años del acero. La transformación del mundo laboral en el área industrial del Gran Bilbao (1958-1977), Trabajadores, convenios y conflictos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- PÉREZ PÉREZ, José Antonio; IBÁÑEZ ORTEGA, Norberto (2000). «La organización científica del trabajo en Vizcaya (1923-1975): fiebre productiva y consecuencias sociales de una racionalización dirigida». *Lan Harremanak*, n.º 3, pp. 11-50.
- QUÍLEZ PARDO, Ana María (2013). «Paternalismo industrial y ciudad-fábrica. El caso del Puerto de Sagunto durante el franquismo». *Saitabi. Revista de la Facultad de Geografía e Historia*, n.º 62-63, pp. 241-255.
- (2016a). *La siderurgia de Sagunto durante el primer franquismo (1940-1958). Estructura organizativa, producción y política social*. Valencia: PUV.
- (2016b). «Negociación y convenios en el tardo-franquismo español». *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, n.º 15, pp. 227-254.
- REIG ARMERO, Ramir (1999). «Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros. Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto». En: *Reconversión y revolución. Industrialización*

- y patrimonio industrial del Puerto de Sagunto. Valencia: Universitat de València, pp.47-57.
- REIG ARMERO, Ramir; DEL ÁLAMO, Manuel, (1998). «MACOSA (Valencia) y Altos hornos de Vizcaya (Sagunto): 1958-1968. Dos modelos de implantación de la OCT». En: ARENAS POSADAS, Carlos; FLORENCIO PUNTAS, Antonio; MARTÍNEZ, José Ignacio (eds.). *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*. Sevilla: Atril 97, pp. 217-234.
- REIG MARTÍNEZ, Ernest (1985). «Crisis de la agricultura y crecimiento industrial en los años sesenta y setenta». *La Época de Franco, Nuestra Historia*. Valencia: Aramo, vol. 7.
- SÁEZ GARCÍA, Miguel Ángel; DÍAZ MORLÁN, Pablo (2009). *El Puerto del Acero. Historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones de Historia.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, Rosario; NICOLÁS MARÍN, M.^a Encarna (1994). «Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)». En RUIZ, David, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid: Siglo XXI, pp. 1-46.
- SARTORIUS, N. (1975). *El resurgir del movimiento obrero*. Barcelona: Laia.
- SOTO CARMONA, Á. (2005). *¿Atado y bien atado? Institucionalización y crisis del franquismo: 1957-1975*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- (2006). «No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975». *Pasado y Memoria. Revista de la Historia Contemporánea*, n.º 5, pp. 15-43.
- VEGA GARCÍA, Rubén (1999). «Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia». *Sociología del Trabajo*, n.º 36, pp. 133-154.
- VERGARA, J. M. (1971). *La organización científica del trabajo. ¿Ciencia o ideología?* Barcelona: Fontanella.
- VV. AA. (2004). *Miguel Lluch (1925-2002). In Memoriam*. Valencia: Fundación Funcasocial, PCPV, CCOOPV, Martínez Impresores, SL.
- YSÁS, P. (2004). *Disidencia y subversión: la lucha del régimen franquista por su supervivencia, 1960-1975*. Barcelona: Crítica.



Taylorism and worker response in the steel industry of Sagunto. Changes in labor relations in late-Francoist Spain

ABSTRACT

The scientific organization of work generates significant changes in labor relations and working conditions, and jointly involves the company and the workers. Taylorism is presented as necessary to increase productivity and business profits, and as a lever that led workers to use and maximize all available tools to defend their interests in order to alleviate the negative effects of new production methods. Beside the systematic use of collective bargaining, they incorporated new actions and methods in the workers' struggle, alternating at their discretion those of lobbying and conflict with dialogue and consensus, made effective through unionisation and which led to an alternative type of organization, one of class.

KEYWORDS: rationalization of work, productivity, collective bargaining, legal struggle

JEL CODES: J52, L23, M11, O31, O33



Taylorismo y respuesta obrera en la siderurgia de Sagunto. Cambios en las relaciones laborales del tardofranquismo

RESUMEN

La organización científica del trabajo genera cambios significativos en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, e implica conjuntamente a empresa y trabajadores. El taylorismo se presenta como elemento necesario para el aumento de la productividad y el beneficio empresarial, así como revulsivo que lleva a los trabajadores a usar y aprovechar al máximo todos los instrumentos disponibles en defensa de sus intereses a fin de paliar los efectos negativos del nuevo método de producción. Al recurso sistemático de la negociación colectiva se unen nuevas acciones y métodos de lucha obrera, alternando a discreción las acciones de presión y conflicto con las de diálogo y consenso, y cuya efectividad se hace posible desde la organización sindical corporativa vigente hasta convertirse en una organización alternativa, de clase.

PALABRAS CLAVE: racionalización del trabajo, productividad, negociación colectiva, lucha legal

CÓDIGOS JEL: J52, L23, M11, O31, O33