

PECVNIA

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

2008

7

PECVNIA

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Pecvnia (Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León) es una publicación semestral con una marcada orientación interdisciplinar e intercultural. Su temática abarca todas las áreas del saber que confluyen en el mundo contemporáneo de la economía y la empresa. Con carácter anual se edita también un número monográfico.

Pecvnia da cabida a aportaciones científicas originales. El Consejo de Redacción, oído el parecer de los miembros del Consejo Asesor, compuesto por especialistas externos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León, publica los originales seleccionados. Los trabajos pueden estar redactados en español, francés o inglés. Teniendo en cuenta la calidad excepcional del trabajo, el Consejo de Redacción estudiará la aceptación de investigaciones presentadas en otras lenguas. Si ese fuera el caso, los resúmenes irán en español e inglés.

Pecvnia está referida en los siguientes índices, catálogos y bases de datos:

- Latindex, Sistema regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal. Universidad Nacional Autónoma de México.
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas). Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- ISOC, Ciencias Sociales y Humanidades. Instituto de Estudios Documentales sobre Ciencia y Tecnología (IEDCYT-CSIC).
- Dialnet, Portal de difusión de la producción científica hispana. Universidad de La Rioja.
- IN-RECS, Índice de impacto Revistas Españolas de Ciencias Sociales.
- EC3, Grupo de Investigación Evaluación de la Ciencia y de la Comunicación Científica, Universidad de Granada.
- Base de Dades de Sumaris. Consorci de Biblioteques Universitàries de Catalunya.
- MIAR, Matriu d'Informació per a l'Avaluació de Revistes. Programa de Estudios y Análisis del Ministerio de Educación y Ciencia; Departament de Biblioteconomia i Documentació, Universitat de Barcelona.

Redacción y correspondencia:

PECVNIA
Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales
UNIVERSIDAD DE LEÓN
Campus de Vegazana, s/n
24071 León (España)
ulepec@unileon.es

<http://www3.unileon.es/pecvnia/pecvnia.htm>

© Universidad de León, Secretariado de Publicaciones
© Los autores
ISSN: 1699-9495
Depósito Legal: LE-1514-2005
Maquetación: Emilio Fernández Alonso
Impresión: Universidad de León. Servicio de Imprenta

CONSEJO ASESOR

Temi Abimbola	<i>Univ. of Warwick (Reino Unido): Comercialización e Investigación de Mercados</i>
Manuel Ahijado Quintillán	<i>Univ. Nac. de Educación a Distancia: Fundamentos del Análisis Económico</i>
José Ignacio Alonso Cimadevilla	<i>Inst. Nac. de Estadística (León): Estadística e Investigación Operativa</i>
Alejandro Álvarez Béjar	<i>Univ. Nac. Autónoma de México (UNAM): Economía Aplicada</i>
Ana María Arias Álvarez	<i>Univ. de Oviedo: Contabilidad</i>
Valentín Azofra Palenzuela	<i>Univ. de Valladolid: Economía Financiera</i>
Laurentino Bello Acebrón	<i>Univ. de La Coruña: Comercialización e Investigación de Mercados</i>
José María Bravo Gozalo	<i>Univ. de Valladolid: Filología Inglesa</i>
Manuel Brea Claramonte	<i>Univ. de Deusto: Filología Inglesa</i>
Jaime Cabeza Pereiro	<i>Univ. de Vigo: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>
Rafael Calvo Ortega	<i>Univ. Complutense de Madrid: Derecho Financiero y Tributario</i>
M ^a Teresa Cancelo Márquez	<i>Univ. de Santiago de Compostela: Economía Aplicada</i>
Hilario Casado Alonso	<i>Univ. de Valladolid: Historia e Instituciones Económicas</i>
José Luis Chamosa González	<i>Univ. de León: Filología Inglesa</i>
Fabián Estapé i Rodríguez	<i>Univ. de Barcelona: Economía Aplicada</i>
Ana Isabel Fernández Álvarez	<i>Univ. de Oviedo: Economía Financiera</i>
Manuel Fernández Bagüés	<i>Univ. Carlos III: Fundamentos del Análisis Económico</i>
Esteban Fernández Sánchez	<i>Univ. de Oviedo: Organización de Empresas</i>
Luisa Fronti de García	<i>Univ. de Buenos Aires (Argentina): Contabilidad</i>
Juan Manuel de la Fuente Sabaté	<i>Univ. de Burgos: Organización de Empresas</i>
Montserrat Gárate Ojanguren	<i>Univ. del País Vasco: Historia e Instituciones Económicas</i>
Ricardo García Macho	<i>Univ. Jaume I: Derecho Administrativo</i>
Myriam García Olaya	<i>Univ. de Cantabria: Economía Financiera</i>
Isabel García Planas	<i>Univ. Politécnica de Cataluña: Matemática Aplicada</i>
José Luis García Suárez	<i>Univ. de Oviedo: Contabilidad</i>
Avelino García Villarejo	<i>Univ. de Valladolid: Economía Aplicada</i>
José Luis García-Pita y Lastres	<i>Univ. de La Coruña: Derecho Mercantil</i>
Francesco Giunta	<i>Univ. degli Studi di Firenze (Italia): Economía Financiera</i>
Andrés González Carmona	<i>Univ. de Granada: Estadística e Investigación Operativa</i>
Klaus Grunert	<i>Aarhus Univ. (Dinamarca): Comercialización e Investigación de Mercados</i>
Luis Ángel Guerras Martín	<i>Univ. Rey Juan Carlos: Organización de Empresas</i>
Ramón Gutiérrez Jáimez	<i>Univ. de Granada: Estadística e Investigación Operativa</i>
Esther Hernández Longas	<i>Univ. de Alcalá: Filología Francesa</i>
Juan Hernangómez Barahona	<i>Univ. de Valladolid: Organización de Empresas</i>
Rafael Herreras Pleguezuelo	<i>Univ. de Granada: Economía Aplicada</i>
Esteban Indurain Eraso	<i>Univ. Pública de Navarra: Análisis Matemático</i>
Marko Järvenpää	<i>Univ. de Jyväskylä (Finlandia): Economía Financiera</i>

- Antonio López Hernández *Univ. de Granada: Contabilidad*
- Paul D. McNelis *Fordham University, New York (USA): Contabilidad*
- Miguel Ángel Malo Ocaña *Univ. de Salamanca: Fundamentos del Análisis Económico*
- Fernando Manrique López *Univ. de Deusto: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
- José Ramos Pires Manso *Univ. de Beira Interior (Portugal): Economía Aplicada*
- Danuta Marciniak-Neider *Univ. of Gdańsk (Polonia): Comercialización e Investigación de Mercados*
- Jesús Martínez Girón *Univ. de La Coruña: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
- Urbano Medina Hernández *Univ. de la Laguna: Economía Financiera*
- Alejandro Menéndez Moreno *Univ. de Valladolid: Derecho Financiero y Tributario*
- Marta Menéndez Rodríguez-Vigil *Univ. Paris IX-Dauphine (Francia): Fundamentos del Análisis Económico*
- Alberto de Miguel Hidalgo *Univ. de Salamanca: Economía Financiera*
- Mario J. Miranda *Victoria University, Melbourne (Australia): Comercialización e Investigación de Mercados*
- José Ignacio Morillo-Velarde Pérez *Univ. Pablo de Olavide: Derecho Administrativo*
- María Manuela dos Santos Natário *Instituto Politécnico da Guarda (Portugal): Economía Aplicada*
- José Emilio Navas López *Univ. Complutense de Madrid: Organización de Empresas*
- José Manuel Otero Lastres *Univ. de Alcalá: Derecho Mercantil*
- Ewa Oziewicz *Univ. of Gdańsk (Polonia): Economía Aplicada*
- Ricardo J.M. Pahlen Acuña *Univ. de Buenos Aires (Argentina): Contabilidad*
- Antonio Pascual Acosta *Univ. de Sevilla: Estadística e Investigación Operativa*
- Aldo Pavan *Univ. degli Studi di Cagliari (Italia): Contabilidad*
- Lourdes Pérez González *Univ. de Oviedo: Filología Francesa*
- Alicia Ponce Rodríguez *Rubiera, S.A. (León): Matemática Aplicada*
- Fco. Javier Quesada Sánchez *Univ. de Castilla-La Mancha: Contabilidad*
- Victor V. Raitarovsky *Univ. Internacional de Moscú (Rusia): Filología Románica*
- Ignacio Rodríguez del Bosque *Univ. de Cantabria: Comercialización e Investigación de Mercados*
- Carlos Rodríguez Palmero *Univ. de Valladolid: Economía Aplicada*
- Luis Ruiz-Maya Pérez *Univ. Autónoma de Madrid: Economía Aplicada*
- M^a Isabel Sánchez Sánchez-Amaya *Univ. del País Vasco: Economía Aplicada*
- Vida Skudiene *ISM Vadybos ir Ekonomikos Universitetas, Kaunas (Lithuania): Organización de Empresas*
- Francisco Sosa Wagner *Univ. de León: Derecho Administrativo*
- Isabel Suárez González *Univ. de Salamanca: Organización de Empresas*
- Luis Julio Tascón Fernández *Univ. de Oviedo: Historia e Instituciones Económicas*
- José Manuel Tejerizo López *Univ. Nacional de Educación a Distancia: Derecho Financiero y Tributario*
- John A. Thorp *Regent's College London (Reino Unido): Economía Financiera*
- Juan Trespalacios Gutiérrez *Univ. de Oviedo: Comercialización e Investigación de Mercados*
- Rodolfo Vázquez Casielles *Univ. de Oviedo: Comercialización e Investigación de Mercados*
- Luis Antonio Velasco San Pedro *Univ. de Valladolid: Derecho Mercantil*
- Gianfranco Antonio Vento *Univ. Telematica "Guglielmo Marconi", Roma (Italia): Economía Financiera*
- Demetris Vrontis *Univ. of Nicosia (Chipre): Comercialización e Investigación de Mercados*
- Eduardo Zepeda Miramontes *United Nations Development Programme: International Poverty Centre, Brasilia (Brasil): Economía Aplicada*

CONSEJO DE REDACCIÓN

Juan Lanero Fernández DIRECTOR
Mar García Casado SECRETARIA
Juan Luis Martínez Casado SECRETARIO ADJUNTO

Dolores Albarracín *Univ. of Illinois at Urbana-Champaign (USA): Comercialización e Investigación de Mercados*
Carlos Arias Sampedro *Univ. de León: Fundamentos del Análisis Económico*
Germán Barreiro González *Univ. de León: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Jesús Basulto Santos *Univ. de Sevilla: Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*
Jaime Bonache *Cranfield University (Reino Unido): Organización de Empresas*
Roque Brinckmann *Univ. Federal de Santa Catarina (Brasil): Economía Financiera*
Giuseppe Catturi *Univ. degli Studi di Siena (Italia): Contabilidad*
Angustias Díaz Gómez *Univ. de León: Derecho Mercantil*
Mario Díaz Martínez *Univ. de León: Filología Inglesa*
José Manuel Díez Modino *Univ. de León: Economía Aplicada*
Miguel A. Fajardo Caldera *Univ. de Extremadura: Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*
José Luis Fanjul Suárez *Univ. de León: Economía Financiera*
Josefa Eugenia Fernández Arufe *Univ. de Valladolid: Economía Aplicada*
José Miguel Fernández Fernández *Univ. de León: Contabilidad*
Richard K. Fleischman *John Carroll Univ., Cleveland, Ohio (USA): Contabilidad*
Ana Frankenberg-García *Inst. Sup. de Línguas e Administração de Lisboa (Portugal): Filología Inglesa*
Javier Gómez Pérez *Univ. de León: Matemática Aplicada*
José Luis Goñi Sein *Univ. Públ. de Navarra: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Pere Grima Cintas *Univ. Politècnica de Catalunya: Estadística e Investigación Operativa*
Agustín Hernández Bastida *Univ. de Granada: Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*
Esteban Hernández Esteve *Asoc. Española de Contabilidad y Admón. de Empresas (AECA): Historia de la Contabilidad*
Erzsébet Hetesi *Szegedi Tudományegyetem (Hungria): Comercialización e Investigación de Mercados*
David Hillier *Univ. of Leeds (Reino Unido): Economía Financiera*
Ruediger Kaufmann *Univ. of Nicosia (Chipre): Comercialización e Investigación de Mercados*
Kevin Keasey *Univ. of Leeds (Reino Unido): Economía Financiera*
Dmitry Vladimirovich Kuzin *Univ. Internacional de Moscú (Rusia): Economía Financiera*
Hermenegildo López González *Univ. de León: Filología Francesa*
Francisco López Menudo *Univ. de Sevilla: Derecho Administrativo*
Timoteo Martínez Aguado *Univ. de Castilla-La Mancha: Economía Aplicada*
Francisco Javier Martínez García *Univ. de Cantabria: Contabilidad*

Manuel Molina Fernández *Univ. de Extremadura: Estadística e Investigación Operativa*
M^a Jesús Mures Quintana *Univ. de León: Estadística e Investigación Operativa*
Mariano Nieto Antolín *Univ. de León: Organización de Empresas*
José Luis Placer Galán *Univ. de León: Comercialización e Investigación de Mercados*
Antonio Pulido San Román *Univ. Autónoma de Madrid: Economía Aplicada*
Tomás Quintana López *Univ. de León: Derecho Administrativo*
Héctor Ramos Romero *Univ. de Cádiz: Estadística e Investigación Operativa*
José Luis Rojo García *Univ. de Valladolid: Economía Aplicada*
Eduardo Scarano *Univ. de Buenos Aires (Argentina): Contabilidad*
Regio Marcio Toesca Gimenes *Univ. Paranaense, Umuarama (Brasil): Contabilidad*
Manuela Vega Herrero *Univ. de León: Derecho Financiero y Tributario*
Juan Ventura Victoria *Univ. de Oviedo: Organización de Empresas*
Alain Verschoren *Univ. Antwerpen (Bélgica): Matemática Aplicada*
Claudio Vignali *Leeds Metropolitan Univ. (Reino Unido): Comercialización e Investigación de Mercados*
Ulrich Zachert *Univ. Hamburg (Alemania): Derecho del Trabajo*

PECVNIA

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

ISSN 1699-9495

Núm. 7

2008

SUMARIO

Beatriz Agra Viforcós <i>La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral</i>	1–24
Henar Álvarez Cuesta <i>El Comité de Empresa Europeo como instrumento de participación de los trabajadores a nivel supranacional</i>	25–44
Roberto Fernández Fernández <i>Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI</i>	45–71
Javier Fernández-Costales Muñiz <i>La distribución de los riesgos en las doctrinas laboral y civil ante la imposibilidad de cumplimiento de la prestación</i>	73–99
Nuria González Rabanal y M ^a Paz Benito del Pozo <i>Política industrial y suelo industrial: especial referencia a Castilla y León</i>	101–123
Julio Lago Rodríguez y Lorenzo Sevilla Gallego <i>Análisis DAFO de los Picos de Europa de León</i>	125–148
J. Lanero Fernández <i>De cómo los ingleses deben comerciar en la península Ibérica: The Marchants Avizo (1589)</i>	149–205
M ^a de los Reyes Martínez Barroso <i>El principio de igualdad y la no discriminación del trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico español</i>	207–226
M ^a Genoveva Millán Vázquez de la Torre y Amparo Melián Navarro <i>El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España). Un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora</i>	227–256
Ana I. Salvador Chamorro <i>El proceso de reforma económica de China y su adhesión a la OMC</i>	257–284
Manuel F. Suárez-Barraza y José-Á. Miguel-Dávila <i>Encontrando al Kaizen: Un análisis teórico de la Mejora Continua</i>	285–311
Normas de publicación	313–314

La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral

Recibido: Octubre 2008
Aceptado: Mayo 2009

Beatriz Agra Viforcós
bagrv@unileon.es
Universidad de León
Fac. de Ciencias del Trabajo
Campus de Vegazana, s/n
24071 León (España)

La LPRL otorga protección genérica a todo trabajador y diferenciada a determinados colectivos, entre ellos los denominados especialmente sensibles. Así, su art. 25 prohíbe adscribir al sujeto a tareas cuyo desarrollo implique peligro para él o terceros debido a las características personales, estado biológico, discapacidad u otra situación transitoria durante la cual no responda a las exigencias psicofísicas del puesto; contexto idóneo para convertir a la vigilancia de la salud en instrumento de selección de mano de obra y en amenaza para intimidad e igualdad. También impone al empresario una atención particularizada, y adoptar medidas preventivas y de protección adecuadas, respecto a empleados cuya sensibilidad surja o sea conocida vigente la relación; el principio de adaptación del trabajo al trabajador exige alejarle del riesgo, forzando, incluso, la movilidad funcional o

The LPRL provides, with a generic protection for all employees, a specific one, aimed at certain groups; one of this, the "especially sensitive workers". In such a way that its article 25 bans ask the employee, in view of his state of health or capacity, to carry on potentially dangerous activities, for him o for other people. In this context, the surveillance of workers' health condition is a good selection test for the labour and a threat for private life and equality. Also imposes to the entrepreneur a single attention and the obligation of adopt the right preventive and protective measures as regards the employees whose sensitive arises or is known current the labour relation. The principle of adapt the work to the worker requires to move him away from the risk, even forcing the mobility between functions or places

geográfica (no condicionadas al origen profesional de una eventual dolencia), o impidiéndola, y convirtiendo a la extinción en *ultima ratio*. El despido por omisión de datos clínicos o personales será nulo (art. 18 CE); únicamente improcedente si la causa de la resolución es la falta de capacidad por enfermedad, pues la jurisprudencia no lo estima discriminatorio.

Palabras clave: trabajador especialmente sensible, prevención de riesgos, modificación de condiciones, extinción.

(or, even, banning the transfer to a workplace dangerous for him) and turning the dismissal into the last option. The dismissal with origin in the omission of clinical or personal information will be annulled (art. 18 CE); only unfair dismissal if the reason is the lack of capacity because illness, due to according to jurisprudence, it is not discriminatory.

Key words: especially sensitive worker, safety in the workplace, changes to working conditions, dismissal.

1. INTRODUCCIÓN

Constituye lugar común en la doctrina la afirmación del radical cambio que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), vino a significar en el panorama productivo español. Ríos de tinta han corrido para poner de manifiesto que, tras tan importante texto normativo y en aras a una mayor satisfacción de los objetivos constitucionales, la perspectiva frente a la siniestralidad laboral ha de mutar, superando de una vez por todas los viejos enfoques anclados en la faceta eminentemente asistencial o reparadora para asumir con plenitud un punto de vista prioritariamente preventivo¹ y proyectando una visión dinámica y global capaz de exceder de la lucha contra el accidente de trabajo y la enfermedad profesional en los términos aquilatados por el ordenamiento de la Seguridad Social, tal y como se extrae del art. 4 LPRL en su definición de riesgo y daño laboral².

Bajo tales premisas, la LPRL muestra toda su ambición cuando, lejos de conformarse con otorgar una cobertura uniforme para todos los trabajadores, atiende también a la posible presencia de circunstancias

¹ La LPRL prima "la prevención frente a la reparación, lo que supone un salto cualitativo para la defensa de la salud de los trabajadores, ya que frente al principio de que 'todo daño debe ser resarcido' se coloca el principio de que 'todo daño debe ser evitado'", STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (AS 2007/168).

² "Para la aplicación de la LPRL y las consecuencias derivadas de su incumplimiento, no es preciso que el daño causado deba previamente ser definido como accidente de trabajo. Y sin perjuicio obviamente de que así pueda calificarse en el procedimiento que corresponda", STSJ Madrid 14 enero 2005 (JUR 84184) o SJS nº 33 Madrid 14 enero 2005 (AS 1152).

que aconsejen una respuesta singular³. Es consciente, y actúa en consecuencia, de la existencia de algunas características personales o laborales que determinan una superior o diferente situación de peligro; tal es el caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia⁴, de los menores⁵, de los trabajadores temporales⁶ o contratados a través de una ETT⁷ o de los sujetos a la concurrencia de diversos empresarios vinculados o no por mecanismos de subcontratación⁸.

Con todo, en este ámbito la mayor grandeza de la norma viene dada por la posibilidad de tomar en consideración las peculiaridades

³ "Procede diferenciar, así, entre una protección genérica e indiferenciada, que atiende a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la LPRL, y una protección selectiva o específica para determinados grupos de empleados", Susana Rodríguez Escanciano (2006) "Supuestos especiales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores: grupos específicos de riesgos", *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Junta de Castilla y León, p. 169.

⁴ Los riesgos en el trabajo se incrementan para la mujer debido a "las cuestiones biológicas asociadas a la maternidad"; a tal dato viene a añadirse la necesidad de proteger al feto o, en el caso de la lactancia, al hijo recién nacido que puede verse expuesto a agentes perniciosos a través de la lactancia materna, José Antonio Panizo Robles (1999) "La Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su incidencia en la Seguridad Social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 201, p. 68.

⁵ Su inmadurez física y psíquica determina una superior sensibilidad, tal y como reconocen, entre otras, la STSJ Cataluña 25 enero 2005 (AS 512) o la SAP Barcelona 19 diciembre 2003 (AC 1754).

⁶ Desde distintos foros se afirma la superior siniestralidad padecida por los trabajadores temporales. Así, por ejemplo, Federico Durán López (2001) *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*. Madrid: Presidencia del Gobierno, p. 188; José Fernando Lousada Arochena (1998) "Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *La Ley*, II, p. 1945; Jordi Agustí Juliá (1999) "Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo: la protección de las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal", *Cuadernos de Derecho Judicial. Estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1, p. 155 y ss., o Rodrigo Tascón López (2007) "La prevención de los riesgos laborales de los trabajadores temporales", *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León, p. 181 y ss.

No hay respuesta expresa, en cambio, para los trabajadores a tiempo parcial, pese a su también frágil posición, convenientemente analizada por Roberto Fernández Fernández (2007) "La prevención de riesgos laborales en el marco del contrato de trabajo a tiempo parcial", *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León, p. 205 y ss.

⁷ La condición de ser trabajador cedido constituye en sí misma, y por diversos motivos, "un factor de riesgo laboral", Mercedes López Balaguer (2000) *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 9.

⁸ La convivencia entre empleados de diferentes empresas (así como trabajadores autónomos) determina un superior índice de riesgo, Margarita Miñarro Yanini (2002) *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratadas y subcontratadas*. Madrid: INSHT, p. 509 y ss. o Henar Álvarez Cuesta (2007) "Los intentos legislativos por cambiar la descorazonadora realidad preventiva en contratadas y subcontratadas", *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León, p. 51.

presentes en cualesquiera individuos, mas allá de los apuntados, en tanto su art. 25.1, convertido por mor de su generalidad en "norma escoba"⁹, acoge una críptica referencia a quienes denomina especialmente sensibles a ciertos riesgos y da cabida a la atención individualizada a cuantas realidades lo reclamen¹⁰. En efecto, el art. 25.1 LPRL "hace una alusión genérica a cualquier trabajador que pueda presentar una característica particular que lo haga acreedor de protección especial, sin distinguir colectivos específicos"¹¹. Respecto a ellos, establece un elenco de obligaciones sumamente inconcreto que "plantea diversas cuestiones de gran interés en la aplicación práctica de la LPRL, y que... habrán de ser resueltas por los Tribunales"¹².

2. PROHIBICIÓN DE ADSCRIPCIÓN A DETERMINADOS PUESTOS EN EL MOMENTO INICIAL DE LA RELACIÓN

Como regla básica aplicable al nacimiento del vínculo laboral, el mentado precepto consagra la prohibición de contratar a los trabajadores en aquellas ocupaciones en las que,

a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás

⁹ José Fernando Lousada Arochena (1999) "La protección de la salud laboral de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos", *Revista Técnico Laboral*, 79, p. 81.

¹⁰ "Es necesario distinguir entre un riesgo general que afecta a todos los trabajadores que realicen una determinada actividad, y un riesgo específico que afecta a un trabajador concreto. En supuestos donde pueda darse una situación de especial riesgo en personas sensibles al mismo, que presentan factores sobreañadidos de padecer daño en su salud debido a sus condiciones personales, es preciso que la empresa evalúe la procedencia de alejar o no a dicho trabajador del puesto de trabajo". Por ello, es fundamental determinar "si el desempeño de dicha actividad laboral supondría un riesgo genérico para la salud o integridad física de la totalidad de los trabajadores, o supone un riesgo específico para la actora debido a sus circunstancias psicofísicas" [STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155)]. "Se trata de situaciones de especial riesgo derivadas de circunstancias personales de un trabajador y no situaciones de riesgo ordinario que pueda sufrir cualquier persona en condiciones normales por el desempeño del puesto" [STSJ Castilla y León/Valladolid 13 octubre 1999 (AS 4484)]. Aludiendo a "personas que presentan factores sobreañadidos de riesgo por sus condiciones personales", STSJ Canarias/Las Palmas 31 mayo 2001 (AS 4273).

¹¹ "Lo único que sucede es que, a continuación, dedica preceptos específicos a ciertos colectivos, que se entienden como particularmente necesitados o acreedores de tutela: menores, embarazadas o lactantes y trabajadores temporales. No se otorga distinción especial a los trabajadores afectados por discapacidad o por enfermedades crónicas que puedan tener incidencia específica sobre las condiciones de trabajo para variar su factor de peligrosidad, penosidad o exposición a los riesgos laborales", STSJ Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737).

¹² STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (AS 2007/168).

trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo¹³.

Recoge así, dotándola de la necesaria generalidad, una máxima tipificada ya en la Ley General de Seguridad Social del año 1974, en cuya virtud

las personas que sufran defectos o dolencias físicas, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, vista defectuosa o cualquier otra debilidad o enfermedad de efectos análogos, no serán empleadas en máquinas o trabajos en los cuales, a causa de dichos defectos o dolencias puedan, ellas o sus compañeros de trabajo, ponerse en peligro.

El tenor precedente constituye ejemplo claro de cómo la normativa preventiva se desmarca de los contornos diseñados por la de protección social, en tanto en modo alguno subordina la operatividad de lo prescrito ni al origen profesional del particular estado del trabajador o de la dolencia por él padecida ni a la concurrencia en el entorno laboral

¹³ Han sido los Tribunales los que han ido concretando el concepto, incluyendo, por ejemplo, la epilepsia, incompatible con los trabajos en altura [STSJ Andalucía/Sevilla 21 febrero 2003 (AS 3105)]; la hipersensibilidad a la pintura, que impide la ocupación en puestos con riesgo de exposición a la misma [STSJ País Vasco 18 marzo 2008 (AS 1534)]; la artropatía psoriática en las manos, que reclama un puesto que no reclame excesivo esfuerzo para los miembros superiores [STSJ Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012)]; una lesión física constitutiva de incapacidad permanente total, a cuyo amparo se solicita traslado a oficinas [SSTSJ Madrid 29 enero 2008 (JUR 114290) o Aragón 7 marzo 2007 (JUR 235899)]; la diabetes mellitus tipo I, incompatible con el trabajo nocturno y los turnos rotatorios [STSJ Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737)]; ansiedad y depresión por el manejo de dinero, que hace imprescindible alejar al trabajador de tal elemento estresante [STSJ Cantabria 2 noviembre 2007 (AS 2008/198)]; una depresión, que exige cambio a puesto diurno [STSJ Madrid 28 marzo 2007 (AS 2001)]; la alergia y otras enfermedades respiratorias, que aconsejan alejar al trabajador de ambientes con concentración de ciertos agentes nocivos tales como el alquitrán [STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (AS 2007/168)]; la fibromialgia, que no admite la imposición de excesivas demandas físicas [SSTSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 4 septiembre 2006 (AS 2007/209) o Castilla-La Mancha 27 julio 2005 (AS 2410)]; la hipoacusia de un cajero, que debe ser eximido del trabajo con clientes para evitar el estrés [STSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617)]; la rinitis y dermatitis, que exigen evitar la inhalación de polvo de harina [STSJ Cataluña 26 junio 2006 (AS 2007/447)]; una discapacidad reconocida oficialmente [STSJ Castilla y León/Valladolid 5 junio 2006 (AS 2076)] o por los órganos internos de la empresa [STSJ Galicia 16 mayo 2005 (AS 1297)]; la concurrencia de dolencias psicofísicas que reclaman una ocupación más liviana [STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155)]; una hepatopatía crónica de posible etiología tóxica, siempre y cuando afecte a la situación laboral del trabajador [STSJ Madrid 13 marzo 2006 (AS 1243)]; una hernia discal, que no determina incapacidad permanente pero sí el un más ligero desempeño [STSJ Castilla-La Mancha 7 septiembre 2005 (AS 2341)]; el contagio con el hongo cándida, que impide continuar la prestación hasta el momento desarrollada [STSJ Andalucía/Granada 30 marzo 2005 (JUR 2007/190693)]; la depresión, que hace imposible soportar la excesiva carga mental del trabajo y la considerable prolongación de la jornada [SJS nº 33 Madrid 14 enero 2005 (AS 1152)]; etc.

de riesgo de enfermedad así calificada; antes al contrario, con independencia de cual sea la patología o la característica del sujeto, éste no podrá ser adscrito a funciones cuyo desempeño, precisamente por tales condicionantes, impliquen para él o para terceros un peligro de la índole que sea.

Ello no es óbice para localizar respuestas destinadas, en concreto, a la prevención de las enfermedades profesionales en sentido técnico-jurídico; de hecho, éstas actúan como manifestación paradigmática de eventual aplicación de la norma. En efecto, los arts. 196 y 197 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), así como el art. 38.1 de la Orden de 9 de mayo de 1962 (de dudosa vigencia¹⁴), sientan la obligación de las empresas, cuando pretendan cubrir puestos con riesgo de desarrollar aquéllas, de practicar reconocimientos médicos a quienes aspiren a ocuparlos, contemplando así una hipótesis a conectar con el art. 22 LPRL, en cuya virtud la vigilancia de la salud¹⁵ resulta, al menos en teoría (dada la amplitud de las excepciones¹⁶), voluntaria para el afectado¹⁷ salvo, entre otros supuestos, cuando una disposición legal la contemple como obligatoria respecto a amenazas específicas¹⁸. La imposibilidad de la contratación si el resultado de la prueba es una declaración de falta de aptitud se acoge tanto en la citada legislación de

¹⁴ Conforme indican, entre otros, Susana Moreno Cáliz (2001) "La tutela de la enfermedad profesional: aspectos controvertidos", *Aranzadi Social*, 5, p. 749 ó "Medidas de prevención específicas de la enfermedad profesional", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 225, p. 51 y Antonio Vicente Sempere Navarro (2001) "La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación", *Aranzadi Social*, 5, p. 79.

¹⁵ "Instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que les haga susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual", según recoge la Nota Técnica de Prevención 471 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

¹⁶ Supuestos en los cuales "el derecho del trabajador a preservar su intimidad e integridad personal cede ante el derecho a la salud del resto de trabajadores que puedan verse afectados por el estado patológico de un compañero" [Javier Fernández-Costales Muñiz (2008) "Intimidad de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos", *Derecho y Salud*, 16, 1, p. 87], pero también otros en los que la vigilancia es imprescindible para mejorar los niveles de prevención y protección en la empresa.

¹⁷ Sobre el alcance del consentimiento, importantísima (básica, de hecho), la STCo 196/2004, de 15 de noviembre.

¹⁸ Los preceptos de la Seguridad Social sobre enfermedad profesional constituyen ejemplo de "disposición legal" que habilita, ex art. 22.1 LPRL, la imposición de la vigilancia. Así lo afirma la STSJ Andalucía/Sevilla 7 julio 1999 (AS 3742).

Seguridad Social como, conforme consta, en el art. 25.1.pfo.2º LPRL, que en este punto ofrecen una regulación homogénea.

El panorama es bien distinto cuando no ha sido tipificada respuesta expresa en la normativa. Téngase en cuenta que, con carácter general y según se acaba de indicar, el trabajador no puede verse forzado a someterse a las pruebas médicas, de forma que su negativa determinará la imposibilidad de conocer su sensibilidad o no a los riesgos derivados del trabajo para el que se le pretende contratar; y aun cuando se admita que no es preciso recabar su consentimiento para verificar si su estado de salud puede significar un peligro para él o para otros (*ex art. 22 LPRL*)¹⁹, no cabe abrir las puertas a que la vigilancia de la salud, defraudando su condición de mecanismo para la tutela de la integridad del trabajador y terceros, llegue a convertirse en instrumento de selección de personal al servicio exclusivo de los intereses empresariales²⁰.

Sea como fuere, el escollo puesto de manifiesto parece diluirse en la medida en que, merced al art. 37.3 RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, al contrario de cuanto ocurre al aplicar los arts. 196 y 197 LGSS, la evaluación inicial de la salud tendrá lugar después de la incorporación, con lo que el principio de adaptación del trabajo a la persona consagrado en el art. 15 LPRL todavía podría verse salvado a través de la aplicación de los mecanismos más adelante expuestos; sólo hipotéticamente, eso sí, pues subsiste el cauce de extinción durante el período de prueba pactado. Además, lo anterior debe entenderse sin perjuicio de admitir cómo el acuerdo reflejado en convenio colectivo favorable a la sumisión forzosa al reconocimiento clínico en el momento previo a la suscripción del negocio jurídico laboral²¹ (admisible sólo si respetuosa con los límites y exigencias

¹⁹ En tal hipótesis queda clara la doble pretensión de la prohibición de adscripción, en tanto, por un lado pretende proteger al propio trabajador, y por otro, velar por la seguridad y salud de quienes puedan verse afectados por su actividad [SSTSJ Cantabria 17 junio 2004 (AS 1903) o Canarias/Las Palmas 31 mayo 2001 (AS 4273)], lo que justifica la obligatoriedad, en el caso, para los minusválidos, STSJ Madrid 14 enero 2005 (JUR 84184).

²⁰ Es ilícito servirse de la vigilancia de la salud "para seleccionar a los trabajadores más capaces para soportar riesgos o ambientes nocivos", Francisco Javier Sánchez-Pego Fernández (1997) "La intimidad del trabajador y las medidas de prevención de riesgos laborales", *Actualidad Laboral*, 1, p. 27.

²¹ Art. 12 CC de la industria salinera; art. 17 CC de la industria azucarera, o art. 16 CC del sector de la construcción.

marcados por el art. 22 LPRL²²), reconduce el asunto a los parámetros apuntados de posible indefensión del no contratado por causa médica.

3. SENSIBILIDAD SOBREVENIDA O CONOCIDA CON POSTERIORIDAD A LA CONTRATACIÓN

Descubierta o surgida la especial sensibilidad del trabajador con posterioridad a su contratación (aún más, tras el período de prueba), surge el dilema de coordinar la regla prohibitiva *supra* comentada con los términos del art. 25.1.pfo.1º LPRL, en cuya virtud el empresario deviene obligado a garantizar de manera específica la protección de aquel empleado, para lo cual, en la evaluación de riesgos correspondiente, deberá tener en cuenta los factores determinantes de su estatus ajeno a lo común y, en función de ellos, adoptar "las medidas preventivas y de protección necesarias". Es decir, ¿cómo se conjuga la imposibilidad legal

²² STS 28 diciembre 2006 (RJ 2007/1503). "El convenio colectivo, a diferencia de lo que muchos plasman en su contenido, no puede en modo alguno prever otros supuestos de obligatoriedad distintos a la ley, ni introducir en la disciplina de los reconocimientos médicos obligatorios aspectos que no encajen en el marco de las directrices en torno a las cuales debe ordenarse. Únicamente podrá colaborar con la norma estatal en la delimitación y precisión de las excepciones legalmente establecidas a la exigencia de consentimiento" [Javier Fernández-Costales Muñoz (2008), p. 91]. Por desgracia, su regulación tradicionalmente ha venido obviando estos límites [José Luis Goñi Sein (1999) "Límites constitucionales a los reconocimientos médicos obligatorios establecidos como medida de prevención de riesgos laborales", *Revista de Derecho Social*, 5, p. 61]. Los clásicos reconocimientos médicos en fase de acceso o los de carácter normalmente anual previstos en la negociación colectiva, en los que es habitual incluir exámenes sumamente genéricos, sin vinculación específica con el puesto concreto, carecen de efectos obligatorios para el candidato o empleado, aunque la norma pactada establezca lo contrario; la conclusión, en cambio, será distinta cuando se trate de los reconocimientos "específicos" y adecuados "a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo" mencionados en alguna norma [art. 31 CC de las cadenas de tiendas de conveniencia. Análogos, el art. 65 CC de perfumería y afines; el art. 59 CC de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; el art. 60 CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; el art. 98 CC de la industria textil y de la confección; el art. 107 CC para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería; el art. 66 CC de la industria química; el art. 30 CC para la actividad de ciclismo profesional; el art. 25 CC de empresas de centros de jardinería; el art. 15.4 CC para la industria fotográfica; el art. 68 CC de industrias lácteas y sus derivados; el art. 20 CC de mataderos de aves y conejos; el anexo II CC del corcho; el art. 100 CC de la madera; en art. 73 CC de los servicios de prevención ajenos, o el art. 62 CC de contratas ferroviarias], pues bajo tales circunstancias la eventual imperatividad se insertaría dentro de la dinámica del cumplimiento de las obligaciones preventivas del empresario. Así las cosas, no puede extrañar que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva recomiende que en los convenios (y éstos están entendiendo el mensaje) se avance en la paulatina sustitución de los exámenes generales e inespecíficos por otros "dirigidos al cumplimiento adecuado de la normativa".

de adscribir al trabajador a un determinado puesto con la imposición de "una regulación específica"²³ en favor de quien ya lo viene desarrollando?.

3.1. Hipótesis que cuentan con regulación expresa

Nada concreta la disposición sobre cuáles han de ser las pautas a seguir por el empleador ante situaciones como la descrita; no obstante, y para supuestos concretos, distintas normas ofrecen una guía para la intervención:

En primer lugar, respecto a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, el art. 26 LPRL dibuja un mecanismo tutelar estructurado en torno a diversos niveles. Constatada la existencia de un riesgo para la gestante, el feto o el hijo recién nacido, el empresario vendrá obligado a adaptar las condiciones de trabajo de la mujer, incluido en su caso el tiempo, teniendo en cuenta que, de no ser posible o de resultar insuficiente, habrá de proceder a su movilidad funcional, preferentemente ordinaria, pero incluso fuera de su grupo profesional o categoría equivalente.

En segundo término, el art. 36 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su regulación del trabajo nocturno, sienta que cuando a los trabajadores que desarrollen su actividad en tal horario les sean reconocidos a través de las oportunas evaluaciones problemas de salud ligados a tal factor, tendrán derecho a ser destinados a un puesto diurno existente en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos, sirviéndose a tal fin de los mecanismos contemplados en los arts. 39 y 41 ET²⁴,

lo que implica que la asignación del nuevo turno laboral... puede suponer la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo cuando la empresa acredite que ello es necesario (art. 41 ET), como también puede

²³ STSJ Cantabria 2 noviembre 2007 (AS 2008/198).

²⁴ Sobre la interpretación del derecho, por todas, SSTSJ Canarias/Las Palmas 31 mayo 2001 (AS 4273) o Madrid 26 febrero y 28 marzo 2007 (JUR 174447 y AS 2001) y SJS, Granada, 9 mayo 2005 (AS 1733).

suponer la movilidad funcional prevista en el art. 39 de la norma estatutaria²⁵.

En tercer lugar, constatada la existencia de una enfermedad profesional, la normativa rectora de tal contingencia determina la necesidad de actuar a fin de alejar al afectado de la fuente de riesgo. Más en concreto, y merced a los mentados arts. 196 y 197 LGSS, queda proscrito el mantenimiento en el puesto, debiendo proceder, en su caso, a adoptar la medida regulada en el art. 45 de la Orden de 1962, merced al cual cuando

como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubra algún síntoma de enfermedad profesional que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del obrero a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a cabo dicho traslado dentro de la misma empresa.

Es preciso apuntar, empero, que la medida no ha sido ajena a un agrio debate, centrado, una vez admitida la pérdida de vigencia de la baja subsidiada prevista con carácter subsidiario en aquella Orden²⁶, en la difícil coexistencia de tal mutación con las previsiones sobre incapacidad permanente en los casos en que la incompatibilidad entre el trabajo y el estado de salud incida en la capacidad laboral del sujeto de manera definitiva pero no continua²⁷.

En fin, para diversas hipótesis, cada vez resulta más habitual que la solución venga de la mano de la negociación colectiva, donde de forma creciente suelen acogerse fórmulas destinadas precisamente a

atender la situación de aquellas personas ya contratadas en una determinada empresa que, habiendo desempeñado con normalidad su función hasta un cierto momento, han perdido aptitud y capacidad para seguir haciéndolo,

²⁵ STSJ Madrid 28 marzo 2007 (AS 2001).

²⁶ Domingo Sánchez Navarro (2002) "El cambio de puesto de trabajo por enfermedad profesional: una zona gris dentro del ámbito competencial del INSS y del INSALUD u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas", *Aranzadi Social*, 5, p. 853 ó, entre los pronunciamientos judiciales, SSTSJ Cantabria 12 noviembre 1991 (AS 6021) y 12 julio 1994 (AS 2985); Cataluña 16 junio 1993 (AS 2985), o País Vasco 18 mayo 1999 (AS 1928).

²⁷ Al respecto, como muestra de un elenco mucho más amplio, SSTS 27 junio 1990 (Ar. 5490) ó 5 junio 2000 (Ar. 4806) y SSTSJ Cataluña 25 enero y 26 julio 1999 (AS 1100 y 6502) y Cantabria 13 junio y 18 septiembre 1995 (AS 2985 y 3230).

tratando de garantizarles su reubicación en la empresa en supuestos de incapacidad sobrevenida²⁸.

La duda es si cuanto prevén estos convenios sería extraíble o no directamente del régimen jurídico heterónomo; aspecto éste que constituye objeto del discurso ulterior.

3.2. Aplicabilidad de las reglas de alteración de condiciones de trabajo o de movilidad a cualesquiera trabajadores especialmente sensibles

Un sinfín de argumentos, además del recurso a la analogía con las situaciones ya expuestas y expresamente atendidas por el legislador, apoyan el derecho a la modificación de condiciones, incluso el cambio de puesto, para cualesquiera hipótesis de trabajador especialmente sensible a determinados riesgos presentes en un puesto de trabajo que ya está desempeñando, así como la prohibición de aquella variación cuando actúe en detrimento del estado de quien ostenta tal condición:

1º Merced al art. 14.2 LPRL, "en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", para lo cual "realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores"; en fin,

desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención... a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

²⁸ Roberto Fernández Fernández, Rodrigo Tascón López, Henar Álvarez Cuesta y José Gustavo Rodríguez Hidalgo (2004) *Los minusválidos en el mercado laboral: incentivos a su contratación y régimen jurídico de su prestación de servicios*. León: Universidad, pp. 172-173. Son ya numerosos los pronunciamientos judiciales que se han visto obligados a interpretar este tipo de cláusulas; así, SSTSJ Madrid 29 enero 2008 (JUR 114290), Aragón 7 marzo 2007 (JUR 235899), Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155), Galicia 16 mayo 2005 (AS 1297) o Andalucía/Granada 30 marzo 2005 JUR 2007/190693).

El precepto deja clara la posición de garante que la LPRL otorga al empresario en orden a crear o mantener un entorno laboral seguro²⁹. Es claro que si a él corresponde esta obligación genérica, que reclama la adopción de cuantas actuaciones sean precisas para garantizar la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, "es necesario atender a cualquier condición presente en [éste] susceptible de ser fuente de riesgos", incluidas las características "relativas a su organización y ordenación", tal y como reza el art. 4.7º LPRL, "para prevenir o minorar... sus posibles resultados dañosos"³⁰. Así las cosas, desde los Tribunales resulta bastante habitual vincular el derecho del trabajador especialmente sensible a una atención particularizada con el extenso deber empresarial mentado³¹.

2º El empresario aplicará las medidas que integran su deuda de prevención inspirándose en una serie de principios tipificados en el art. 15.1 LPRL, entre los que su apartado d) incluye el de

adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

La modificación contractual en beneficio de los empleados analizados constituye, según los Tribunales, señera manifestación de aplicación de la regla básica transcrita³², de la que se extrae sin dificultad

la obligación de tener en cuenta la especial sensibilidad de ciertos trabajadores para establecer medidas de prevención especialmente intensas, que se superponen o que simplemente intensifican la que viene proporcionada

²⁹ Cada deber concreto es "manifestación de la deuda de seguridad que el empresario tiene contraída con todos los trabajadores incluidos en su ámbito organizativo", STSJ Aragón 30 octubre 2000 (AS 3183).

³⁰ STSJ Cantabria 2 noviembre 2007 (AS 2008/198).

³¹ SSTSJ Castilla-La Mancha 7 septiembre 2005 (AS 2341), Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155), Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617), 2 noviembre 2007 (AS 2008/198) y 30 enero 2008 (JUR 124012) o Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737); también SJS nº 33 Madrid 14 enero 2005 (AS 1152).

³² STSJ Cantabria 17 junio 2004 (AS 1903).

por las normas generales o plan general de prevención en la empresa³³.

3º El mismo precepto recoge como principio el de "planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo" (art. 15.1.g LPRL), teniendo en cuenta que de conformidad con el art. 4.7º.d) LPRL la noción condiciones de trabajo incluye "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador". Tales preceptos son puestos en conexión por los Tribunales con el empleo de los poderes de variación empresariales, fundamentalmente la acción sobre la organización empresarial, en pro de la seguridad y salud de su plantilla³⁴.

4º Merced al art. 15.2 LPRL, "el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas", disposición que no sólo rige en la adjudicación inicial de un determinado puesto, sino también para reclamar una alteración posterior o para impedir un eventual ejercicio del *ius variandi* en detrimento de la situación del operario³⁵.

5º El propio art. 25.1 LPRL prohíbe exponer al trabajador especialmente sensible a los factores que para él resultan lesivos, y en ningún momento circunscribe la operatividad de la medida al momento inicial del vínculo, lo que permite concluir su viabilidad también con posterioridad. Así lo interpretan los Tribunales cuando afirman que

de la literalidad de precepto parece desprenderse que el legislador, al establecer la mentada prohibición, y la consiguiente asignación de puestos de trabajo en donde no puedan afectarles los riesgos que sobre ellos tengan especial incidencia, está pensando, exclusivamente, en trabajadores cuya especial sensibilidad es conocida en el

³³ STSJ Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737) o, en idéntico sentido, SSTSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617) ó 2 noviembre 2007 (AS 2008/198) y Madrid 13 marzo 2006 (AS 1243).

³⁴ SSTSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617) ó 2 noviembre 2007 (JUR 2008/198) y Madrid 13 marzo 2006 (AS 1243).

³⁵ SSTSJ Madrid 13 marzo 2006 (AS 1243), Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155) o Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012).

momento de la contratación y han de comenzar, por vez primera, la prestación de servicios, y no en los supuestos en los que las características, estado o discapacidad sobrevengan en el transcurso de la prestación laboral;

frente a ello, el juzgador se muestra a favor de la tesis de conformidad con la cual también arropa las situaciones sobrevenidas³⁶. Y aunque la extinción contractual podría ser una vía para llevar a efecto el mandato, los argumentos precedentes actúan en contra de tan radical solución, apoyando, en cambio, la opción por imponer la movilidad o por impedirla³⁷.

A la luz de tales premisas, una vez en vigor la LPRL procede afirmar que cuando el sujeto, debido a sus condiciones singulares, se vea afectado en superior medida que otros individuos por las circunstancias presentes en su puesto de trabajo, tendrá derecho a no verse expuesto a ese agente o factor potencial o realmente lesivo para su concreta persona, debiendo rechazar como primera alternativa la "expulsión" de la empresa, en tanto tal decisión, sin matiz, contradice la letra y el espíritu del esencial texto preventivo, que reclama al empresario un esfuerzo para la salvaguarda y, en su caso, readaptación del afectado.

No cabe duda de que la adopción de las oportunas medidas resultará obligada aun cuando el trabajador no haya sufrido las consecuencias negativas de su particular estado, de forma tal que, informado el empresario de la especial sensibilidad, habrá de actuar en consecuencia, manteniendo a su empleado alejado del riesgo³⁸.

Con todo, por regla general y debido al temor a las previsibles consecuencias negativas derivadas de la revelación, el conocimiento empresarial no tendrá lugar hasta que la situación se plasme en el acaecimiento de un siniestro o en el desarrollo de una dolencia (que puede constituir enfermedad profesional, del trabajo o común agravada por el contexto de la prestación de servicios), que a menudo será descubierta por ser determinante del inicio de un proceso de incapacidad temporal o,

³⁶ STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (AS 2007/168), que se hace eco de la STSJ Castilla-La Mancha 21 marzo 2002 (AS 1636).

³⁷ SSTSJ Andalucía/Sevilla 21 febrero 2003 (AS 3105), Castilla-La Mancha 27 julio 2005 (AS 2410), País Vasco 18 marzo 2008 (AS 1534); Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012) o Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737).

³⁸ A veces el propio trabajador informa de su dolencia, como ocurre cuando lo hizo desde un primer momento, siendo confirmado por los posteriores reconocimientos médicos, STSJ Andalucía/Sevilla 21 febrero 2003 (AS 3105).

aun no dándose tal circunstancia, por revelarse tras la realización de pruebas de vigilancia de la salud, que sólo son imperativas para el trabajador si de descubrir los efectos del trabajo en su salud se trata o cuando se pretenda verificar si su estado implica peligro para él o terceros³⁹; también por marcarlo la ley, como efectivamente hace respecto al riesgo de enfermedad profesional o, de forma mucho más inespecífica, para los trabajadores nocturnos⁴⁰. La propia negociación colectiva acoge reconocimientos médicos destinados en exclusiva a los trabajadores especialmente sensibles a fin de otorgarles una tutela cualificada⁴¹.

Sea como fuere, la posición deudora del empresario, que le fuerza tanto a prevenir efectos negativos del trabajo en la salud de sus subordinados, como a actuar cuando tal aspiración ha fracasado a fin de minorarlos y evitar su repetición futura⁴², fortalece la posición del trabajador en orden a negarse a un cambio de condiciones o de puesto que pueda repercutir negativamente en su salud como consecuencia de su singular estado; también para reclamar la eliminación o control del riesgo al que es particularmente sensible, la adaptación del puesto que ocupa a sus concretas capacidades o, en última instancia, la recolocación en uno compatible con su situación médica o psicofísica, sin perjuicio, claro está, de la demostración de la inviabilidad del cambio o la inexistencia de nueva ubicación laboral adecuada, que forzosamente debe interpretarse a partir de un criterio restrictivo y someterse a ciertas condiciones. Se trata de "un derecho irrenunciable del trabajador y una correlativa obligación

³⁹ Con independencia, en este caso, de si la causa de la ineptitud deriva o no de su actividad productiva, siempre y cuando pueda afectar a ésta. En este sentido, el art. 71 CC de derivados del cemento o el art. 24 CC de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, prevén reconocimientos médicos anuales para la vigilancia en el campo de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo.

⁴⁰ Como ya se indicó, ni siquiera la autonomía colectiva puede extender la obligatoriedad más allá de los términos del art. 22.1 LPRL. Precisamente por ello, la DA 2ª CC de harinas panificables y sémolas, plantea importantes dudas respecto a su licitud cuando señala que "las empresas tendrán la facultad de verificar el estado de enfermedad o accidente de sus trabajadores/as, mediante un reconocimiento médico realizado por personal cualificado para tal efecto... En el caso de que el trabajador/a se negara a que se le efectúen dichos reconocimientos, las empresas podrán determinar la suspensión de los complementos económicos a cargo de las mismas, independientemente de las sanciones que correspondan según la legislación vigente, además tal hecho de negativa será considerada como falta muy grave".

⁴¹ Art. 30.1 CC de empresas concesionarias de cable de fibra óptica; art. 60 CC del sector de *contact center*; art. 27 CC para los establecimientos financieros de crédito; art. 30 CC para la actividad de ciclismo profesional, o art. 62 CC de contratas ferroviarias.

⁴² STSJ Cantabria 2 noviembre 2007 (AS 2008/198).

del empresario" y "dependerá única y exclusivamente de la relación causa efecto entre el proceso patológico y el puesto desempeñado"⁴³.

3.3. Consecuencias prácticas de las reglas expuestas

Todo lo expuesto alcanza una trascendencia práctica indudable. Partiendo, en esencia, de las resoluciones judiciales habidas en la materia, los principales focos de interés pueden resumirse como sigue:

1º Es voluntad manifestada por la LPRL que sea el empresario quien haga frente a la situación de especial sensibilidad sobrevenida, introduciendo cuantas medidas de protección resulten pertinentes⁴⁴, más allá de las generalmente exigibles⁴⁵ y afrontando la readaptación de las ocupaciones.

Así por ejemplo,

en los supuestos de enfermedades crónicas (no equiparables conceptualmente a las situaciones de discapacidad, pero sí a la especial sensibilidad a los riesgos laborales a la que se refiere el art. 25 LPRL)..., amén de otras de carácter transitorio, que encajan en el concepto legal de "situaciones transitorias", se impone la evaluación específica del puesto de trabajo con el fin de procurar evitar el hipotético riesgo que generase para el trabajador como consecuencia del factor que le sitúa en ese nivel de "especial sensibilidad" que le hace acreedor de las medidas especiales a las que se refiere el art. 25 LPRL, y que han de consistir en la adaptación, según las circunstancias del caso, de las condiciones de trabajo a tales factores de riesgo especial⁴⁶.

⁴³ STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155).

⁴⁴ SSTSJ Castilla y León/Burgos 24 abril 2001 (AS 2119) o Castilla y León/Valladolid 13 octubre 1999 (AS 4484).

⁴⁵ STSJ Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737). "Estos trabajadores deberán ser rodeados de las medidas de prevención pertinentes y dotados de los medios de protección necesarios, en función del tipo de trabajador, de sus características psicofísicas y de la finalidad de la tutela de la salud", STSJ Castilla-La Mancha 27 julio 2005 (AS 2410).

⁴⁶ STSJ Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737).

La imposibilidad de actuar en el sentido indicado⁴⁷, o la de alcanzar a través de tal vía la tutela integral de la salud e integridad del trabajador, no determina, sin más, la justificación de una suspensión⁴⁸ o resolución contractual; antes al contrario, parece imprescindible intentar con carácter prioritario la movilidad funcional o geográfica⁴⁹ (pese a los inconvenientes que a todos se ocurren, merced a la tentación de emplearla como cauce empresarial para forzar el abandono), perfectamente compatible con la declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual⁵⁰ o con la situación de incapacidad temporal⁵¹ y sin posible excepción en atención a la naturaleza o duración del vínculo contractual que liga a las partes⁵².

Algunos pronunciamientos lo recogen con suma claridad respecto a ciertas hipótesis; así cuando señalan que del art. 25.1 LPRL

⁴⁷ La STSJ Castilla-La Mancha 27 julio 2005 (AS 2410) se refiere un caso en el que el puesto de la trabajadora "presenta como característica esencial perteneciente a la propia naturaleza del [mismo], la turnicidad, sin que la misma venga impuesta de forma arbitraria, caprichosa o falta de razonabilidad, sino al contrario, atiende a razones absolutamente objetivas". Así las cosas, rechaza la obligación empresarial de cambiar el turno de trabajo en base a dos argumentos: en primer lugar, de actuar en tal sentido se verían afectados otros trabajadores que rotan con el afectado, forzados a trabajar más noches; en segundo término, la distribución del trabajo a turnos se integra dentro del poder de organización y dirección del empresario y, en el caso, por razón del servicio que se presta, no puede prescindir de la realización de turnos de mañana, tarde y noche.

⁴⁸ "La suspensión del contrato de trabajo operará con carácter subsidiario, cuando no sea posible eliminar el riesgo en el desempeño del puesto de trabajo, o cuando no sea posible asignar al trabajador un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado", STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155).

⁴⁹ Sobre la posibilidad de la movilidad geográfica, las ya citadas SSTSJ Castilla y León/Burgos 24 abril 2001 (AS 2119) o Castilla y León/Valladolid 13 octubre 1999 (AS 4484).

⁵⁰ SSTSJ Cataluña 25 enero 1999 (AS 1100); Aragón 7 marzo 2007 (JUR 235899) o Madrid 29 enero 2008 (JUR 114290).

⁵¹ En el caso, el empresario alega que "la actora reclama un nuevo puesto de trabajo, desde la situación de incapacidad temporal, y exonerando a la trabajadora de la prestación de servicios mientras dure esta situación. Y si la actora no trabaja, afirma la empresa que no puede ser destinada a un nuevo puesto". Contesta el Tribunal: "que la demandante haya estado en situación de incapacidad temporal por diversas causas con o sin derecho a prestación, situación que en aplicación del art. 45.2 del ET supone la suspensión correlativa de trabajar y abonar el salario, no implica imposibilidad de reclamar el derecho... de reincorporación a un puesto de trabajo adecuado, pues, precisamente la última situación es debida al mantenimiento por la empresa de las condiciones específicas de empleo contraindicadas a su estado de manejo de dinero, la causa de la imposibilidad transitoria del empleo que parece posible, o al menos no se ha intentando por la empresa, de recolocación transitoria en su categoría en puesto alejado de la situación de riesgo mencionada, en especial, cuando la última situación de baja no conlleva el abono de subsidio alguno". La IT, en el caso, "acredita la incapacidad transitoria, no para todas las tareas de su profesión, sino para esta específica, dentro de las posibles de su empleo habitual", STSJ Cantabria 2 noviembre 2007 (AS 2008/198).

⁵² STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155), que considera ilícita la cláusula convencional que excluye del derecho a cambio de puesto a los fijos discontinuos.

"cabe deducir el derecho del trabajador a un cambio de puesto en los supuestos de disminución de su capacidad física, debiendo ser empleado en una tarea compatible"⁵³. De forma más amplia cuando apuntan que

al empresario se atribuye en el mismo precepto una facultad implícita de movilidad funcional de los trabajadores "especialmente sensibles", en aplicación del principio de adaptación del trabajo a la persona y de la protección eficaz que el empresario como garante de seguridad debe asumir⁵⁴.

En todo caso, la actuación a seguir aparece priorizada, en tanto

entre las medidas apropiadas se encuentra la modificación de las condiciones de trabajo. En primer lugar aquellas que no comportan cambio de funciones, como son las relativas a la jornada de trabajo y con ello a horarios, sistema de trabajo a turnos o turnos de trabajo, y en última instancia a las funciones, en todo caso previa evaluación empresarial de las condiciones de referencia o del nuevo puesto o las nuevas funciones a asignar, con la finalidad de descartar cualquier riesgo o peligro para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas⁵⁵.

2º Como acertadamente afirman los Tribunales, aun quedando amparada la alteración funcional en determinados casos, el empresario no está obligado a crear *ex novo* un puesto acorde al estatus del interesado⁵⁶ (sin perjuicio de otra previsión en convenio⁵⁷ o de que el derecho quede expectante hasta la existencia de ocupación adecuada⁵⁸); ahora bien, existen criterios que permiten concluir la presencia de vacante idónea y, por tanto, la inadmisibilidad de la negativa empresarial, como ocurre cuando consta que las tareas son desempeñadas por empleados procedentes

⁵³ SSTSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155) o Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012), que se sirve también de la analogía cuando añade: "cambio de puesto recogido con mayor claridad en el art. 26 respecto a la protección de la maternidad".

⁵⁴ STSJ Cataluña 23 enero 2008 (JUR 138737).

⁵⁵ *Idem*.

⁵⁶ SSTSJ Galicia 16 mayo 2005 (AS 1297), Andalucía/Granada 30 marzo 2005 (JUR 2007/190693), Madrid 28 marzo 2007 (AS 2001) o Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012).

⁵⁷ Implícitamente lo contempla la STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 4 septiembre 2006 (AS 2007/209).

⁵⁸ STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 4 septiembre 2006 (AS 2007/209).

de empresas de trabajo temporal⁵⁹. Sea como fuere, es el titular de la explotación quien ha de demostrar la inexistencia de plaza para la recolocación⁶⁰.

Igualmente, cabe concluir que al empresario corresponde la selección del destino apto⁶¹, de forma tal que

el trabajador no ostenta un derecho a elegir el concreto puesto de trabajo; lo que sí es admisible es que en cumplimiento del deber genérico de prevención, los Tribunales analicen si el ofertado por la empresa se ajusta a los requisitos precisos de posibilidad de desempeño, dadas las características físicas del trabajador o si existe vacante en otro que sí se ajusta⁶².

3º La prohibición de adscripción a puestos cuyo desempeño implique un riesgo para el trabajador o terceros opera en el momento de la contratación, pero también durante su desarrollo, forzando en su caso la movilidad apuntada, pero también la prohibición de reubicar al empleado en ocupación inadecuada a su estado⁶³.

4º Las actuaciones y límites precedentes habrán de acometerse con independencia del origen de la dolencia o de la incompatibilidad, no sólo cuando se trate de la situación de morbilidad enmarcada en el art. 116 LGSS⁶⁴, tal y como se deduce de la lógica preventiva defendida. Es más, no es preciso encontrarse siquiera ante las denominadas enfermedades del trabajo, sino que la afirmación habría de alcanzar incluso a las de origen extralaboral, no en vano

el derecho del art. 25... se extiende a la protección de la salud en sentido amplio, incluyendo la prevención de los riesgos personales derivados de las dolencias comunes que [el trabajador] padezca, pues, en definitiva, los agravamientos que pueda sufrir... por la prestación de

⁵⁹ STSJ Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012).

⁶⁰ STSJ Madrid 26 febrero y 28 marzo 2007 (JUR 174447 y AS 2001).

⁶¹ SSTSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617) ó 2 noviembre 2007 (AS 2008/198).

⁶² STSJ Cantabria 30 enero 2008 (JUR 124012).

⁶³ La STSJ Andalucía/Sevilla 21 febrero 2003 (AS 3105) resuelve un supuesto en el cual, en un principio, el empresario cumple sus obligaciones preventivas y adscribe al trabajador a un puesto acorde con su estado, pero posteriormente le cambia a otro incompatible con su especial sensibilidad, incurriendo, entonces, en incumplimiento del art. 25.1 LPRL.

⁶⁴ STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (AS 2007/168).

servicios, serán dolencias producidas con motivo u ocasión del trabajo⁶⁵.

5º En tanto el empresario deviene obligado, como parte integrante de sus deberes preventivos, a actuar en el sentido indicado, la conducta pasiva frente a la situación de riesgo padecida por su empleado o la pretensión de imponerle tareas perjudiciales podrán justificar la extinción por voluntad del trabajador al amparo del art. 50.1.c) ET⁶⁶.

6º En la medida en que la existencia de un riesgo para quien es considerado especialmente sensible ampare su derecho a ser destinado a un puesto compatible⁶⁷, sólo la imposibilidad (determinada restrictivamente⁶⁸) de tal alteración, por inexistencia de otro idóneo y apto para la cualificación del operario, abrirá las puertas a la legitimidad de la extinción de la relación laboral⁶⁹ por incapacidad permanente (art. 49 ET)⁷⁰ o por despido fundado en ineptitud sobrevenida (nunca preexistente al período de prueba y descubierta tras éste, ex art. 52.a ET).

Por lo que hace a un eventual despido objetivo por ausencias, aun justificadas pero intermitentes, éste permanece abierto como respuesta a la acumulación de faltas por incapacidad temporal en los términos previstos en el art. 52.d) ET, según el cual no computarán como inasistencias, entre otras, las debidas a accidente de trabajo o las derivadas de enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

La extinción disciplinaria fundada en el desconocimiento de una sensibilidad no puesta de manifiesto por el trabajador en el momento

⁶⁵ STSJ Castilla y León/Valladolid 3 enero 2001 (AS 1213). Para un caso de hipoacusia de origen extralaboral, STSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617).

⁶⁶ SSTSJ País Vasco 13 marzo 2001 (AS 4379) o Madrid 10 diciembre 2002 (JUR 124938) y 14 enero 2005 (JUR 84184); también SJS nº 33 Madrid 14 enero 2001 (AS 1152).

⁶⁷ Derecho que no se puede considerar satisfecho cuando el empresario "adopta una decisión poco compatible con la norma preventiva expuesta (el carácter meramente parcial de la exclusión)"; es decir, cuando en el nuevo puesto persiste, siquiera parcialmente, el riesgo, STSJ País Vasco 18 marzo 2008 (AS 2008/1534) o, en sentido análogo, STSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617).

⁶⁸ STSJ Castilla y León/Valladolid 3 enero 2001 (AS 1213).

⁶⁹ La extinción "operará con carácter subsidiario, cuando no sea posible eliminar el riesgo en el desempeño del puesto de trabajo, o cuando no sea posible asignar al trabajador a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado", STSJ Castilla y León/Burgos 20 abril 2006 (AS 1155).

⁷⁰ STS 21 noviembre 1996 (RJ 8713) o STSJ Cataluña 21 enero 1995 (AS 290).

de la contratación no resulta admisible, en tanto el candidato, con carácter general, no puede verse compelido a someterse a una vigilancia de la salud previa a la contratación (cuando sea aplicable la imperatividad, el empresario gozará de un cauce de información privilegiado) y no está obligado a la comunicación de su situación clínica o personal⁷¹. La aplicación del art. 18.1 CE determinaría, por tanto, la sanción de nulidad⁷²; ahora bien, según interpreta el Tribunal Constitucional, el despido, si ha sido acordado en base a la falta de capacidad laboral derivada de enfermedad (no equivalente, en la doctrina de Supremo, a discapacidad), no resulta discriminatorio y, por tanto, merecería a lo sumo el reproche de la improcedencia⁷³.

7º Durante el período de prueba es legítima la extinción acausal del contrato, restringida sólo por la interdicción de un móvil discriminatorio. Por cuanto al objeto de este estudio atañe, se impone un análisis casuístico para determinar o no la ilicitud de la decisión⁷⁴.

⁷¹ Para el paradigmático supuesto de personas infectadas de VIH, STSJ País Vasco 5 marzo 2002 (AS 2553).

⁷² Javier Fernández-Costales Muñiz (2008: 102), quien cita en su apoyo como ejemplo la STSJ Castilla y León/Valladolid 21 marzo 2005 (AS 442), que plantea una doble vulneración al derecho: "por cuanto se sanciona por la empresa por el exclusivo hecho de ejercitar su derecho fundamental de exclusión de la acción y conocimiento de terceros de determinados datos", pero también "por cuanto el conocimiento [de una enfermedad o lesión previa] que sirvió a la empresa para imputarle la omisión de información se obtuvo por la empresa de manera ilegítima, sin el consentimiento del propio afectado"; y en el caso, aun tratándose de meros indicios, éstos cumplían los requisitos precisos "para producir la inversión de la carga de la prueba, de manera que correspondería a la empresa acreditar el origen legítimo de su información y conocimiento". Sobre esta novedosa perspectiva, los estudios de Rodrigo Tascon López (2005) *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores. Análisis del estado de la cuestión*, Cizur Menor, Aranzadi, p. 88 y ss. o (2008) "La protección de datos personales de los trabajadores", *Revista Jurídica de Castilla y León*, 16, p. 447 y ss.

⁷³ STCo 62/2008, de 26 de mayo (que no entra a valorar la vulneración o no del art. 18.1 CE por la falta de su alegación en las etapas procesales previas), o SSTS 22 noviembre y 11 y 12 diciembre 2007 (RJ 2008/1183, 2884 y 800) y 22 enero 2008 (*Actualidad Laboral*, 2008, 16, pp. 1977-1982).

⁷⁴ Así, la STSJ Castilla y León/Valladolid 5 junio 2006 (AS 2006/2076), entiende justificada la extinción del contrato de trabajo de un discapacitado cuando el fundamento de la decisión es, claramente, evitar el riesgo de agravamiento; es decir, cuando se basa en la prohibición de adscripción contenida en el art. 25.1 LPRL. A este respecto, fundamental la valoración de cuando la extinción —en el caso, despido— por enfermedad resulta discriminatoria, y cuando no, efectuada por STCo 62/2008, de 26 de mayo.

ELENCO DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES CITADOS

- Industria azucarera (BOE 231, 26-9-2003)
- Empresas concesionarias de fibra óptica (BOE 230, 23-9-2004)
- Industrias lácteas y sus derivados (BOE 62, 14-3-2005)
- Actividad de ciclismo profesional (BOE 134, 6-6-2006)
- Industria fotográfica (BOE 134, 6-6-2006)
- Industria salinera (BOE 250, 19-10-2006)
- Cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 296, 12-12-2006)
- Fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocina (BOE 302, 19-12-2006)
- Empresas de centros de jardinería (BOE 102, 28-4-2007)
- Mataderos de aves y conejos (BOE 161, 6-7-2007)
- Sector de la construcción (BOE 197, 17-8-2007)
- Perfumería y afines (BOE 202, 23-8-2007)
- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 203, 24-8-2007)
- Industria química (BOE 207, 29-8-2007)
- Harinas panificables y sémolas (BOE 211, 3-9-2007)
- Establecimientos financieros de crédito (BOE 212, 4-9-2007)
- Derivados del cemento (BOE 250, 18-10-2007)
- Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 287, 30-11-2007)
- Madera (BOE 293, 7-12-2007)
- Corcho (BOE 8, 9-1-2007; anexo II –Seguridad y salud en el trabajo– publicado en BOE 33, 7-2-2008)
- Sector de *contact center* (BOE 44, 20-2-2008)
- Empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 195, 13-8-2008)
- Contratas ferroviarias (BOE 195, 13-8-2008)
- Servicios de prevención ajenos (BOE 220, 11-9-2008)
- Industria textil y de la confección (BOE 244, 9-10-2008)

BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍ JULIÀ, Jordi (1999) "Los colectivos más protegidos: grupos especiales de riesgo: la protección de las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada y en las empresas de trabajo temporal", *Cuadernos de Derecho Judicial. Estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1, pp. 155-188.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2007) "Los intentos legislativos por cambiar la descorazonadora realidad preventiva en contratas y subcontratas". *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León, pp. 51-89.
- DURÁN LÓPEZ, Federico (2001) *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*. Madrid: Presidencia del Gobierno.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier (2008) "Intimidación de la persona y confidencialidad de datos en el marco de la vigilancia de la salud. El respeto a los derechos del trabajador en los reconocimientos médicos", *Derecho y Salud*, 16, 1, pp. 81-108.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto (2007) "La prevención de riesgos laborales en el marco del contrato de trabajo a tiempo parcial". *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León, pp. 205-226.
- , Rodrigo TASCÓN LÓPEZ, Henar ÁLVAREZ CUESTA y José Gustavo RODRÍGUEZ HIDALGO (2004) *Los minusválidos en el mercado laboral: incentivos a su contratación y régimen jurídico de su prestación de servicios*. León: Universidad.
- GOÑI SEIN, José Luis (1999) "Límites constitucionales a los reconocimientos médicos obligatorios establecidos como medida de prevención de riesgos laborales", *Revista de Derecho Social*, 5, pp.49-74.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2000) *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1998) "Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *La Ley*, II, pp. 1948-1861.
- (1999) "La protección de la salud laboral de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos", *Revista Técnico Laboral*, 79, pp. 79-88.

- MIÑARRO YANINI, Margarita (2002) *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratadas y subcontratadas*. Madrid: INSHT.
- MORENO CÁLIZ, Susana (2001) "La tutela de la enfermedad profesional: aspectos controvertidos", *Aranzadi Social*, 5, pp. 733-758.
- (2001) "Medidas de prevención específicas de la enfermedad profesional", *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), 225, pp. 47-96.
- PANIZO ROBLES, José Antonio (1999) "La Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su incidencia en la Seguridad Social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), 201, pp. 55-94.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2006) "Supuestos especiales de protección de la seguridad y salud de los trabajadores: grupos específicos de riesgos". *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Junta de Castilla y León, pp. 169-205.
- SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo (2002) "El cambio de puesto de trabajo por enfermedad profesional: una zona gris dentro del ámbito competencial del INSS y del INSALUD u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas", *Aranzadi Social*, 5, pp. 837-854.
- SÁNCHEZ-PEGO FERNÁNDEZ, Francisco Javier (1997) "La intimidad del trabajador y las medidas de prevención de riesgos laborales", *Actualidad Laboral*, 1, pp. 19-31.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (2001) "La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación", *Aranzadi Social*, 5, pp. 71-82.
- TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo (2005) *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores. Análisis del estado de la cuestión*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi.
- (2007) "La prevención de los riesgos laborales de los trabajadores temporales". *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León, pp. 179-204.
- (2008) "La protección de datos personales de los trabajadores", *Revista Jurídica de Castilla y León*, 16, pp. 447-499.

El Comité de Empresa Europeo como instrumento de participación de los trabajadores a nivel supranacional

Henar Álvarez Cuesta

halvc@unileon.es

Universidad de León

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Fac. de Ciencias del Trabajo
Campus de Vegazana, s/n
24071 León (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Junio 2009

La Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre, traspuesta por la Ley 10/1997, de 24 de abril, trata de mejorar los derechos de información y consulta de los representantes a nivel de empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria y garantizar el acceso de los representantes de los trabajadores a los verdaderos centros de decisión. Los empresarios y trabajadores afectados tienen la facultad, previa una fase de negociación de constituir un organismo específico de representación (comité de empresa europeo) o fijar como mecanismo alternativo el ejercicio de los derechos de información y consulta fuera del citado comité.

Palabras clave: Comité de Empresa Europeo, acuerdo, negociación, representación.

The Directive 94/45/CE, 22 of September, transposed by Ley 10/1997, 24 of April, looks for increase the rights of information and participation of the workers. The companies and the employees can establish, first, they have to negotiation, a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in every Community-scale undertaking and every Community-scale group of undertakings, following agreement between the central management and a special negotiating body.

Key words: European Works Council, agreement, negotiation, procedure in Community-scale undertakings.

1. INTRODUCCIÓN

La integración de España en la Unión Europea conlleva la necesidad de adaptación también del Derecho Colectivo y sus agentes a unas variables supranacionales. Es preciso, además, que la organización obrera revalorice la actividad de representación en la empresa a todos los niveles¹. Tal proceder no constituye en modo alguno una "moda pasajera, sino un movimiento duradero y bien arraigado"².

Así, cabe observar una mayor fuerza en la acción sindical, bien en el propio centro de trabajo, bien en la totalidad de la empresa, esté donde esté, bien en el conjunto de la sociedad, y ello en virtud de las nuevas coordenadas bajo las cuales se desarrollan las relaciones laborales en el siglo XXI.

Precisamente una de ellas, tan mencionada últimamente, la globalización (entendida como "internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista"³) acaba siendo otro de los campos de batalla del sindicalismo actual, quizá el más importante, en tanto resalta los elementos más críticos e introduce la dimensión mundial como escenario muchas veces exasperante de los intereses contrapuestos en el interior de la fuerza de trabajo, haciendo más notoria la propia crisis de su función de representación a escala universal⁴.

Las organizaciones obreras se enfrentan así a la necesidad de reorientar su actividad y reordenar su estructura interna⁵ con el fin de adaptarse a esta nueva situación;

¹ J. Cruz Villalón (1992) *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Sevilla: Trotta, p. 18. Además, esta participación fomenta la democracia industrial, J.M. Galiana Moreno y B. García Romero (2003) "La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43, p. 13 y ss.

² M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1993) "La representación de los trabajadores a nivel de empresa", *Relaciones Laborales*, 2, p. 2.

³ A. Baylos Grau (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, p. 20.

⁴ A. Baylos Grau (2001) "Representación y representatividad sindical en la globalización", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, p. 74 y D. Lantarón Barquín (2000) "Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?", *Revista de Derecho Social*, 10, p. 72.

⁵ J.R. Mercader Uguina (2003) "Sistema de fuentes y globalización", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 119, p. 681.

deben asumir nuevas responsabilidades y competencias que se salen del marco tradicional de la empresa, en un extremo, y del Estado nacional, en el otro, para adquirir una dimensión regional y sociopolítica, abierta a la colaboración con otras agrupaciones sociales y capaz de establecer mecanismos eficaces de intervención a escala internacional⁶.

Los sindicatos han de generar un mensaje capaz de abrir nuevos espacios de convivencia democrática, que permita recuperar la confianza de los trabajadores en torno a la posibilidad de construir un futuro basado en la justicia y la igualdad⁷, pues la eficacia en la actuación va a depender de su capacidad para complementar la acción empresarial y nacional con la actividad y la presión en el ámbito político internacional⁸.

Respondiendo a estas exigencias, el objetivo de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre, traspuesta por la Ley 10/1997, de 24 de abril, radica en "mejorar" los derechos de información y consulta de los representantes⁹; en sus propias palabras:

considerando que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores; que esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los afectados por las decisiones dentro de una misma

⁶ S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 235, p. 58, remitiendo a J.I. Palacio Morena (1993) "Prólogo", D. Albers et al. (comp.) *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*. Madrid: MTSS, p. 21.

⁷ C. de la Serna Arenillas (2003) "Retos sindicales ante el siglo XXI", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 12, p. 155.

⁸ C. Prieto Rodríguez (2001) "Trabajo y globalización económica", Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga: *Globalización, trabajo y movimiento sindical*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad, p. 51.

⁹ M.R. Martínez Barroso (2001) "Modelos clásicos y sistemas nuevos de participación de los trabajadores en la empresa", *Temas Laborales*, 62, p. 63. "El desarrollo de relaciones laborales a nivel europeo ya conocía de acuerdos sobre derechos de información y consulta en empresas y grupos de empresa europeos. De hecho, la reiterada preocupación comunitaria por la promoción de los trabajadores en la vida de la empresa existía ya desde los años setenta, si bien la mejora de su posición sólo alcanzó algunos logros parciales en materias tales como: despido colectivo, transmisión de empresas, así como seguridad y salud en el trabajo", C. Sáez Lara (1996) "La Directiva 94/45, sobre el Comité de Empresa Europeo y su transposición al Derecho español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 78, pp. 620-623.

empresa o de un mismo grupo; deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores de empresas o grupos de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquél donde trabajan (Exposición de Motivos).

Su escenario, entonces, se torna transnacional, en el camino hacia la prosecución de un espacio jurídico común en la Unión Europea¹⁰.

Además, esta Directiva constituye uno de los logros más relevantes de la política social europea¹¹, en tanto ha conseguido acercarse a la realidad del momento en materia de participación, contenidos e incluso en el propio significado de la actuación comunitaria¹², incardinándose dentro de un modelo participativo de información y consulta, y buscando el equilibrio entre la acción sindical reivindicativa y la de colaboración en las decisiones de gestión económica y social¹³). Al final, está destinada a transformar la participación de los trabajadores en una señal de identidad de las empresas y grupos europeos¹⁴.

La norma europea y el referente español persiguen como finalidad última la garantía del acceso de los representantes de los trabajadores a los verdaderos centros de decisión de las empresas y grupos de dimensión comunitaria. Este objetivo tiene su origen en la falta de adaptación del procedimiento de información y consulta en las respectivas legislaciones nacionales a las estructuras transnacionales cada vez más frecuentes entre las grandes empresas europeas, pues en este

¹⁰ M.E. Casas Baamonde (1997) "Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos", *Relaciones Laborales*, 18, p. 28.

¹¹ La Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo, sobre establecimiento de un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, constituye la "pieza de cierre" de los derechos de información y consulta a nivel comunitario, en cuanto tiende a fortalecer la armonización de los sistemas jurídicos nacionales, J. Baz Rodríguez (2002) *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Granada: Comares, p. 332 y ss.

¹² M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43, p. 157.

¹³ J.L. Monereo Pérez (1992) *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas, p. 32.

¹⁴ F. Durán López y C. Sáez Lara (1997) *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas/Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 71 y M.E. Casas Baamonde (1993) "Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos", *Relaciones Laborales*, 10, p. 59.

nuevo ámbito de relaciones laborales han ido emergiendo distintos tipos de estructuras jurídico-organizativas que requieren el desarrollo de mecanismos efectivos de participación de los empleados¹⁵.

La creación de los comités de empresas europeos en las grandes empresas de dimensión comunitaria va a tener una relevante influencia refleja en la legislación española¹⁶ –y en la de otros países como el Reino Unido¹⁷– y no sólo sirve para potenciar las facultades de información y consulta de los representantes de los trabajadores, sino que, además, incorpora al acervo estatal interesantes definiciones, por ejemplo, el de grupo de empresas¹⁸.

Para alcanzar sus objetivos, conectan el ámbito europeo con dos unidades de negociación concretas: las empresas y los grupos de dimensión comunitaria¹⁹. De este modo, los comités de empresa europeos tienden a

evitar la dispersión de la iniciativa sindical, fragmentada en las distintas sedes de la empresa, acudiendo al "empresario unitario" y permite reaccionar frente a

¹⁵ M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 160.

¹⁶ M.R. Martínez Barroso (2001) "Modelos clásicos y sistemas nuevos de participación de los trabajadores en la empresa", *ed. cit.*, p. 63.

¹⁷ También la Directiva que crea los comités de empresa europeos ha sido acogida con gran interés, habida cuenta estos comités podrían revolucionar el sistema de relaciones industriales en el Reino Unido, basado tradicionalmente en las estructuras sindicales; también la información a nivel transeuropeo podría alimentar a los niveles inferiores y apropiados de la actividad sindical. Pese a lo que pudiera parecer, tal vía de participación no ha sido acogida con suspicacia y desconfianza por los sindicatos, antes al contrario, la medida ha sido apoyada por las organizaciones obreras británicas al entender que constituye un gran avance hacia nuevas áreas de consulta y negociación [M. Gold (1996) "Trade unions and democratic participation in the United Kingdom", G. Kesterm y H. Pinaud (eds.) *Trade unions and democratic participation in Europe. A Scenario for the 21st Century*. Hants: Avebury, p. 105 y ss.]. Incluso los procedimientos y obligaciones impuestas por el legislador comunitario ha llevado a considerar a algunos autores la existencia o el nacimiento de un doble canal de representación en el Reino Unido [D. Watling y J. Snook (2003) "Works council and trade unions: complementary or competitive? The case of SAGCo", *Industrial Relations Journal*, 34/3, p. 261], así como un derecho universal a la información y consulta [M. Terry (1999) "Systems of collective employee representation in non-union firms in the UK", *Industrial Relations Journal*, 30/1, p. 20 y H. Álvarez Cuesta (2007) "La participación de los trabajadores en el Reino Unido, ¿un avance de futuro o un mecanismo a olvidar?", *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: MTAS].

¹⁸ A. Baylos Grau (2004) *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Alicante: Bomarzo, p. 36.

¹⁹ M.R. Cristóbal Roncero: "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 160.

previsibles intentos de enfrentar concurrentemente los intereses de las distintas filiales de la multinacional²⁰.

2. SUJETOS LEGITIMADOS Y RESPONSABILIDAD

Las disposiciones previstas en el caso español están destinadas a

las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de las citadas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados (art. 5 Ley 10/1997).

De cumplirse el anterior requisito, los empresarios y trabajadores afectados tienen la facultad, previa una fase de negociación —vía convencional²¹—, de constituir un organismo específico de representación (comité de empresa europeo) o fijar como mecanismo alternativo el ejercicio de los derechos de información y consulta fuera del citado comité²².

Uno de los extremos más delicados a analizar, y por ello más conflictivos, consiste en la información proporcionada por la dirección central de la empresa para constituir adecuadamente la comisión. Al

²⁰ A. Baylos Grau (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, p. 43.

²¹ J. Mercader Uguina (1997) "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *Relaciones Laborales*, T. II, p. 1030.

²² Este mismo esquema, en líneas generales, es el seguido por las Directivas 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y 2003/72/CE, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea, B. Fernández Docampo (2006) *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 138. Varios han sido los análisis efectuados respecto a la primera; por citar algunos de los más relevantes, E. Garrido Pérez (2003) "La Sociedad Europea: un nuevo impulso y una nueva posibilidad para la participación de los trabajadores en las empresas", A. Grau Baylos (coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Albacete: Bomarzo, p. 233 y ss.; F. Valdés Dal-Re (2004) "La implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea (evolución, marco general y disposiciones de referencia)" y M.E. Casas Baamonde (2004) "La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)", ambos en G. Esteban Velasco y L. Fernández del Pozo (coords.) *La Sociedad Anónima Europea. Régimen jurídico societario, laboral y fiscal*. Madrid: Pons, p. 916 y 1073, respectivamente.

respecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya ha determinado cómo, cuando los datos sobre la estructura o la organización del grupo de empresas formen parte de la información imprescindible para iniciar negociaciones con el objeto de crear un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores, corresponderá a cualquier empresa de ese grupo proporcionar los datos de que disponga, o que pueda obtener, a los órganos internos de representación de los operarios que lo soliciten²³.

El legislador, consciente del problema, atribuye la responsabilidad del procedimiento negociador a la dirección central, en tanto ostenta, de conformidad con las normas legales, "la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores" (art. 6).

Pero, además,

con el fin de garantizar el efecto útil de la Directiva, las demás empresas pertenecientes al grupo situadas en los Estados miembros tienen la obligación de ayudar a la dirección central presunta a cumplir la obligación principal prevista en el artículo 4.1 de la Directiva. El derecho de la dirección central presunta a recibir la información imprescindible tiene como corolario la existencia de una obligación de las direcciones de las demás empresas pertenecientes al grupo de proporcionarle la información de que dispongan o que puedan obtener... De la finalidad y de la sistemática de la Directiva se desprende que las obligaciones que incumben a la dirección central o a la dirección central presunta deben interpretarse en el sentido de que comprenden tanto la obligación de proporcionar directamente a los representantes de los trabajadores la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo como la de transmitir dicha información a los representantes de los trabajadores a través de la empresa perteneciente al grupo en la que trabajan, a la que dichos representantes hayan solicitado la información en primer lugar²⁴.

²³ STJCE C-62/99, de 29 de marzo de 2001, asunto *Betriebsrat der bofrost Josef Boquoi Deutschland West GMBH & Co. KG*, citada por M.R. Martínez Barroso (2001) "Modelos clásicos y sistemas nuevos de participación de los trabajadores en la empresa", *ed. cit.*, p. 64.

²⁴ STJCE C-349/01, de 15 de julio de 2004, asunto *Betriebsrat der Firma ADS Anker GMBH*.

3. FORMACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El eje central que vertebra la Directiva es la autonomía de la voluntad, la cual se lleva a todas las cuestiones reguladas, desde la iniciación de los distintos procedimientos, hasta sus funciones, su composición o el alcance del derecho de información. Esta autonomía, que pretende ser respetuosa con los intereses y campo de actuación de los sujetos en presencia, constituye su mayor atractivo para quienes no son favorables a fomentar las instancias más altas de participación, haciendo posible eludir su creación²⁵, o, aun creadas, llevarlas a una actuación ineficiente: algunas voces apuntan la posibilidad de que, en un caso extremo, el comité de empresa europeo —o el equivalente instrumento de participación y consulta—, pudiera no existir cuando los trabajadores y la dirección central de la empresa se pusieran de acuerdo para no constituirlo, sin que en tal caso resulte exigible, en la medida en que lo establecido por la Directiva no es que las partes lleguen al acuerdo de constituirlo, sino que inicien las negociaciones; y en el caso de constituirlo, es posible que sus funciones y su composición puedan tener un alcance distinto al de otras empresas o grupos o al del propio comité contemplado por la Directiva, admitiendo una diversidad que merma su eficacia²⁶.

El procedimiento se inicia a partir de una petición de negociación (art. 7 Ley 10/1997) por parte de los sujetos legitimados²⁷ a través de la cual formar una comisión para conseguir un acuerdo que determine la fórmula adecuada para el ejercicio de los derechos reseñados.

²⁵ P. Menéndez Sebastián (2005) "La participación de los trabajadores en la empresa", J. García Murcia (coord.) *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 529.

²⁶ M.C. Ortiz Lallana (2007) "La participación de los trabajadores en el ámbito internacional y comunitario", *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: MTAS, p. 108 y 109.

²⁷ El artículo 6 Ley 10/1997 es de gran relevancia, en tanto en cuanto identifica al sujeto legitimado para negociar por parte de la empresa o del grupo la constitución del comité de empresa europeo o del procedimiento alternativo de información y consulta, M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 164; al respecto y por extenso, J. Cabeza Pereiro (1997) "La constitución del comité de empresa europeo en una empresa o en un grupo con dirección central en España", *Aranzadi Social*, 5, p. 520 y ss.

En cuanto a la formación de esa comisión negociadora, la Directiva deja amplio margen a los Estados, habida cuenta "cada Estado miembro determinará la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio"; no obstante,

deberán prever que los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existan representantes de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad tengan derecho a elegir o designar miembros de la Comisión negociadora (art. 5 Directiva 94/45/CE).

Se trata, así, de evitar que las empresas de dimensión comunitaria pretendan eludir la constitución del comité de empresa europeo o del procedimiento de información y consulta, reduciendo los trabajadores contratados por establecimiento, multiplicando los centros de reducidas dimensiones o creando la comisión negociadora sobre la base de la decisión de sólo determinados lugares²⁸.

La concreta composición en el Derecho español está contemplada en el artículo 9 Ley 10/1997, a saber, un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas; en su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo, de acuerdo con las siguientes reglas: un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en que se hallen empleados desde el 25% hasta el 50% del total de trabajadores de la empresa o grupo; dos miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 50% y hasta el 75% del total de trabajadores de la empresa o grupo; tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 75% del total de trabajadores de la empresa o grupo.

64, p. 52.

²⁸ I. Albiol Montesinos (1996) "El Comité de Empresa Europeo", *Tribuna Social*,

Incluso pueden estar presentes, en las reuniones de la comisión negociadora y en las que ésta celebre con la dirección central, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajos o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora.

Una vez constituida, la distribución de los puestos en el seno de la comisión se hace de modo proporcional, tomando como referencia la dimensión del centro o empresa y apartándose del criterio de proporcionalidad sindical más asentado en nuestro sistema de relaciones laborales²⁹.

Los gastos derivados del funcionamiento de la comisión serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarle los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente. En particular, los siguientes: los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión; los de organización de las reuniones, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros (los cuales, dependiendo de la ubicación de los centros en los distintos países, pueden y van a ser cuantiosos); y los derivados de un experto designado por la comisión para asistirle en sus funciones.

Si las negociaciones concluyen positivamente, la opción preferente para el legislador europeo consiste en la creación de un comité de empresa europeo, incluyendo la facultad de los negociadores de adherirse al procedimiento subsidiario previsto en el Capítulo II de la Ley³⁰.

En caso de resultado negativo, dichas "prolijas"³¹ disposiciones subsidiarias serán de aplicación obligatoria, constituyendo tal opción la

²⁹ J. Mercader Uguina (1997) "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 1031 y M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 167.

³⁰ B. Fernández Docampo (2006) *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*, *ed. cit.*, p. 178 y ss.

³¹ M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 171.

"vía imperativa"³², aun cuando su finalidad última radique en la promoción del establecimiento convencional de las instancias representativas³³.

4. RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN: EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

El acuerdo entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener:

- la identificación de las partes que lo conciertan;
- la determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo;
- la composición del comité de empresa europeo, el número de sus miembros, su distribución y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores;
- las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta al mismo;
- el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;
- los recursos materiales y financieros asignados al comité de empresa europeo para el adecuado cumplimiento de sus funciones;
- y,
- la duración del acuerdo y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

³² J. Mercader Uguina (1997) "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 1034.

³³ M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 172; J. Mercader Uguina (1997) "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 1035; J.M. Ramírez Martínez (1996) "Perspectivas del derecho social en la Comunidad Europea (con especial atención al desarrollo de la Directiva sobre Comité de empresa europeo)", *Tribuna Social*, 67, p. 16 y ss.; J. Baz Rodríguez (1998) "El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril", *Relaciones Laborales*, 3, p. 268.

La composición del comité es un asunto de indudable trascendencia, tanto para los sindicatos como para la representación unitaria en España; pero es uno de los puntos sobre los que la Directiva guarda "absoluto mutismo"³⁴, sólo dispone que, a falta de acuerdo,

estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales (art. 17.1 Ley 10/1997, traspuesto de forma literal de la Directiva 94/45/CE).

El legislador prescinde de organizaciones de ámbito más amplio (confederaciones sindicales europeas) y remite a las legislaciones o prácticas nacionales la elección o designación de los mismos.

En consecuencia, las legislaciones de cada Estado miembro deberán realizar remisiones entre ellas, de modo que los órganos de aplicación de las normas de cada uno de ellos tendrán que hacer uso frecuente de los preceptos correspondientes a los demás, manteniendo, tanto la Directiva 94/45/CE, como la Ley 10/1997, una postura neutral sobre el carácter de los representantes que participen en la comisión negociadora, ya que se remiten a procedimientos de elección o designación³⁵. Con ello se busca facilitar y reconocer la posibilidad de elección a todos los trabajadores de todos los Estados miembros, incluso en aquellos casos en los cuales no exista "un sistema generalizado de representación"³⁶ como sucede en Irlanda y Gran Bretaña³⁷.

En España, la Ley 10/1997 encomienda tal función de forma indistinta tanto a la representación sindical como a la unitaria, exigiendo a ambas probar su representatividad:

los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones

³⁴ B. Fernández Docampo (2006) *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*, ed. cit., p. 183.

³⁵ J. Cabeza Pereiro (1997) "La constitución del comité de empresa europeo en una empresa o en un grupo con dirección central en España", ed. cit., p. 527.

³⁶ F. Durán López y C. Sáez Lara (1997) *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, ed. cit., p. 91.

³⁷ B. Fernández Docampo (2006) *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*, ed. cit., p. 184.

sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados

debiendo ser el trabajador elegido delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical (art. 27). La norma vuelve a hablar de mayoría y no de proporcionalidad y así ha sido corroborado por los Tribunales³⁸.

En raras ocasiones, y la práctica así parece corroborarlo, van a cumplir este destacado papel los representantes unitarios, la mayoría de las veces serán los sindicatos a través de sus delegados quienes asuman esta competencia.

No obstante, el comité creado al amparo del artículo 12 Ley 10/1997 podrá ofrecer un régimen de elección distinto e incluso ampliar el círculo de sujetos capaces de ostentar ese cargo representativo, pudiendo recaer en terceras personas sin relación laboral con la empresa o grupo³⁹. A estos representantes a nivel europeo, el legislador –junto a las garantías ya disfrutadas por su calidad de representantes unitarios o sindicales⁴⁰– les concede permiso retribuido para acudir a las reuniones y un crédito de horas adicional de sesenta horas anuales (art. 28 Ley 10/1997). Tal enunciado permite deducir que las reuniones del comité de empresa europeo así como las previas a la reunión con la dirección central no consumen el crédito horario "europeo", así como la imposibilidad de acumular éste en uno sólo de los representantes españoles.

La otra cara de la moneda viene constituida por un deber de confidencialidad (el sigilo y el secreto) en esta sede específicamente consignado y con mayor intensidad que en el ET⁴¹:

los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les

³⁸ SAN 25 junio 2007 (Jur. 246353).

³⁹ N. Mendoza Navas (2003) "La construcción de instrumentos de representación a nivel transnacional: el Comité de Empresa Europeo y la experiencia española", A. Baylos Grau (coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. Albacete: Bomarzo, p. 142.

⁴⁰ Aplicando ambas, SAN 10 julio 2001 (Jur. 308102).

⁴¹ M.R. Cristóbal Roncero (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *ed. cit.*, p. 175.

asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial. Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren. Excepcionalmente, la dirección central no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa (art. 22 Ley 10/1997).

Este mecanismo adicional trata de garantizar la posibilidad de la empresa de establecer una reserva absoluta sobre determinadas informaciones que abarcan desde la "información tecnológica" (procedimientos de fabricación, reparación, características de rendimiento de la maquinaria, etc.) hasta "información no tecnológica" (marketing, organización interna de la empresa con sus clientes y proveedores, lista de clientes, etc.) cuya posible divulgación pudiera provocar en la empresa un temor razonable a la competencia desleal por parte de otras o a la hipotética repercusión en su prestigio empresarial, etc.; en definitiva, la norma bebe del tradicional concepto de secreto empresarial que englobaría las distintas clases ya mencionadas⁴².

No obstante, la dirección central y la comisión negociadora podrán elegir otra vía y acordar, en vez de la constitución de un comité de empresa europeo, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses. En tal caso, el acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada (art. 12.2 Ley 10/1997).

⁴² *Idem.*

5. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

Una vez formado conviene examinar sus competencias y, vinculados con éstas, los derechos de información que ostenta el comité.

En caso de acuerdo entre los sujetos negociadores, las partes negociadoras establecerán libremente el listado de materias sobre las que serán informados y consultados los integrantes de la instancia representativa transnacional y la intensidad de la interlocución, así como sobre el procedimiento y particularidades de los mecanismos previstos⁴³.

En cambio, de acogerse a la regulación subsidiaria, y sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquéllas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de éstos, y los despidos colectivos...; [además,] deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos (art. 18.3 Ley 10/1997).

Tal lista es únicamente orientativa, pues otras situaciones conflictivas transnacionales también requerirán la participación del comité⁴⁴.

⁴³ J. Baz Rodríguez (1998) "El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril", *Relaciones Laborales*, 3, p. 263.

⁴⁴ N. Mendoza Navas (2003) "La construcción de instrumentos de representación a nivel transnacional: el Comité de Empresa Europeo y la experiencia española", *ed. cit.*, p. 145.

6. EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Analizando la aplicación de la ley en la práctica empresarial española, los resultados, si no muy halagüeños, sí dejan entrever un resquicio para la esperanza, siquiera sea en pos de una buena publicidad de la marca.

Los acuerdos por los que se crean comités de empresa europeos ratificados en España son escasos, alrededor de la treintena. Esta apatía ha sido justificada aludiendo al pequeño número de grandes empresas españolas con implantación en Europa, el bajo nivel de implantación sindical en las mismas, la inexistencia de una negociación colectiva centralizada, la generalización de la subcontratación, la diversificación de actividades de la empresa central⁴⁵...; sin dejar de lado tampoco las dificultades provocadas por la diversidad idiomática⁴⁶ y la excesiva identificación con los intereses o problemas del centro del trabajo del país al que representan⁴⁷.

Las empresas que en España han formado un comité de empresa a este nivel han optado por atribuirle competencias económicas y sociales de carácter estratégico y trasnacional a nivel del grupo, fundamentalmente en temas relacionados con la situación económica, financiera y social, la organización, la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo sostenible⁴⁸, excluyendo otras (el comité no será competente

⁴⁵ C. Piqueras Piqueras (2003) "Análisis de algunos supuestos de creación por la negociación colectiva de órganos de representación de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en España", A. Baylos Grau (coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. Albacete: Bomarzo, p. 207, citando un Informe elaborado por la Confederación Sindical de CC.OO.

⁴⁶ Por tal motivo, los acuerdos negociados prevén, para un desarrollo eficaz de las reuniones, o bien la traducción simultánea [Acuerdos GENERAL CABLE; REPSOL-YPF; ALTADIS y ROCA], o bien la asistencia de intérpretes [Acuerdos POWER CONTROL y PRAXAIR].

⁴⁷ C. Piqueras Piqueras (2003) "Análisis de algunos supuestos de creación por la negociación colectiva de órganos de representación de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en España", *ed. cit.*, p. 208.

⁴⁸ Comité de empresa europeo del Grupo Arcelor, en <http://www.arcelor.com/index.php?lang=es&page=65>. "En la reunión general anual se tratarán de cuestiones que afecten al conjunto de las empresas que integran el Grupo BBVA representadas en la reunión y que tengan interés general, relacionadas con aspectos tales como: estructura de Empresa, su situación económica y financiera, evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo, y los despidos colectivos. Asimismo el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado con la debida antelación sobre

ni tratará cuestiones locales o nacionales sujetas a la legislación o convenios colectivos nacionales o aspectos como la jornada de trabajo, salarios u otros beneficios, o asuntos relativos a empleados individuales, que deberán ser tratados dentro de las estructuras, normativas y procedimientos aplicados en cada filial del grupo⁴⁹).

Más recientemente y siguiendo la estela, tanto en su estructura como en los mecanismos de participación en las comisiones, marcada por la Directiva y posterior Ley sobre comités de empresa europeos, ha entrado en vigor la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, trasponiendo la Directiva 2001/86/CE, del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. De nuevo esta norma diseña un procedimiento negocial entre representantes de los trabajadores y empresario por medio del cual pacten las vías de participación en la corporación; a falta de acuerdo *ad hoc* o por decisión de las partes, entrarán en juego las normas subsidiarias previstas en el Capítulo II.

En fin, es menester invocar a Cronos para que, a modo de Juez supremo, determine la efectividad de esta última norma en orden a mejorar la participación de los trabajadores en este tipo de empresas y, en último término, contribuir a mejorar las condiciones laborales a nivel europeo.

BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, I. (1996) "El Comité de Empresa Europeo", *Tribuna Social*, 64, pp. 47-58.

ÁLVAREZ CUESTA, H. (2007) "La participación de los trabajadores en el Reino Unido, ¿un avance de futuro o un mecanismo a olvidar?. *Gobierno de la*

aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o despidos colectivos", Acuerdo para la Constitución de Comité de Empresa Europeo del grupo BBVA, en <http://www.comfia.net/territorio.php?num=18&modo=leer&art=1082>.

⁴⁹ Comité de empresa europeo del Grupo Santander, en <http://www.lukor.com/not-neg/laboral/0505/30112710.htm>.

empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Madrid: MTAS, pp. 1-215.

- BAYLOS GRAU, A. (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, pp. 19-49.
- (2001) "Representación y representatividad sindical en la globalización", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, pp. 69-94.
 - (2004) *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Alicante: Bomarzo.
- BAZ RODRÍGUEZ, J. (1998) "El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril", *Relaciones Laborales*, 3, pp. 250-278.
- (2002) *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Granada: Comares.
- CABEZA PEREIRO, J. (1997) "La constitución del comité de empresa europeo en una empresa o en un grupo con dirección central en España", *Aranzadi Social*, 5, pp. 515-544.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (1993) "Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos", *Relaciones Laborales*, 10, pp. 59-70.
- (1997) "Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos", *Relaciones Laborales*, 18, pp. 27-41.
 - (2004) "La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida)". L. FERNÁNDEZ DEL POZO y G. ESTEBAN VELASCO (coords.) *La Sociedad Anónima Europea: Régimen jurídico societario, laboral y fiscal*. Madrid: Pons, pp. 996-1071.
- CRISTÓBAL RONCERO, M.R. (2003) "El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43, pp. 157-180.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1992) *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Sevilla: Trotta.
- DURÁN LÓPEZ, F. y C. SÁEZ LARA (1997) *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas/Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. (2006) *La participación de los trabajadores en el Derecho Social Comunitario*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- GALIANA MORENO, J.M. y B. GARCÍA ROMERO (2003) "La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43, pp. 13-30.
- GARRIDO PÉREZ, E. (2003) "La Sociedad Europea: un nuevo impulso y una nueva posibilidad para la participación de los trabajadores en las empresas". A. BAYLOS GRAU (coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. Albacete: Bomarzo, pp. 233-270.
- GOLD, M. (1996) "Trade unions and democratic participation in the United Kingdom". G. KESTERM y H. PINAUD (eds.) *Trade unions and democratic participation in Europe. A Scenario for the 21st Century*. Hants: Avebury, pp. 1-220.
- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2000) "Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?", *Revista de Derecho Social*, 10, pp. 55-80.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (2001) "Modelos clásicos y sistemas nuevos de participación de los trabajadores en la empresa", *Temas Laborales*, 62, pp. 31-68.
- MENDOZA NAVAS, N. (2003) "La construcción de instrumentos de representación a nivel transnacional: el Comité de Empresa Europeo y la experiencia española". A. BAYLOS GRAU (coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. Albacete: Bomarzo, pp. 131-152.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2005) "La participación de los trabajadores en la empresa". J. GARCÍA MURCIA (coord.) *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 523-545.
- MERCADER UGUINA, J. (1997) "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *Relaciones Laborales*, T. II, pp. 1023-1044.
- (2003) "Sistema de fuentes y globalización", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 119, pp. 667-690.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1992) *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas.
- PALACIO MORENA, J.I. (1993) "Prólogo". D. ALBERS *et al.* (comp.) *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*. Madrid: MTSS, pp. 1-7.

- PIQUERAS PIQUERAS, C. (2003) "Análisis de algunos supuestos de creación por la negociación colectiva de órganos de representación de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en España". A. BAYLOS GRAU (coord.) *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. Albacete: Bomarzo, pp. 1-250.
- PRIETO RODRÍGUEZ, C. (2001) "Trabajo y globalización económica". Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga: *Globalización, trabajo y movimiento sindical*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad, pp. 1-110.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (1996) "Perspectivas del derecho social en la Comunidad Europea (con especial atención al desarrollo de la Directiva sobre Comité de empresa europeo)", *Tribuna Social*, 67, pp. 9-19.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 235, pp. 3-60.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1993) "La representación de los trabajadores a nivel de empresa", *Relaciones Laborales*, 2, pp. 12-18.
- SÁEZ LARA, C. (1996) "La Directiva 94/45, sobre el Comité de Empresa Europeo y su transposición al Derecho español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 78, pp. 20-45.
- SERNA ARENILLAS, C. de la (2003) "Retos sindicales ante el siglo XXI", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 12, pp. 149-160.
- TERRY, M. (1999) "Systems of collective employee representation in non-union firms in the UK", *Industrial Relations Journal*, 30/1, pp. 12-78.
- VALDÉS DAL-RE, F. (2004) "La implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea (evolución, marco general y disposiciones de referencia)". G. ESTEBAN VELASCO y L. FERNÁNDEZ DEL POZO (coords.) *La Sociedad Anónima Europea. Régimen jurídico societario, laboral y fiscal*. Madrid: Pons, pp. 1072-1111.
- WATLING, D. y J. SNOOK (2003) "Works council and trade unions: complementary or competitive? The case of SAGCo", *Industrial Relations Journal*, 34/3, pp. 45-86.

Nuevos tiempos para el movimiento sindical: balance y retos a comienzos del siglo XXI

Roberto Fernández Fernández

rferf@unileon.es

Universidad de León

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fac. de Derecho

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Mayo 2009

Las transformaciones operadas en las relaciones colectivas de trabajo no sólo obstaculizan la agrupación de los trabajadores en torno a unos intereses comunes, sino que implican la aparición de modernos escenarios en los cuales habrá de desarrollarse la acción colectiva y en cuyo seno los marcos de actuación aparecen conformados de forma más difusa, tal y como ocurre en los grupos de empresa, sectores descentralizados o empresas auxiliares.

De esta manera, los sindicatos deben asumir como propios nuevos retos destinados a adaptar su organización a la coyuntura actual y satisfacer las heterogéneas necesidades de los distintos grupos presentes en el mercado laboral, ofreciendo soluciones frente a las siguientes circunstancias: ganar una dimensión supranacional para estar presentes

The transformations in the collective labour relations, as well as obstruct the workers' union round their joint interests, also imply the appearance of modern contexts where the collective action has to operate; and in whose interior the frameworks of actuation appears in more blurred ways.

So, the trade unions have to take on like own new challenges aimed to adapt their organization to the current situation and to satisfy heterogeneous necessities, offering solutions to the next circumstances to gain a global dimension, with the objective of be present in certain international headquarters (to take part in the improvement of living and working conditions); to remedy the low affiliation rates characteristic of the Spanish model,

en determinadas instancias internacionales que les permitan participar en una mejora de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores; poner remedio a la escasa afiliación sindical presente en el modelo español, superando la resistencia que un buen número de trabajadores han mostrado hacia la representación obrera; en fin, analizar el modelo de representatividad sindical español, que al girar en torno al procedimiento electoral ha fortalecido la posición de los sindicatos más representativos, quienes, al controlar su convocatoria, pueden gobernar tranquilamente el proceso y esperar unos resultados capaces de preservar el panorama actual.

Palabras clave: Sindicalismo, globalización, escasa afiliación, representatividad, segmentación del trabajo.

getting over the traditional working-class resistance to the labour representation; well, to analyse the Spanish model, which, on the basis of an electoral method, has strengthened the position of the most representative unions, which, since control its call, can govern quietly the process and expect to preserve the nowadays panorama.

Key words: Trade unionism, globalization, poor union membership density, representativeness, labour segmentation.

Los sindicatos han sido tradicionalmente definidos como unas:

asociaciones para el progreso económico y social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva [y cuya] finalidad [cabe situar] en la de mantener y mejorar las condiciones de vida de sus miembros, siendo éstos precisamente trabajadores por cuenta ajena¹.

A partir de semejante definición, han presentado como rasgos característicos los siguientes: subjetivo, pues se trata de una organización constituida e integrada, fundamentalmente, por trabajadores; funcional, en tanto creado para la autotutela colectiva de los intereses generales de éstos, frente a los contrapuestos del capital; organizativo, al ser una asociación, en cuanto unión estable y permanente de empleados, de manera que en cuanto *universitas personarum*, posee un conjunto de bienes y derechos para el cumplimiento de sus fines, está dotado de capacidad jurídica y de obrar que garantiza su autonomía; en fin, carencia de ánimo de lucro².

¹ M. Alonso Olea (1955 y 2000) *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Madrid: Gráficas González y Granada, Comares, p. 31 y 19, respectivamente.

² Por todos, M.C. Palomeque López (1986) *Derecho Sindical español*. Madrid: Tecnos, pp. 37-41 y J.J. Fernández Domínguez, M.R. Martínez Barroso y S. Rodríguez Escanciano (1998) *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*. Madrid: CGPJ, p. 148 y 149, nota 352.

Sin embargo, las nuevas coordenadas bajo las cuales se desarrollan las relaciones laborales en el siglo XXI les fuerzan a asumir nuevos retos destinados a adaptar su organización a la coyuntura actual, pues no cabe obviar las consecuencias que en su funcionamiento ha causado el fenómeno de:

la desagregación, con el correlativo desplazamiento del centro de gravedad de la debilidad socio-económica desde el mundo del trabajo asalariado al de la marginación y exclusión, [y que] "viene marcada por las exigencias de una mayor apertura hacia la atención de nuevas dimensiones sociales e incorporación de los nuevos movimientos", todo ello en el marco de la pretendida construcción de los "derechos de la ciudadanía" y de una búsqueda constante de consenso y cohesión³.

Por tales motivos, los sindicatos deben identificar cuáles van a ser los campos de batalla del nuevo siglo y las armas a utilizar para seguir luchando por defender los derechos logrados, extenderlos a nuevos trabajadores y mejorarlos; la necesaria adaptación resulta más acuciante en un momento como el actual donde las recetas prescritas para superar las dificultades económicas son totalmente contradictorias pues algunos solicitan sustanciales reformas del mercado de trabajo, adoptando medidas de flexibilización que permitan a las empresas adaptarse a los nuevos tiempos sin el corsé de una regulación tan rígida, mientras otros no están dispuestos a sacrificar las prerrogativas ganadas tras duros años de reivindicaciones y dudan de la virtualidad práctica de un aumento de los poderes empresariales. Además, conviene tener presente, y los hechos parecen estar dando la razón a quien realizó la afirmación, como:

una de las características del mercado laboral español es su elevada sensibilidad al ciclo económico... circunstancia que en la [anterior] etapa expansiva se ha traducido en una intensa creación de empleo, supondrá unos ritmos

³ M.E. Casas Baamonde (1999) "Nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa", *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*. Madrid: MTAS, p. 78 y (1997) "Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas", *Relaciones Laborales*, 23, p. 4. De la misma opinión, S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 235, p. 28.

acentuados de destrucción del mismo cuando cambie el signo de ciclo⁴.

En consecuencia, los cauces y fórmulas de representación y participación de los sindicatos cobran un protagonismo renovado y han de hacer frente a retos parcialmente distintos en el ejercicio de sus funciones.

Así, habrán de encontrar solución para antiguos problemas como la crisis en la representatividad, la institucionalización o la deficiente afiliación y hacer frente a novedosas circunstancias como la globalización del mercado y la cada vez mayor heterogeneidad de los grupos de empleados con diversos intereses e inquietudes; todos estos frentes abiertos les exigen, a la postre, una mayor implicación y conexión con el sentir y sustrato social al cual representan.

1. EL SINDICATO ANTE EL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN

En un mundo global, el sindicato debe construir su espacio de actuación más allá de las fronteras internas, ganar una dimensión supranacional, pues numerosas decisiones económicas están siendo, y cada vez en mayor número —baste para ello repasar la prensa general y económica de los últimos meses a fin de corroborar tal realidad—, adoptadas en este nivel, lo cual exige elaborar políticas de actuación socio-económica en un ámbito superior al estatal⁵.

Precisamente la globalización acaba siendo otro de los campos de batalla del sindicalismo actual, quizá el más importante, en tanto resalta los elementos más críticos e introduce la dimensión mundial como escenario muchas veces exasperante de los intereses contrapuestos en el interior de la fuerza de trabajo⁶, haciendo más notoria la propia crisis de su función de representación a escala universal⁷. Resulta necesario,

⁴ J.V. Pitxer i Campos y A. Sánchez Velasco (2008) "Estrategias sindicales y modelo económico español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, p. 93 y 94.

⁵ R. Sastre Ibarreche (2003) "Algunas claves para un sindicalismo también mundializado", *Revista de Derecho Social*, 21, p. 70.

⁶ H. Álvarez Cuesta (2006) *La mayor representatividad*. León: Universidad de León, p. 169 y ss.

⁷ A. Baylos Grau (2001) "Representación y representatividad sindical en la globalización", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, p. 74 y D. Lantarón Barquín (2000) "Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?", *Revista de Derecho Social*, 10, p. 72.

por tanto, "normalizar en estos terrenos la presencia de la acción sindical, reformulando las relaciones de poder en los mismos de forma no asimétrica, y estableciendo 'contrapesos' en las mismas"⁸.

Las organizaciones obreras se enfrentan así a la necesidad de reorientar su actividad y reordenar su estructura interna⁹ con el fin de adaptarse a esta moderna situación;

deben asumir nuevas responsabilidades y competencias que se salen del marco tradicional de la empresa, en un extremo, y del Estado nacional, en el otro, para adquirir una dimensión regional y sociopolítica, abierta a la colaboración con otras agrupaciones sociales y capaz de establecer mecanismos eficaces de intervención a escala internacional¹⁰.

En este sentido, han de superar el marco estatal a fin de ceder parte de su "soberanía" en beneficio de organizaciones de carácter internacional¹¹, tal y como ya se ha ensayado con la Confederación Europea de Sindicatos, cuya actuación a nivel comunitario ha permitido ganar espacios antes desconocidos.

Los sindicatos han de esforzarse por generar un mensaje tendente a abrir espacios de convivencia democrática que permitan recuperar la confianza de los trabajadores en torno a la posibilidad de construir un futuro basado en la justicia y la igualdad¹², pues la eficacia en la actuación va a depender de su capacidad para complementar la acción empresarial y nacional con la actividad y la presión en el ámbito

⁸ A. Baylos Grau (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, p. 46 y 47.

⁹ J.R. Mercader Uguina (2003) "Sistema de fuentes y globalización", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 119, p. 681.

¹⁰ S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *ed. cit.*, p. 58, remitiendo a J.I. Palacio Morena (1993) "Prólogo", D. Albers, *et al.*: *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*. Madrid: MTSS, p. 21.

¹¹ M. D'Antona (1998) "Contrattazione collettiva e concertazione nella formazione del diritto sociale europeo", A. Lettieri y U. Romagnoli (dirs.) *La contrattazione collettiva in Europa*. Roma: Ediesse, p. 113.

¹² C. de la Serna Arenillas (2003) "Retos sindicales ante el siglo XXI", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 12, p. 155.

político internacional¹³. La tarea, se reconoce, no va a resultar fácil¹⁴ y el mayor problema dentro de esta esfera radica en la legitimación o representatividad obrera, es decir, conformar su capacidad para construir amplios consensos en el marco de su acción, de tal manera que la cuestión a dilucidar radica en la posibilidad de

mantener una situación de pluralismo real en la expresión del interés de todos los trabajadores de los distintos territorios que componen el nuevo espacio integrado económica y monetariamente a nivel supranacional, y si la síntesis de ese interés global de los trabajadores la puede realizar convincentemente el sindicato¹⁵.

2. UN PROBLEMA CON TINTES DE PANDEMIA: LA ESCASA AFILIACIÓN SINDICAL

Cabe esbozar brevemente una de las dificultades dentro del panorama sindical español, configurada ya como endémica, a situar en el escaso índice de afiliación padecido por las asociaciones obreras¹⁶, capaz de calificar al sistema nacional como "sindicatos sin sindicatos" o "sindicalismo sin sindicalistas"¹⁷.

Las causas que originan esta debilidad afiliativa son muchas¹⁸, y sin pretender entrar a enumerar todas ellas pues dicha labor excedería

¹³ C. Prieto Rodríguez (2001) "Trabajo y globalización económica", *Globalización, trabajo y movimiento sindical*, Madrid: Fundación Paz y Solidaridad, p. 51.

¹⁴ Un análisis detallado sobre las dificultades y retos de la acción sindical internacional frente a la globalización, en J.M. Antenas Colldebarra (2008) "Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, pp. 46-51.

¹⁵ A. Baylos Grau (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto", *ed. cit.*, p. 41.

¹⁶ Un estudio reciente sobre los índices de afiliación en España y su contraste con los países de la Unión Europea en P.J. Beneyto (2008) "El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, p. 60 y ss.

¹⁷ M. Alonso Olea (2002) *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed. rev., ren. y ampl.. Madrid: Civitas, p. 503 [citando a M. Biagi (1993) *El Derecho del Trabajo en pequeñas y medianas empresas*. Bruselas, p. 98] o A. Kaiero Uría (2000) "Los retos del sindicalismo en el siglo XXI", *Lan Harremanak (Revista de Relaciones Laborales)*, 2, p. 97 y ss.

¹⁸ Al respecto, M.E. Casas Baamonde (1990) "Democracia, representatividad y afiliación sindicales", *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Prof. Manuel Alonso Olea*. Madrid: MTSS, p. 594; S. de Soto Rioja (2001) "El Derecho del Trabajo: entre la unidad y la fragmentación", *Temas Laborales*, 60, p. 56; S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de

del estudio pretendido, cabe destacar la poca tradición de libertad y las reticencias a la adscripción a cualquier ente fundadas en el anterior encuadramiento forzoso del régimen franquista¹⁹, realidad que puede ser perfectamente resumida en las siguientes palabras:

parece posible que los sindicatos, y en cierto sentido también las asociaciones empresariales, sean muy poderosos y, sin embargo, apenas tengan afiliados... En el fenómeno subyace un cambio general en las aptitudes de los trabajadores y de otros grupos sociales hacia toda forma de asociación intermediaria. En lugar de identificarse estrecha y exclusivamente con una única organización en la cual participen, se consideran miembros vicarios de muchos grupos de intereses (frecuentemente sin adherirse formalmente a ellos), amenazando con socavar el papel característico de las asociaciones en los procesos de negociación²⁰.

No cabe olvidar tampoco el aire antisindical de las pequeñas empresas y cómo la legislación en materia de elección de los representantes del personal margina a los trabajadores precarios, al exigir tiempos mínimos de permanencia en la empresa antes de ser electores o elegibles, demandando estabilidad cuando la regla es justo la contraria²¹.

El resultado no puede ser más nefasto: importantes colectivos padecen cierta "alergia" sindical, y en ellos se subraya de forma rotunda una notable falta de compromiso y un paralelo alejamiento de los

un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *ed. cit.*, p. 42 y 43 y H.J. Simón (2003) "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, p. 63 y ss.

¹⁹ S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *ed. cit.*, p. 43.

En efecto, "no hay que olvidar que el factor básico de la afiliación es la percepción de los trabajadores de que una organización defiende bien sus intereses concretos y sus derechos en un marco laboral determinado... [y la] debilidad relativa de la estructura de rama [vinculada a la época de la transición] sigue siendo un elemento diferencial del sindicalismo español, y ha influido en la baja afiliación en las décadas de los 70 y 80" [J. Doz (2004) "Panorámica del sindicalismo europeo", *Gaceta Sindical*, 4, p. 335]. Así, "esta característica, proveniente de la proyección del sindicalismo 'desde arriba', unida al pluralismo sindical y a la fuerte relación sindicatos-partidos en los primeros momentos de la transición, pero que continuó al menos hasta 1986, fundamentó la impresión de politización de los sindicatos que las encuestas detectaron entre los trabajadores" [A. Kaiero Uría (2000) "Los retos del sindicalismo en el siglo XXI", *ed. cit.*, p. 102].

²⁰ P.C. Schmitter (1991) "La concertación social en perspectiva comparada", A. Espina (coord.) *Concentración social, neocorporatismo y democracia*. Madrid: MTSS, pp. 74-76 y J.J. Fernández Domínguez, M.R. Martínez Barroso y S. Rodríguez Escanciano (1998) *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*, *ed. cit.*, p. 171.

²¹ B. Quintanilla Navarro (1999) *Dimensión de la empresa y órganos de representación*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 105 y ss.

instrumentos de defensa de los intereses colectivos²², circunstancia que, a la postre, podría suponer un impedimento para la efectiva representatividad de los sindicatos²³. En efecto,

las dificultades de los sindicatos son particularmente serias, puesto que la intensificación de la competencia internacional y la resultante emergencia de nuevos determinantes de la política macroeconómica, acompañados por la alta tasa de desempleo, han causado la disminución del índice de sindicación y han socavado el poder de negociación de los sindicatos²⁴,

habida cuenta de que:

desde hace veinte años el sindicato padece un progresivo desarraigo de los sectores donde tradicionalmente se localizaba, como la industria, y se ha convertido para el universo juvenil-femenino escolarizado en quien, por otra parte, ha sido siempre para los empleados –en los últimos tiempos en gran aumento– de las pequeñas empresas: un objeto misterioso²⁵.

3. EL MARCO ESPAÑOL DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL: ¿UN MODELO EN CRISIS?

El sistema español de relaciones colectivas gravita sobre el concepto de la "mayor representatividad" constituyendo una de las piezas

²² J.R. Mercader Uguina (2002) *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Valladolid: Lex Nova, p. 216. En este sentido, para algún autor "la explicación de todo el fenómeno de desafiliación sindical se encuentra en algo más intrínseco al concepto de sindicato: es la percepción del mismo como un organizador de huelgas y confrontaciones, como un ente conflictivo que no arregla, sino empeora los problemas, lo que se halla detrás de su debilidad"; A. Ojeda Avilés (2006) "Sindicalismo y globalización económica: el debate sobre costes de transacción y defensa de la competencia", J. García Murcia (coord.) *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*. Oviedo: Consejería de Industria y Empleo/ Universidad de Oviedo, p. 70.

²³ F. Valdés Dal-Ré (1996) "El sistema español de relaciones laborales: una aproximación", *Relaciones Laborales*, 1-2, p. 26 ó M. Iglesias Cabero (1996) *Derecho Sindical y representación de los trabajadores*. Madrid: Colex, p. 281.

²⁴ M. Ozaki (1999) "Relaciones laborales y globalización", *Relaciones Laborales*, 1, p. 75.

²⁵ U. Romagnoli (2001) "Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Massimo D'Antona", J. López López (coord.) *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D'Antona*. Madrid: Marcial Pons, p. 319 y 320.

fundamentales dentro del Derecho Colectivo del Trabajo y, por ende, de las relaciones laborales en España. A través de esta técnica el legislador selecciona a aquellos sindicatos capaces de dar voz al conjunto de empleados, no sólo a los adheridos a él²⁶.

El Derecho Sindical español reconoce dos grados de mayor representatividad (estatal y a nivel de Comunidad Autónoma —este último origen de un sin fin de discordancias por los parámetros elegidos²⁷—), la suficiente y, aun sin mención en la clasificación, la ostentada por cuantas organizaciones carecen de semejante naturaleza. De facto, se pone en cuestión el pluralismo en una "democracia obrera" asentada sobre dos sindicatos más representativos a nivel nacional y otros tres más a nivel autonómico²⁸.

Este instituto origina dos tipos de problemas para el movimiento sindical: por un lado, el criterio elegido parece distorsionar el mecanismo de representación unitaria de los trabajadores en las empresas; por otro, las consecuencias de institucionalización que las facultades otorgadas a los más representativos provocan, dejando un escaso margen de actuación a las organizaciones más pequeñas y llegando, en muchas ocasiones, a obstaculizar de manera significativa la pluralidad sindical, al implicar la marginación de estas últimas cuando no forzar su desaparición.

Así, en primer término, la adopción de un criterio externo al propio sindicato para medir su representatividad, como ocurre con las elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa, ha supuesto, a la postre, que el doble sistema de representación (unitario y sindical), aun cuando debiera ser contemplado en términos de

²⁶ H. Álvarez Cuesta (2006) *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*. Granada: Comares, p. 1.

²⁷ Al respecto, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1986) "La representatividad sindical", M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (coord.) *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*. Madrid: Tecnos, p. 202; F. Navarro Nieto (1987) "El sindicato más representativo en la reciente historia normativa española", *Relaciones Laborales*, T. II, p. 32; M.E. Casas Baamonde (1985) "Sindicatos y Comunidades Autónomas", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, 7, p. 235 y 236 y J. García Murcia (1987) *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*. Madrid: MTSS, p. 92.

²⁸ J.A. Sagardoy Bengoechea y F. Durán López (1984) *El Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos, p. 27; S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *ed. cit.*, p. 41 y J. Rivero Lamas (1998) "Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 13, p. 594.

complementariedad y soporte recíproco²⁹, haya resultado un medio para llegar a un fin, generando no pocos problemas y disfunciones³⁰, hasta el punto de hacer "dramáticamente necesario"³¹ sindicalizar el proceso electoral³². De esta manera, no puede extrañar que aquellas voces más críticas hayan llegado a afirmar cómo "el engranaje o mecánica electoral es la parte enferma del cuerpo de nuestro sistema de representatividad sindical, manifiestamente precisada de correcciones y reformas normativas para sobrevivir"³³.

No sin razón tras la LOLS se ha sostenido cómo "la representación unitaria adquiere su verdadera dimensión, que no es otra que la de su propia sindicalización"³⁴:

no importaría tanto que refleje la voluntad real de un colectivo de trabajadores de designar a uno de sus compañeros como instrumento para la gestión de sus intereses..., como que, en los resultados globales, tal o cual representante exista y sea asignado a una determinada opción sindical. Se corre así el riesgo de desvirtuar en muchos casos la elección, sustituyéndola por un mecanismo subrepticamente plebiscitario, por lo demás complejo y tortuoso, en el cual lo relevante sea obtener el respaldo, con sólo eficacia hacia el exterior, a unas determinadas siglas, y no el garantizar la

²⁹ A. Supiot (1999) "Transformation du travail et devenir du Droit du Travail en Europe", *Droit Social*, 5, p. 435. Tal ocurre con la profunda imbricación entre los organismos selectivos de representación del personal y los sindicatos, aun cuando se aluda a "compromiso", a "feliz conciliación" entre el sistema electivo al margen de las asociaciones obreras y a la designación directa de representantes por éstas, M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1986) "La doble cara de las elecciones 'sindicales'", *Relaciones Laborales*, 10, p. 31.

³⁰ M.F. Fernández López (1990) "De nuevo sobre la mayor representatividad: asociaciones patronales, procedimiento de elección de los representantes legales de los trabajadores; negociación colectiva. Comentario a la STCo 57/1989, de 16 de marzo", en M. Alonso Olea: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*. Madrid: Civitas, T. VIII, p. 149.

³¹ M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1981) "Las relaciones laborales en la España de los ochenta: la participación de los trabajadores en la empresa", *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*. Madrid: OIT, p. 59 y ss.

³² P. Gete Castrillo (1994) "La reforma del derecho de representación colectiva", F. Valdés Dal-Ré (Dtor.) *La reforma del mercado de trabajo*. Valladolid: Lex Nova, p. 507.

³³ M.E. Casas Baamonde (1990) "Participación de los sindicatos en los órganos de control y seguimiento de las elecciones sindicales y la mayor representatividad sindical (I). Sobre la 'función típica' de la participación institucional y la eficacia anulatoria general de las sentencias de amparo (Cuando la anulada es una norma reglamentaria autonómica que ejecuta la legislación laboral del Estado)", en M. Alonso Olea: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*. Madrid: Civitas, T. VIII, p. 477.

³⁴ M. Álvarez de la Rosa (1991) *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (Empresa y Administración Pública)*. Madrid: Civitas, p. 32 y J. Luján Alcaraz (2003) *La acción sindical en la empresa: marco legal y desarrollo convencional*. Madrid: CES, p. 96.

existencia, en esa empresa, de un cauce auténtico de representación de los intereses de la plantilla, en cuanto puerta abierta, además, a la implantación sindical en la misma³⁵.

El resultado a seguir viene dado, por un lado, en la devaluación de los delegados y miembros del comité de empresa en su función primera y propia de representación de los intereses de los trabajadores de su ámbito, en un proceso progresivo en el cual los órganos unitarios se encuentran incursos y que acabará probablemente por convertirlos en meros instrumentos al servicio del cómputo y organización de la mayor representatividad³⁶. Por otro, la utilización de los comicios ha contribuido a apuntalar la institucionalización del modelo, convirtiendo en aún más indiferenciables las ya difíciles fronteras entre la actividad de defensa obrera y el propio de la política³⁷.

Al final, el recurso a la audiencia obtenida en las elecciones a representantes unitarios como criterio único e incontrovertible va a propiciar la escasa afiliación por parte de los trabajadores³⁸, en tanto los sindicatos pueden caer en la tentación de luchar, no por los intereses de los obreros, sino para lograr una mayor representatividad³⁹.

En segundo lugar, las amplias facultades concedidas a los sindicatos más representativos (compartidas o incluso algunas en régimen

³⁵ S. González Ortega (1987) "Balance de las elecciones sindicales", *Temas Laborales*, 10-11, p. 11.

³⁶ F.J. Prados de Reyes (1991) "Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas", *Relaciones Laborales*, 7, p. 26.

³⁷ M.E. Casas Baamonde (1990) "Democracia, representatividad y afiliación sindicales", *ed. cit.*, p. 607.

³⁸ R. Escudero Rodríguez (1990) *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*. Madrid: Tecnos, p. 94; T. Treu (1988) "Innovazione e regole della rappresentanza sindacale", *Lavoro e Diritto*, 2, p. 225; M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1986) "La doble cara de las elecciones 'sindicales'", *ed. cit.*, p. 34; A. Baylos Grau (1991) *Derecho del Trabajo: un modelo para armar*. Madrid: Trotta, p. 133; M.E. Casas Baamonde (1990) "Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical", *Temas Laborales*, 19-20, p. 47; A.J. Gallego Morales (1997) Los intereses profesionales y las fórmulas organizativas, Granada, Universidad de Granada, p. 314; F. Suárez González (1990) "La situación sindical en España", *Los sindicatos en la sociedad industrial desarrollada*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, p. 53 ó F. Valdés Dal-Ré (1988) "Representación y representatividad sindicales en España", *Relaciones Laborales*, T. II, p. 65 y (1996) "El sistema español de relaciones laborales: una aproximación", *ed. cit.*, p. 26.

³⁹ "La escasa afiliación de los sindicatos que gozan de una gran audiencia puede hacer caer al dirigente sindical en la tentación de que no se debe a sus afiliados, sino a sus votantes", M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1985) "La estructura y el funcionamiento democrático de los sindicatos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, 7, p. 170.

de monopolio) –tales como participación institucional, concertación social, negociación colectiva, sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, acción sindical en la empresa, subvenciones públicas y cesión de bienes inmuebles⁴⁰–, han acarreado un proceso de institucionalización –burocratización como lo han llamado algunos⁴¹– de las organizaciones obreras, hasta el punto de que este "acercamiento a los poderes públicos puede significar una progresiva pérdida de contacto entre la organización y el afiliado", abriendo una brecha difícil de soldar en su función representativa⁴². Los sindicatos dejan a un lado su actitud de mera reivindicación para adoptar otra de mayor moderación⁴³, haciéndose partícipes de la gestión de la economía y del empleo⁴⁴, al punto de poder aludir a una verdadera "crisis de identidad"⁴⁵.

El modelo de relaciones laborales en España acaba siendo, así, desequilibrado en su esencia, pues el escenario dominante de la acción obrera ha sido el político, a cuyo servicio se han establecido los objetivos y elaborado los métodos. El sindicato ha tendido a comportarse preferentemente como contrapoder político y no económico; sin poder afirmar, por otra parte, que, pese a sus meritorios esfuerzos, haya logrado actuar como sujeto político y no como simple objeto de la política⁴⁶.

⁴⁰ Un estudio actual de las mismas en H. Álvarez Cuesta (2006) *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*, ed. cit., p. 123 y ss.

⁴¹ R. Escudero Rodríguez (1994) "Logros y retos de la mayor representatividad en la década de los noventa", F. Valdés Dal-Ré (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: CES, p. 101. "Politización del sindicato", según palabras de P. Gete Castrillo (1994) "La reforma del derecho de representación colectiva", ed. cit., p. 514.

⁴² J. García Murcia (1987) *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, ed. cit., p. 214; A. Ojeda Avilés (1992) "La representatividad sindical como excepción", *Relaciones Laborales*, T. I, p. 13; D. Lantarón Barquín (2000) "Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?", ed. cit., p. 70 y J.R. Mercader Uguina (2003) "Sistema de fuentes y globalización", ed. cit., p. 681.

⁴³ F. Durán López (1985) "Sindicatos y salida concertada a la crisis", *Papeles de Economía Española*, 22, p. 230.

⁴⁴ M.C. Ortiz Lallana (1986) "Líneas de tendencia y problemas fundamentales del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español", *Revista de Trabajo*, 82, p. 113.

⁴⁵ M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1991) "El sindicalismo de los años 90", *VIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 25 y ss. Esta institucionalización del sindicato llevó a pergeñar una nueva tipología de organizaciones, las que basan su fuerza en la afiliación (sindicato asociación) y cuantas la fundamentan en los privilegios de la ley (sindicato institución); al respecto, A. Kaiero Uría (2000) "Los retos del sindicalismo en el siglo XXI", ed. cit., p. 102.

⁴⁶ F. Valdés Dal-Ré (1996) "El sistema español de relaciones laborales: una aproximación", ed. cit., p. 52.

Ante tal perspectiva resulta perentorio abogar y reivindicar el espacio propio para un nuevo rol del sindicalismo en el siglo XXI: búsqueda de un sistema de relaciones laborales más libre y participativo⁴⁷, en tanto en cuanto decrece la intervención de los órganos públicos y aumenta el protagonismo de los sujetos de la relación de trabajo y éstos parecen recuperar algunas parcelas o conquistar otras nuevas para el consenso y la negociación⁴⁸, siendo necesario "consolidar con métodos democráticos la legitimación político-social de los sujetos que necesariamente han de gestionar la transición del trabajo declinado en singular al trabajo declinado en plural"⁴⁹.

En consecuencia, deben redefinir su papel dentro de la comunidad, incluso su participación en cuanto agentes políticos, pues

no debe perderse de vista que sólo conseguirán ser sujetos políticos de auténtico peso específico dentro de la sociedad, capaces por tanto de permanecer inmunes a todo intento de instrumentalización desde el poder, únicamente en la medida en que logren configurarse, paralelamente, como sujetos contractuales fuertes. Es decir, en tanto cuenten con el respaldo y la adhesión de los trabajadores, por ser capaces de gestionar adecuadamente sus intereses en los distintos ámbitos en los que éstos se expresan, y no sólo en el terreno del intercambio político⁵⁰.

La lucha contra la institucionalización, y la pérdida de afiliados aneja, pasa por "la participación efectiva del afiliado en la toma de decisiones, y la existencia de mecanismos adecuados de control y vigilancia pueden ayudar, sin duda, a que la organización siga más de cerca los intereses de los representados"⁵¹.

⁴⁷ F. Durán López (1996) "El futuro del Derecho del Trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 78, p. 609.

⁴⁸ M.C. Ortiz Lallana (1999) *La transformación del Derecho del Trabajo ante los nuevos retos sociales*. Logroño: Universidad de La Rioja, p. 42.

⁴⁹ U. Romagnoli (2001) "Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Massimo D'Antona", *ed. cit.*, p. 322.

⁵⁰ W. Sanguineti Raymond (1999) "Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional", *Revista de Derecho Social*, 8, p. 55 y 56 y S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *ed. cit.*, p. 23.

⁵¹ J. García Murcia (1987) *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, *ed. cit.*, p. 214. Amén de servir al cumplimiento del principio de democracia sindical interna, J.P. Landa Zapirain (1996) *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*. Madrid: Civitas, especialmente p. 151 y ss.

Ahora bien, la tarea, menester es reconocerlo, resulta ardua y llena de obstáculos, habida cuenta no existen soluciones fáciles capaces de combinar de manera equilibrada el grado más amplio de pluralismo sindical con el necesario reconocimiento de ciertos privilegios para quienes representan los intereses de la mayoría pues resultaría poco equitativa establecer idéntica posición jurídica para todos; en consecuencia, se hacen necesarias fórmulas imaginativas capaces de expresar de manera lo más fiel posible la implantación sindical. En este sentido, y sin pretender imponer ninguna solución como la ideal, no parece descabellado abogar por una mezcla entre los criterios de representatividad electoral y afiliación tal y como se ha propuesto en Italia, a través del promedio de dos variables, a saber: "el porcentaje de las afiliaciones en el sector respecto del número total de afiliaciones y el porcentaje de votos respecto del total de votos emitidos para la elección de los órganos de representación unitaria del personal"⁵².

4. LA EXTENSIÓN DE SU MARCO DE ACTUACIÓN HACIA LOS NUEVOS GRUPOS DE TRABAJADORES

Los anteriores retos que se plantean de un modo acuciente al sindicato acaban por desembocar en éste:

averiguar cómo restituir al sindicato, que había sabido transportar, en el arco de un siglo aproximadamente, la pobreza laboriosa de masas de artesanos ya no del todo artesanos, y campesinos ya no del todo campesinos, de la marginación a la ciudadanía industrial..., la confianza en sí mismo, la fuerza y el coraje de la innovación que es precisa para edificar la ciudadanía industrial del Dos Mil⁵³.

Por un lado,

las exigencias de tutela de la situación de los trabajadores cada vez exceden más de las relativamente sencillas cuestiones tradicionales relativas a la remuneración y a las condiciones de trabajo. En ellas están implicadas, de

⁵² U. Romagnoli (2001) "Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Massimo D'Antona", *ed. cit.*, p. 321.

⁵³ *Ibid.*, p. 320.

manera creciente, decisiones estratégicas de las empresas, estrechamente dependientes del marco económico en que han de operar, y los cambios inducidos en la situación profesional de los trabajadores⁵⁴

y, en consecuencia, los sindicatos han pasado a diseñar una política global respecto a las condiciones laborales dentro de la unidad productiva y a participar e influir en la estrategia empresarial, viniendo a defender los intereses de los empleados en su totalidad y sin ceñir su ámbito reivindicativo a la relación de intercambio entre prestación de servicios y retribución.

Por otra parte, está comenzando a desaparecer el trabajo subordinado estable en una empresa organizada de forma centralizada y jerárquica en la cual todos prestan servicios a un mismo tiempo, en un mismo lugar y a las órdenes directas de la dirección. Baste mencionar la temida "flexibilización" del trabajo, con el aumento consiguiente del temporal, de sindicación difícil, y la opción por unidades de nueva creación en favor de la ocupación de personas no afiliadas⁵⁵ o la introducción de nuevas tecnologías, las cuales han contribuido a fragmentar aún más a los trabajadores⁵⁶.

En consecuencia,

el problema capital que han planteado a los sindicatos de los países industrializados las nuevas bases es la dificultad de agregar sus reivindicaciones en torno a la figura profesional hegemónica, esto es, en torno al trabajador-masa de la fábrica fordista, que gozaba de una estabilidad en el empleo y estaba habituado a que aquéllos le consiguieran progresivos aumentos de retribuciones sin asumir riesgos empresariales, al tiempo que afirmaban su poder sobre la organización del trabajo

⁵⁴ F. Durán López (1998) "Globalización y relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 92, p. 885.

⁵⁵ M. Alonso Olea (2002) *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed., ed. cit., p. 502.

⁵⁶ Al respecto, M. Nogueira Guastavino (2001) *Sindicato y negociación colectiva franja*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 50 y ss., analizando esta fragmentación y el consecuente nacimiento de otros sindicatos y de sus estrategias de negociación y acción colectiva.

en la unidad productiva frente a las prerrogativas del empleador⁵⁷

en otras palabras, el problema radica en "cómo tratar sindicalmente las múltiples manifestaciones de la 'huida' del trabajo asalariado hacia la tierra de nadie de la inexistencia de derechos colectivos y de la norma legal que garantiza estándares mínimos de vida"⁵⁸, pues la indicada segmentación "hace decididamente de éste una realidad menos compacta y uniforme de lo que lo era en el pasado, dificultando consiguientemente la tarea de representación de intereses"⁵⁹. En semejante contexto, debe resolver los retos planteados a la "situación real actual"⁶⁰, "comenzando a preocuparse por los grupos laborales más vulnerables y por la situación de los excluidos"⁶¹.

Así, habrá de acercarse y dar respuesta a los problemas específicos de colectivos como los trabajadores con contratos precarios, los inmigrantes, las mujeres, los discapacitados o los desocupados de larga duración, cuyas inquietudes distan de manera sustancial de las preocupaciones del tradicional trabajador del modelo fordista, realizando una completa labor de síntesis capaz de mezclar y articular los intereses

⁵⁷ J. Rivero Lamas (1997) "El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI", *Temas Laborales*, 44, p. 19 y A. Supiot (coord.) (1999) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 171 y 172. Un análisis de la fábrica neofordista y la representación en ella en esta época en A. Baylos Grau y J.L. López Bulla (2003) "Sobre el actual modelo de representación", *Revista de Derecho Social*, 22, p. 227 y ss. o J.L. Monereo Pérez (2000) "El Derecho Social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo", *Lan Harremanak (Revista de Relaciones Laborales)*, 2, p. 253 y ss.

"La pervivencia de prácticas inerciales, esto es, el mantenimiento de arquetipos sindicales ya superados está, sin lugar a dudas, condenado al fracaso. Como son, por ejemplo, el anclaje en pautas ceñidas al prototipo del trabajador varón, de edad intermedia, que presta sus servicios en una empresa de tamaño medio o grande del sector industrial, situada en una zona de una importante actividad económica", R. Escudero Rodríguez (1994) "Logros y retos de la mayor representatividad en la década de los noventa", *ed. cit.*, p. 98.

⁵⁸ A. Baylos Grau (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto", *ed. cit.*, p. 41.

⁵⁹ F. Pérez de los Cobos Orihuel (2007) "El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 134, p. 295.

⁶⁰ J.R. Mercader Uguina (2002) *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, *ed. cit.*, p. 216 y S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *ed. cit.*, p. 58.

⁶¹ J.L. Monereo Pérez (2000) "El Derecho Social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo", *ed. cit.*, p. 293 y (1992) *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, *ed. cit.*, p. 150 y 151. Sobre la acción sindical referida a los sujetos fuera del círculo de trabajo asalariado y sus posibles problemas, A. Baylos Grau (2001) "Representación y representatividad sindical en la globalización", *ed. cit.*, p. 75 y ss.

de unos y de otros de manera equilibrada⁶²; de esta manera, "la obsoleta idea del trabajador masa o uniforme debe ser sustituida por el trabajador que tiene edad, sexo, posición y relaciones sociales, origen étnico y trayectoria ocupacional y vital"⁶³, se trataría, como gráfica y acertadamente se ha señalado, de "gobernar la diversidad"⁶⁴.

Ante tales circunstancias, el modelo sindical, y no la propia organización, entra en crisis, debiendo repensarse a sí mismo para ser todavía protagonista⁶⁵, pues las empresas a través de la subcontratación o de la filiación pueden sustraerse al marco sectorial y diversificar de alguna manera sus interlocutores y sus convenios colectivos, privilegiando las soluciones socialmente menos constrictivas. A la inversa, los sindicatos siguen apegados al marco sectorial y no pueden, por tanto, amoldarse a las nuevas formas de organización del capital. El sector profesional es, de este modo, una "jaula de hierro en la que se halla encerrada la representación de los trabajadores, pero cuya puerta está abierta para los empresarios"⁶⁶.

Incluso aunque las organizaciones obreras mantuvieran su capacidad de representación en las empresas, controlando a tal efecto la flexibilización de los mercados internos, les resultaría igualmente difícil representar a los excluidos⁶⁷. La propia cohesión social, fundamento de la acción colectiva, tiende a erosionarse⁶⁸:

el debate en el que se halla inmerso actualmente el sindicato no es sólo el de la representatividad, sino también el de su eficacia y legitimación. Se plantea en este momento su capacidad de justificar la propia

⁶² M. D'Antona (1998) "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, T. I, p. 317.

⁶³ R. Alós Moner (2008) "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, p. 138.

⁶⁴ J. Cruz Villalón (2007) "La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas", *Relaciones Laborales*, T. II, p. 727.

⁶⁵ Citando a Altamira, M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1995) "Diálogo social, participación y negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, 23, p. 7.

⁶⁶ A. Supiot (coord.) (1999) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, ed. cit., p. 197.

⁶⁷ J. Bunel (1994) "El sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad", F. Valdés Dal-Ré (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: CES, p. 55.

⁶⁸ F. Valdés Dal-Ré (2003) "Transformaciones del Derecho del Trabajo y orden económico globalizado", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 12, p. 147.

existencia, esto es, la necesidad de una institución que, trascendiendo los intereses individuales, se convierta en instrumento de defensa del interés colectivo, en el cual actualizar la idea de que a su través se conseguirá algo más de lo que conseguiría el individuo aislado; pero también está en juego su legitimidad social, esto es, la adecuación entre lo que manifiesta y las funciones y papel que realmente juega en nuestra sociedad⁶⁹.

Con miras a combatir estos negros augurios, conviene pertrechar a las organizaciones obreras no sólo de los medios de acción necesarios, sino también de la sensibilización precisa⁷⁰, comenzando este largo camino por su núcleo de acción primario, la empresa, pues su futuro depende de la capacidad de proporcionar respuestas satisfactorias a las demandas de un mundo laboral caracterizado por su heterogeneidad y movilidad, lo cual exige de manera inevitable articular y adaptar sus opciones estratégicas y medios tácticos a las transformaciones de fondo⁷¹:

en ese proceso se juegan estas organizaciones su futuro como instituciones y su propio peso político y social. No debe perderse de vista que, de no responder a los retos planteados por esta nueva fase en el desarrollo de las relaciones industriales, pasarán seguramente a convertirse en organizaciones burocráticas, representativas de un núcleo cada vez más reducido de trabajadores⁷².

En consecuencia, y en virtud de las variables apuntadas, cabe asistir a una globalización o expansión creciente de los objetivos sindicales que, sin abandonar sus fines clásicos, hagan referencia, no tanto a intereses de los trabajadores como tales, cuanto a intereses de los ciudadanos en general⁷³: reforma fiscal, política de medio ambiente,

⁶⁹ J.R. Mercader Uguina (2002) *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, ed. cit., p. 213. Es necesario un sindicalismo fuerte, capaz, bien liderado, con cabezas pensantes y medios suficientes, esto es, un sindicalismo "redivivo", J.A. Sagardoy Bengoechea (2004) *Las relaciones laborales en España, 1973-2003*. Madrid: Cinca, pp. 97-98.

⁷⁰ M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1985) "La Ley Orgánica de Libertad Sindical", *Relaciones Laborales*, 9, p. 4.

⁷¹ S. Rodríguez Escanciano (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", ed. cit., p. 59. Un análisis de las distintas vías de actuación a este nivel en A. Martín Artiles (1995) *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: CES.

⁷² W. Sanguineti Raymond (1999) "Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional", ed. cit., p. 59.

⁷³ F. Valdés Dal-Ré (1996) "El sistema español de relaciones laborales: una aproximación", ed. cit., pp. 51-52. No cabe excluir *a priori* que, andando el camino, el sindicato se

de vivienda o legislativa⁷⁴...; mostrando la clara intención y aspiración de constituir, más que únicamente organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores, "vehículos universales de progreso social, económico y político"⁷⁵.

Para ello las vías más inmediatas de contacto consisten en dos complementarias: por un lado, la acción sindical a nivel de centro de trabajo y empresa ("se ha pasado a una situación de revalorización de la actividad de representación en la empresa, en el conjunto del funcionamiento de un determinado sistema de relaciones laborales"⁷⁶); por otro, la acción en la sociedad y, como núcleo próximo y parte primordial, dentro de la empresa⁷⁷.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M. (1990) *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Prof. Manuel Alonso Olea*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

convenza de que su función ha quedado convertida en "representar al trabajador en cuanto ciudadano más que al ciudadano en cuanto trabajador", U. Romagnoli (2001) "Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Massimo D'Antona", *ed. cit.*, p. 323.

⁷⁴ A. Montoya Melgar (1989) "Sindicatos y Constitución", *Anuario de Derecho Constitucional y Parlamentario*, Vol. I, p. 129.

⁷⁵ A. Montoya Melgar (1991) "Presente y futuro de los sindicatos (Los sindicatos en la década de los noventa)", E. Borrajo Dacruz (dir.) *El cambio laboral en la década de los 90*. Madrid: Ciencias de la Dirección, p. 32 y J.J. Fernández Domínguez, M.R. Martínez Barroso y S. Rodríguez Escanciano (1998) *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*, *ed. cit.*, pp. 175-176.

⁷⁶ J. Cruz Villalón (1992) *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Sevilla: Trotta, p. 18. Además, esta participación fomenta la democracia industrial, J.M. Galiana Moreno y B. García Romero (2003) "La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43, p. 13 y ss.

⁷⁷ La evolución vendría dada por un sindicalismo centrado en los trabajadores de la empresa, pero sin renunciar a asumir la diversificación de las formas de empleo e integrar en el ámbito de la representación colectiva a trabajadores que en la actualidad se encuentran más o menos excluidos de ella; sobre tal propuesta, A. Supiot (coord.) (1999) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, *ed. cit.*, p. 194. Propugnando también la intervención directa del sindicato en las pequeñas y pequeñísimas empresas, M.L. Rodríguez Fernández (2004) "Participación sindical", R. Escudero Rodríguez (coord.) *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 857.

- (1955, 2000) *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Madrid: Gráficas González y Granada, Comares.
 - (2002) *Introducción al Derecho del Trabajo*, 6ª ed. rev., ren. y ampl.. Madrid: Civitas.
- ALÓS MONER, R. (2008) "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, pp. 123-148.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2006) *La mayor representatividad*. León: Universidad de León.
- (2006) *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*. Granada: Comares.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (1991) *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (Empresa y Administración Pública)*. Madrid: Civitas.
- ANTENAS COLLDERAM, J.M. (2008) "Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, pp. 35-55.
- BAYLOS GRAU, A. (1991) *Derecho del Trabajo: un modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- (1999) "Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15, pp. 19-49.
 - (2001) "Representación y representatividad sindical en la globalización", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, pp. 69-94.
 - y J.L. LÓPEZ BULLA (2003) "Sobre el actual modelo de representación", *Revista de Derecho Social*, 22, pp. 227-240.
- BENEYTO, P.J. (2008) "El sindicalismo español en perspectiva europea: de anomalía a la convergencia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, pp. 57-88.
- BORRAJO DACRUZ, E. (dir.) (1991) *El cambio laboral en la década de los 90*. Madrid: Ciencias de la Dirección.
- BUNEL, J. (1994) "El sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad". F. VALDÉS DAL-RÉ (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social, pp. 39-57.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (1985) "Sindicatos y Comunidades Autónomas", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, 7, pp. 189-240.
- (1990) "Democracia, representatividad y afiliación sindicales". M. ALONSO OLEA: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos*

- por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Prof. Manuel Alonso Olea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 589-610.
- (1990) "Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical", *Temas Laborales*, 19-20, pp. 41-79.
 - (1990) "Participación de los sindicatos en los órganos de control y seguimiento de las elecciones sindicales y la mayor representatividad sindical (I). Sobre la 'función típica' de la participación institucional y la eficacia anulatoria general de las sentencias de amparo (Cuando la anulada es una norma reglamentaria autonómica que ejecuta la legislación laboral del Estado)". M. ALONSO OLEA: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. VIII. Madrid: Civitas, pp. 37-69.
 - (1997) "Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas", *Relaciones Laborales*, 23, pp. 88-101.
 - (1999) "Nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa". *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 67-106.
- CHAVES GONZÁLEZ, M. (1990) *Los sindicatos en la sociedad industrial desarrollada*. Madrid: Universidad Complutense.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1992) *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Sevilla: Trotta.
- (2007) "La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas", *Relaciones Laborales*, T. II, pp. 707-731.
- D'ANTONA, M. (1998) "Contrattazione collettiva e concertazione nella formazione del diritto sociale europeo". A. LETTIERI y U. ROMAGNOLI (dirs.) *La contrattazione collettiva europea*. Roma: Ediesse, pp. 101-114.
- (1998) "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, T. I, pp. 311-332.
- DOZ, J. (2004) "Panorámica del sindicalismo europeo", *Gaceta Sindical*, 4, pp. 327-352.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1985) "Sindicatos y salida concertada a la crisis", *Papeles de Economía Española*, 22, pp. 316-328.
- (1996) "El futuro del Derecho del Trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 78, pp. 601-608.
 - (1998) "Globalización y relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 92, pp. 689-888.

- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (1990) *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*. Madrid: Tecnos.
- (1994) "Logros y retos de la mayor representatividad en la década de los noventa". F. VALDÉS DAL-RÉ (coord.) *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social, pp. 89-105.
 - (coord.) (2004) *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ESPINA, A. (coord.) (1991) *Concentración social, neocorporatismo y democracia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; M.R. MARTÍNEZ BARROSO y S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO (1998) *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas "flexibilizadoras" de la relación laboral*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (1990) "De nuevo sobre la mayor representatividad: asociaciones patronales, procedimiento de elección de los representantes legales de los trabajadores; negociación colectiva. Comentario a la STCo 57/1989, de 16 de marzo". M. ALONSO OLEA: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. VIII. Madrid: Civitas, pp. 127-158.
- FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD "SERAFÍN ALIAGA" (2001) *Globalización, trabajo y movimiento sindical*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad.
- GALIANA MORENO, J.M. y B. GARCÍA ROMERO (2003) "La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43, pp. 13-30.
- GALLEGO MORALES, A.J. (1997) *Los intereses profesionales y las fórmulas organizativas*. Granada: Universidad de Granada.
- GARCÍA MURCIA, J. (1987) *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- (coord.) (2006) *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*. Oviedo: Consejería de Industria y Empleo/Universidad de Oviedo.
- GETE CASTRILLO, P. (1994) "La reforma del derecho de representación colectiva". F. VALDÉS DAL-RÉ (dir.) *La reforma del mercado de trabajo*. Valladolid: Lex Nova, pp. 499-563.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1987) "Balance de las elecciones sindicales", *Temas Laborales*, 10-11, pp. 7-15.

- IGLESIAS CABERO, M. (1996) *Derecho Sindical y representación de los trabajadores*. Madrid: Colex.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (1991) *VIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Sevilla: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
- KAIERO URÍA, A. (2000) "Los retos del sindicalismo en el siglo XXI", *Lan Harremanak (Revista de Relaciones Laborales)*, 2, pp. 91-108.
- LANDA ZAPIRAIN, J.P. (1996) *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*. Madrid: Civitas.
- LANTARÓN BARQUÍN, D. (2000) "Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?", *Revista de Derecho Social*, 10, pp. 55-80.
- LETTIERI, A. y U. Romagnoli (dirs.) (1998) *La contrattazione collettiva europea*. Roma: Ediesse.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. (coord.) (2001) *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D'Antona*. Madrid: Marcial Pons.
- LUJÁN ALCARAZ, J. (2003) *La acción sindical en la empresa: marco legal y desarrollo convencional*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995) *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- MERCADER UGUINA, J.R. (2002) *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Valladolid: Lex Nova.
- (2003) "Sistema de fuentes y globalización", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 119, pp. 667-690.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999) *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MONEREO PÉREZ, J.L. (1992) *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas.
- (2000) "El Derecho Social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo", *Lan Harremanak (Revista de Relaciones Laborales)*, 2, pp. 237-300.
- MONTOYA MELGAR, A. (1989) "Sindicatos y Constitución", *Anuario de Derecho Constitucional y Parlamentario*, 1, pp. 121-148.

- (1991) "Presente y futuro de los sindicatos (Los sindicatos en la década de los noventa)". E. BORRAJO DACRUZ (dir.) *El cambio laboral en la década de los 90*. Madrid: Ciencias de la Dirección, pp. 30-45.
- NAVARRO NIETO, F. (1987) "El sindicato más representativo en la reciente historia normativa española", *Relaciones Laborales*, T. II, pp. 280-314.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2001) *Sindicato y negociación colectiva franja*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- OJEDA AVILÉS, A. (1992) "La representatividad sindical como excepción", *Relaciones Laborales*, T. I, pp. 238-252.
- (2006) "Sindicalismo y globalización económica: el debate sobre costes de transacción y defensa de la competencia". J. GARCÍA MURCIA (coord.) *La globalización económica y el Derecho del Trabajo*. Oviedo: Consejería de Industria y Empleo/Universidad de Oviedo, pp. 65-102.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1981) *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ORTIZ LALLANA, M.C. (1986) "Líneas de tendencia y problemas fundamentales del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español", *Revista de Trabajo*, 82, pp. 93-124.
- (1999) *La transformación del Derecho del Trabajo ante los nuevos retos sociales*. Logroño: Universidad de La Rioja.
- OZAKI, M. (1999) "Relaciones laborales y globalización", *Relaciones Laborales*, 1, pp. 72-78.
- PALACIO MORENA, J.I. (1993) "Prólogo". D. ALBERS *et al.*: *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 13-25.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (1986) *Derecho Sindical español*. Madrid: Tecnos.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2007) "El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 134, pp. 289-306.
- PITXER I CAMPOS, J.V. y A. SÁNCHEZ VELASCO (2008) "Estrategias sindicales y modelo económico español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1, pp. 89-122.
- PRADOS DE REYES, F.J. (1991) "Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas", *Relaciones Laborales*, 7, pp. 181-199.

- PRIETO RODRÍGUEZ, C. (2001) "Trabajo y globalización económica". *Globalización, trabajo y movimiento sindical*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad, pp. 50-62.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. (1999) *Dimensión de la empresa y órganos de representación*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- RIVERO LAMAS, J. (1997) "El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI", *Temas Laborales*, 44, pp. 3-26.
- (1998) "Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 13, pp. 157-198.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002) "Nuevos marcos para la acción colectiva: la implantación de un sistema de relaciones laborales más dinámico y participativo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 235, pp. 3-60.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (2004) "Participación sindical". R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.) *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 805-858.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1981) "Las relaciones laborales en la España de los ochenta: la participación de los trabajadores en la empresa". *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*. Madrid: Organización Internacional del Trabajo, pp. 59-70.
- (1985) "La estructura y el funcionamiento democrático de los sindicatos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, 7, pp. 161-178.
 - (1985) "La Ley Orgánica de Libertad Sindical", *Relaciones Laborales*, 9, pp. 23-32.
 - (coord.) (1986) *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*. Madrid: Tecnos.
 - (1986) "La doble cara de las elecciones 'sindicales'", *Relaciones Laborales*, 10, pp. 27-35.
 - (1991) "El sindicalismo de los años 90", *VIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 25-48.
 - (1995) "Diálogo social, participación y negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, 23, pp. 93-101.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1986) "La representatividad sindical". M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER (coord.) *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*. Madrid: Tecnos, pp. 189-217.

- ROMAGNOLI, U. (2001) "Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Massimo D'Antona". J. LÓPEZ LÓPEZ (coord.) *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Massimo D'Antona*. Madrid: Marcial Pons, pp. 309-323.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (2004) *Las relaciones laborales en España, 1973-2003*. Madrid: Cinca.
- y F. DURÁN LÓPEZ (1984) *El Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (1999) "Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional", *Revista de Derecho Social*, 8, pp. 35-60.
- SASTRE IBARRECHE, R. (2003) "Algunas claves para un sindicalismo también mundializado", *Revista de Derecho Social*, 21, pp. 67-96.
- SERNA ARENILLAS, C. de la (2003) "Retos sindicales ante el siglo XXI", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 12, pp. 149-160.
- SIMÓN, H.J. (2003) "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, pp. 69-88.
- SCHMITTER, P.C. (1991) "La concertación social en perspectiva comparada". A. ESPINA (coord.) *Concentración social, neocorporatismo y democracia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 67-80.
- SOTO RIOJA, S. de (2001) "El Derecho del Trabajo: entre la unidad y la fragmentación", *Temas Laborales*, 60, pp. 33-76.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (1990) "La situación sindical en España". *Los sindicatos en la sociedad industrial desarrollada*. Madrid: Universidad Complutense, pp. 52-70.
- SUPIOT, A. (coord.) (1999) *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- (1999) "Transformation du travail et devenir du Droit du Travail en Europe", *Droit Social*, 5, pp. 435-438.
- TREU, T. (1988) "Innovazione e regole della rappresentanza sindacale", *Lavoro e Diritto*, 2, pp. 224-230.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1988) "Representación y representatividad sindicales en España", *Relaciones Laborales*, T. II, pp. 145-158.
- (dir.) (1994) *La reforma del mercado laboral*. Valladolid: Lex Nova.

- (coord.) (1994) *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- (1996) "El sistema español de relaciones laborales: una aproximación", *Relaciones Laborales*, 1-2, pp. 117-154.
- (2003) "Transformaciones del Derecho del Trabajo y orden económico globalizado", *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 12, pp. 131-148.

La distribución de los riesgos en las doctrinas laboral y civil ante la imposibilidad de cumplimiento de la prestación

Javier Fernández-Costales Muñiz

jferm@unileon.es

Universidad de León

Fac. de Ciencias del Trabajo

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Mayo 2009

El contrato constituye una de las manifestaciones fundamentales del ejercicio de la autonomía privada. A través de él nacen, se modifican o bien extinguen gran parte de las relaciones jurídicas. A lo largo del desarrollo de una relación bilateral de carácter obligatorio pueden surgir hechos capaces de impedir u obstaculizar la ejecución de las prestaciones a las cuales se hubieren comprometido las partes. Ante tales hechos, es menester distinguir dos situaciones diferenciadas: la imposibilidad definitiva y la transitoria.

La respuesta otorgada y las diferencias establecidas en este punto por la legislación civil, de un lado, y, de otro, especialmente, la normativa laboral frente a quien debe soportar la

The contract constitutes one of the fundamental manifestations of the exercise of the private autonomy. Across it they are born, they modify or extinguish great part of the juridical relations. Along the development of a bilateral relation of obligatory character there can arise facts capable of preventing or preventing the execution of the services to which they will have held the parts. Before such facts, it is necessary to distinguish two differentiated situations: the definitive impossibility and the transitory one.

The granted response and the differences established in this point by the civil legislation, of a side, and, of other one, specially, the labour regulation opposite to whom it must

carga del riesgo en tales circunstancias centran el desarrollo de este estudio. support the load of the risk in such circumstances centres the development of this study.

Palabras clave: Imposibilidad, prestación, riesgos, contrato. Key words: Impossibility, service, risks, contract.

1. INTRODUCCIÓN. EL EQUILIBRIO SINALAGMÁTICO Y LA POSICIÓN DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato constituye una de las más importantes manifestaciones del ejercicio de la autonomía privada. A través de él nacen, se modifican o bien extinguen gran parte de las relaciones jurídicas. Es un negocio jurídico bilateral cuyo fundamento radica en el acuerdo de voluntades alcanzado entre las partes a través del cual una o varias personas deciden "obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio", tal y como establece el artículo 1254 del Código Civil (CC).

Como estructura jurídica originaria y conformadora de una relación de cambio, el vínculo laboral constituye, sin duda, una de sus expresiones más significativas. Dará lugar a una relación –como conjunto de situaciones y posiciones jurídicas desarrolladas durante su existencia–, "cuya realidad no se agota, ni mucho menos, en los intercambios patrimoniales, sino que inciden sobre aquellas otras situaciones que tienen que ver con los derechos de la persona o que son derechos exclusivos de los trabajadores o sus representantes"¹.

Cabe comprender así la fundamentación y regulación de la relación de trabajo a través del contrato (esta figura, además, constituye el "eje institucional de todo el Derecho del Trabajo" y es "su razón de ser"²); no obstante, aquél instituto no podrá comprender todas las

¹ "Esta constatación es suficiente para afirmar que el contrato... regula la relación de trabajo, es su fundamento, pero no abarca todas las consecuencias de la directa e inmediata implicación de la persona del trabajador durante la vida del contrato", M.C. Palomeque López y M. Álvarez de la Rosa (2008) *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, p. 627.

² A. Montoya Melgar (1972) *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*. Murcia: Universidad de Murcia, p. 14; (1997) *Derecho y Trabajo*. Madrid: Civitas, p. 30 ó M. Alonso Olea y M.E. Casas Baamonde (2004) *Derecho del Trabajo*, 22ª ed. Madrid: Civitas, p. 55, para quienes "el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma".

contingencias, circunstancias y consecuencias surgidas en relación con la persona del trabajador y del empresario durante su duración.

Se trata, además, de un negocio jurídico bilateral, de índole patrimonial y carácter normado (al estar dentro de un ámbito regido por una normativa laboral de origen estatal o convencional), consensual (al perfeccionarse por el mero consentimiento de las partes), oneroso³ (cada una de las privaciones recaídas sobre los sujetos quedan compensadas por el beneficio encontrado por cada parte en la prestación de la otra⁴), personalísimo, sinalagmático (habida cuenta que crea obligaciones recíprocas) y de tracto sucesivo, mediante el cual una persona –trabajador– presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización de otra persona, física o jurídica, denominada empresario.

El contrato sinalagmático hace surgir en las partes "obligaciones y derechos de prestaciones recíprocas"⁵, ligadas entre sí por una relación de interdependencia⁶. Constituye necesariamente obligaciones a cargo de ambas⁷ (tal es el sentido del término "sinalagma"), tanto desde el punto de vista de la existencia como de la exigencia –para trabajador y empresario– de los deberes recíprocos de trabajar y remunerar a partir del momento mismo del origen del contrato ("sinalagma genético"), como

³ Un contrato, "como un negocio, se considera oneroso cuando cuesta a cada parte hacer o prometer una prestación en favor de la otra" [F. de Castro y Bravo (1971) *El negocio jurídico*. Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, p. 262]. Por oposición a la idea de gratuidad, "supone siempre la carga que ha de soportar cada parte para satisfacer la pretensión obligacional de la otra. Es el sinalagma a que reiteradamente alude la doctrina y que caracteriza la causa de los contratos onerosos como típica causa de cambio", J. Cabrera Bazán (1980) "Sobre la causa y el principio de equivalencia de las prestaciones en el contrato de trabajo", *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*. Madrid: Tecnos, p. 160.

⁴ B. Valdés de la Vega (1994) "El contrato de trabajo. Concepto y sujetos del contrato de trabajo", R. Quesada Segura (Coord.) *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, p. 462.

⁵ J.R. Sánchez-Mendal Urquiza (1980) *La resolución de los contratos por incumplimiento*, 2ª ed. México: Porrúa, pp. 98-99.

⁶ La reciprocidad "se configura, pues, como unión o nexo indisoluble que se establece entre las obligaciones... o entre las prestaciones... de forma que ambas son interdependientes, tienen su causa una en la otra y con carácter principal proceden de un mismo contrato", M. Alonso Pérez (1967) *La esencia del contrato bilateral*. Salamanca: Universidad de Salamanca, p. 33.

⁷ El fundamento de las prestaciones sinalagmáticas es "el cumplimiento simultáneo de las obligaciones bilaterales o recíprocas", T. Ogayar y Ayllón (1983) *Efectos que produce la obligación bilateral. Doctrina jurisprudencial sobre los artículos 1124 y 1504 del Código Civil*. Pamplona: Aranzadi, p. 35.

desde la necesaria conexión entre estas prestaciones básicas establecida a lo largo de todo su desarrollo ("sinalagma funcional")⁸.

De esta manera, el nacimiento de obligaciones contrapuestas y "ligadas entre sí por una razón de justificación genética", no parece suficiente. El vínculo debe seguir —y sigue— mientras dure la relación "la tutela jurídica de la interdependencia de las respectivas obligaciones no puede limitarse al modelo formativo, porque en ocasiones resultaría ilusoria, en virtud de que no garantizaría al otro contratante la realización del deber recíproco, sino que es menester extender esta interdependencia de las obligaciones mutuas a la fase de ejecución del contrato"⁹. En virtud de tal premisa, ambas partes disponen de múltiples y variados instrumentos y medios de protección ante posibles —y habituales— circunstancias concretas, incumplimientos o controversias surgidas durante el período de vida efectiva del contrato de trabajo y del desarrollo de la prestación laboral. No cabe alcanzar otra conclusión en un instituto jurídico "donde los derechos y deberes del trabajador emanados del mismo están en un plano de conmutatividad e igualdad con los del empresario"¹⁰. Uno de dichos instrumentos será, para el primero, el recogido en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Parece claro, sin posibilidad de discusión, que derechos y obligaciones surgen sólo a raíz de la existencia de un acuerdo mutuo de empresario y trabajador reflejado en el contrato, no en vano el ET resulta marcadamente contractualista en este aspecto cuando establece que la relación laboral sólo nace de aquél. Sin embargo, a la hora de determinar las condiciones de trabajo, la voluntad de las partes queda ampliamente limitada, habida cuenta de la existencia de normas laborales de obligado cumplimiento atinentes a los derechos y obligaciones de las partes, que sustituirán en buena medida la autonomía individual. Así, los sujetos del negocio jurídico tienen la facultad de acordar el conjunto de obligaciones a él inherentes, pero siempre sin contrariar "las leyes, la moral ni el orden público" (arts. 1255 CC y 3.1 ET, al establecer el necesario "objeto lícito" de éste). La intervención estatal y la autonomía colectiva median entre las partes en el intento de asegurar un equilibrio real entre ellas,

⁸ M.C. Palomeque López y M. Álvarez de la Rosa (2008) *Derecho del Trabajo*, ed. cit., p. 631.

⁹ J.R. Sánchez-Mendal Urquiza (1980) *La resolución de los contratos por incumplimiento*, ed. cit., p. 99.

¹⁰ STS 7 febrero 1984 (Ar. 847).

por un lado, y para proteger los derechos fundamentales de la persona recogidos en la Constitución¹¹ sobre los cuales incide la relación de trabajo, por otro.

El principio de autonomía de la voluntad, en consecuencia, "aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, del principio de igualdad" y, de tal manera, son "constitucionalmente justificables sacrificios de la esfera de lo individual en función de intereses colectivos tutelados por la representación del personal"¹².

La tendencia a la obtención de mayores y más rápidos beneficios, o la necesidad de simplificación del tráfico jurídico "va conduciendo a las empresas, precisamente a la sombra de la libertad contractual, a utilizar contratos-tipo, contratos a base de formularios o impresos, previamente redactados por ellas. Como el objeto de los mismos suele estar constituido por bienes de primera necesidad, en sí mismos o en relación con un nivel de vida exigido..., la única opción que realmente tiene el otro contratante es la de aceptar o rechazar el contenido contractual... en cuya elaboración no ha participado o ni siquiera conoce por su tecnicismo, oscuridad buscada de intento, redactarse en "letra pequeña", etc. Surgen así los contratos de adhesión... y las llamadas condiciones generales de la contratación"¹³.

¹¹ La celebración del contrato no debe suponer, en modo alguno, "la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano" (STCo 88/1995, de 6 de junio). Resulta necesario, además, "preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato del trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial", STCo 204/1997, de 25 de noviembre.

¹² STCo 142/1993, de 23 de abril.

¹³ "Constituye ya un tópico el poner de relieve cómo, frente a las figuras contractuales clásicas, en las que el principio de autonomía de la voluntad tenía un campo de aplicación casi absoluto..., han surgido en nuestro tiempo una serie de modalidades que, utilizando igualmente el molde contractual, sin embargo rompen el paradigma de contrato tradicional. Porque, a nivel general, no es fácil detectar en ellas ni la libertad de iniciativa individual, ni la teórica igualdad de los contratantes", M.C. Gómez Laplaza (1994) "Condiciones generales de los contratos y tutela de los consumidores", *Reforma del Derecho privado y protección del consumidor (Jornadas organizadas por la Universidad de Salamanca y el Centro Asociado de la UNED de Ávila)*. Valladolid: Consejería de Fomento/Dirección General de Comercio y Consumo de la Junta de Castilla y León, pp. 51-52.

2. IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN Y CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN OBLIGATORIA

A lo largo del desarrollo de una relación bilateral de carácter obligatorio pueden surgir —y es habitual que así ocurra— hechos capaces de impedir u obstaculizar la ejecución de las prestaciones a las cuales se hubieren comprometido las partes. Ante tales hechos, es menester distinguir dos situaciones diferenciadas: la imposibilidad definitiva y la transitoria.

2.1. *Imposibilidad definitiva*

En primer término, puede acaecer un hecho cuya consecuencia vaya a suponer el incumplimiento definitivo de alguno de los intercambios a los que las partes se comprometieron, el cual supondrá "la omisión total de la prestación" y, al mismo tiempo, la imposibilidad de su realización en el futuro, provocando la frustración, total o parcial, del interés del acreedor¹⁴.

Tal eventualidad puede venir causada por diversas circunstancias¹⁵ a partir de las cuales va a resultar posible afirmar la concurrencia del mencionado incumplimiento definitivo: a) aquellas en las cuales, una vez llegado el momento del vencimiento de la obligación, el deudor no realiza la prestación debida ("no-prestación"), de forma tal que resulta ya objetivamente imposible su ejecución ("imposibilidad objetiva"); b) cuando el deudor, llegado el momento de cumplir, ejecute la prestación de manera defectuosa ("prestación inexacta") y no sea objetivamente factible su corrección ("imposibilidad objetiva")¹⁶; c) situaciones en las cuales el deudor no lleve a cabo la prestación ("no-

¹⁴ S. Navas Navarro (1996) "El incumplimiento de la obligación". L. Puig Ferriol, M.C. Gete-Alonso y Calera, J. Gil Rodríguez y J.J. Hualde Sánchez: *Manual de Derecho Civil*, T. II. *Derecho de obligaciones. Responsabilidad civil. Teoría general del contrato*. Madrid: Marcial Pons, p. 270.

¹⁵ G. Díez-Picazo Giménez (1996) *La mora y la responsabilidad contractual*. Madrid: Civitas, p. 385 y ss., quien defiende una teoría objetiva del incumplimiento tomando como base el "ordenamiento jurídico-positivo", encontrando fundamentos "en el derecho histórico y comparado" y destacando que, "en las condiciones económicas y sociales actuales", es el mejor sistema, habida cuenta que "defiende mejor la seguridad y operatividad del tráfico jurídico".

¹⁶ Sobre el cumplimiento defectuoso, M. Martínez Calcerrada (1976) "Cumplimiento defectuosos de la prestación", *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, p. 1.335 y ss.

prestación") y, aun siendo posible su cumplimiento tardío¹⁷, éste no sea el adecuado para satisfacer el interés del acreedor ("inidoneidad"), o cuando, habiendo realizado una prestación inexacta ("prestación defectuosa"), su posterior corrección no satisfaga ya el interés del acreedor ("inidoneidad")¹⁸; d) finalmente, pueden ser incluidos aquellos supuestos donde el propio deudor sea quien se niegue o rechace inequívocamente el cumplimiento de la obligación, aun cuando ésta sea objetivamente posible o suponga la violación de una obligación negativa, habida cuenta de que la realización de la actividad prohibida será considerada incumplimiento si determina la frustración del fin del negocio¹⁹.

El incumplimiento definitivo de la obligación provoca la responsabilidad del deudor, a traducir en la facultad conferida al acreedor para ejercer distintas acciones con objeto de proteger su derecho: la prevista para el cumplimiento (que posiblemente no ejercerá, habida cuenta que "por definición, el definitivo es un incumplimiento no susceptible de purgarse con el cumplimiento posterior"²⁰), el cumplimiento por equivalente cuando in natura haya devenido imposible²¹ o la ejecución

¹⁷ "El condicionamiento jurisprudencial de que el retraso en el cumplimiento justifica la resolución del contrato cuando determina en el otro contratante un interés atendible en la resolución, en sus estrictos términos literales encierra un claro arbitrio judicial en torno a la resolución. Y aunque en el origen histórico del instituto de la resolución hay un amplio margen de discreción del juez, que los tribunales franceses han señalado reiteradamente y que en nuestro Derecho asoma en el inciso final del artículo 1124, nuestra jurisprudencia, a lo largo de casi noventa años, ha ido realizando una labor de objetivación que merece ser continuada. ¿Cuál puede ser el 'interés atendible' que hace del retraso una causa que justifica la resolución? La STS de 5 de enero de 1935 recurrió, aunque muy lateralmente, a la idea de perjuicio. El retraso no podía justificar la acción resolutoria, porque el demandante no había sufrido perjuicio alguno. Sin embargo, el perjuicio puede ser presupuesto del derecho a recibir una indemnización, pero nunca de la facultad de resolver" (L. Díez-Picazo y Ponce de León (1969) "El retardo, la mora y la resolución de los contratos sinalagmáticos", *Anuario de Derecho Civil*, p. 394 y ss.

¹⁸ Sin embargo, "el mero retraso, en algunos casos, no equivale al incumplimiento en orden a la resolución, porque el retraso no siempre implica que se haya frustrado el fin práctico perseguido en el negocio, ni permite atribuir a la parte adversa un interés jurídicamente protegible en que se decrete la resolución", STS 5 enero 1935 [c.l., t. 135, en RGLJ (1954) *Repertorio doctrinal y legal por orden alfabético de la jurisprudencia civil española establecida por el Tribunal Supremo*, T. XIII, 3ª ed. Madrid: Reus, p. 383].

¹⁹ L. Moisset de Espanes (1975) "Incumplimiento y mora en las obligaciones de no hacer", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 238, p. 235 y ss.

²⁰ G. Díez-Picazo Giménez (1996) *La mora y la responsabilidad contractual*, ed. cit., pp. 388-389.

²¹ Sobre la cuestión, R. Verdura Server (1995) *El cumplimiento forzoso de las obligaciones*. Bolonia: Publicaciones del Real Colegio de España, p. 113 y ss.) o, ampliamente, C. Castilla Barea (2001) *La imposibilidad de cumplir los contratos*. Madrid: Dykinson, p. 269 y ss.

forzosa de la obligación²². Además, de manera independiente, también podrá ejercitar la acción de indemnización por daños y perjuicios²³.

El artículo 1124 CC contempla la facultad de resolver la relación obligatoria recíproca cuando "uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe". Tal y como aparece redactado, el precepto parece conceder a quien cumple la posibilidad de provocar la resolución, en tanto su párrafo tercero confiere al Juez los atributos necesarios para conceder un nuevo plazo si mediaren "causas justificadas"²⁴. El hecho de "no cumplir lo que le incumbe" puede servir de fundamento a la acción resolutoria²⁵, pues ha sido interpretado por un amplio sector de la doctrina como un incumplimiento caracterizado por las notas de gravedad y culpabilidad²⁶.

La jurisprudencia, apoyada en los por ella denominados "factores etiológicos subjetivos", ha venido afirmando que la resolución será posible cuando en la conducta de la parte reticente respecto a su obligación concurra "una voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de lo convenido" o "un hecho obstativo que de modo absoluto, definitivo e irreformable impida el cumplimiento"²⁷. De esta forma quedarían comprendidos los incumplimientos dolosos y los culposos o negligentes, siempre y cuando de dicha actuación surja el hecho obstativo.

Sin embargo, la posibilidad de resolución únicamente en el caso de tener lugar un incumplimiento imputable y grave parece insuficiente. De esta manera, y partiendo de la mencionada línea jurisprudencial, la doctrina científica ha llegado a afirmar también que los casos de imposibilidad sobrevenida, en los cuales no exista participación

²² Al respecto, R. Badenes Gasset (1997) *Conceptos fundamentales del Derecho. Las relaciones jurídicas patrimoniales*, 11ª ed. Barcelona: Marcombo, pp. 107-108.

²³ J. Puig Brutau (1988) *Fundamentos de Derecho Civil*, T. I, Vol. II, *Derecho de las obligaciones*, 4ª ed. Barcelona: Bosch, pp. 424-425.

²⁴ V.L. Montés Penades (1989) "Comentario al artículo 1124". M. Albaladejo García (Dir.) *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, T. XV, Vol. 1. *Artículos 1125 a 1155 del Código Civil*. Madrid: EDERSA, p. 1.173.

²⁵ Sobre la cuestión, y crítico con estas tesis, en tanto cuenta suponen aceptar cómo "el retardo debe ser siempre imputable y, en consecuencia, no existe forma de diferenciarlo de la mora cuando ésta se caracteriza simplemente como retraso injustificado e imputable al deudor", A. Cristóbal-Montes (1984) *La mora del deudor en los contratos bilaterales*. Madrid: Civitas, p. 153 y ss.

²⁶ Por todos, V.L. Montés Penades (1989) "Comentario al artículo 1124", *ed. cit.*, p. 1.230.

²⁷ Entre un amplísimo elenco, sirvan como muestra las SSTs, Civil, 5 y 9 junio 1941 (Ar. 899 y 905), 12 abril 1945 (Ar. 458), 11 junio 1969 (Ar. 3421), 5 julio 1971 (Ar. 3379), 14 abril y 20 noviembre 1978 (Ar. 1504 y 3638), 11 junio 1979 (Ar. 2348), 24 junio 1986 (Ar. 3793), 6 y 11 noviembre 1987 (Ar. 8339 y 8696), 2 abril 1993 (Ar. 2989), 22 noviembre y 29 diciembre 1995 (Ar. 8432 y 9817), 28 enero y 26 junio 1999 (Ar. 328 y 4562) y 12 febrero y 6 junio 2000 (Ar. 1158 y 4003).

de la voluntad del deudor, pueden ser integrados sin dificultad alguna en lo establecido en el artículo 1124 CC²⁸, puesto que "la perspectiva de una resolución únicamente viable cuando se produzca un incumplimiento imputable y grave, no es adecuada para la comprensión del mecanismo resolutorio previsto"²⁹ en tal disposición.

El CC recoge otros preceptos relativos a la imposibilidad definitiva, en los cuales contempla el incumplimiento producido por causas ajenas a la voluntad del deudor. Son aquellos contenidos en los artículos 1156, el cual dispone la extinción de las obligaciones "por la pérdida de la cosa debida", complementado por el artículo 1182, cuando establece cómo "quedará extinguida la obligación que consista en entregar una cosa determinada cuando ésta se perdiere o destruyere sin culpa del deudor y antes de haberse éste constituido en mora".

Por último, en virtud del artículo 1184 CC, "también quedará liberado el deudor en las obligaciones de hacer cuando la prestación resultare legal o físicamente imposible". La disposición establece así dos causas determinantes de la imposibilidad: la física y la legal.

En este punto, algún autor destaca cómo, en caso de surgir una imposibilidad física o jurídica para poder cumplir los deberes asumidos por contrato, el obligado queda liberado y, por tanto, al no incurrir en responsabilidad, tampoco deberá indemnizar daños y perjuicios, pues ambas causas son independientes de su voluntad. Por otra parte, el artículo 1184 CC "hace referencia a lo "legal", no a la ley, y ello permite pensar que, con acertado criterio, no sólo es causa de liberación del deudor aquello que la imposibilita por disposición de ley, sino todo lo que directa o indirectamente lo haga imposible por disposición de una norma jurídica, en principio estatal, y, por tanto, no sólo la ley, sino también otras disposiciones o normas de origen estatal"³⁰.

²⁸ "No se trata aquí, como es claro, del deudor que se niega deliberadamente a ejecutar la prestación convenida, sino del deudor imposibilitado de hacerlo por una causa ajena a su voluntad que, además, ha surgido con posterioridad al nacimiento de la relación jurídica", F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1975) *Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario*. Sevilla: Universidad de Sevilla, pp. 36-37.

²⁹ V.L. Montés Penades (1989) "Comentario al artículo 1124", *ed. cit.*, p. 1.232.

³⁰ Tales como "Reglamentos, Decretos, Ordenes Ministeriales, etc., Pero, incluso, se podría pensar que la locución empleada por el artículo 1184, de legalmente imposible, comprende no sólo las normas estatales, sino también a todas las normas jurídicas o disposiciones legales que prohíban la realización de la prestación convenida; así, por ejemplo, una ordenanza municipal que prohibiese la ejecución de un determinado trabajo por excesivamente peligroso", añade, en lo referente a la imposibilidad física, que los supuestos determinantes o causas son variados, habiendo

2.2. Imposibilidad transitoria

El segundo de los tipos señalados viene dado por la aparición de una imposibilidad transitoria, es decir, el acaecimiento de un hecho cuyo resultado sea el retraso (o la modificación de la base del negocio jurídico³¹) en el cumplimiento de la prestación, la cual no podrá ser desarrollada en un primer momento, pero sí en otro posterior. Solo existirá retraso cuando aquélla, "siendo exigible y de posible cumplimiento, no se hace efectiva en el momento oportuno"³². Así, el vencimiento y la posibilidad de exigir su eficacia serán los elementos conformadores de la demora³³.

De tal forma —y en principio—, no parece concurrir, en este caso, el problema de la extinción de la relación obligatoria³⁴. Sin embargo, será posible que tal retraso tuviera efectos sobre su continuidad³⁵ cuando el término del cumplimiento resulte esencial para el fin del negocio desde el punto de vista del acreedor sobrevenga la imposibilidad de la prestación originaria o derive en cumplimiento retardado o extemporáneo³⁶. En este caso la imposibilidad, aunque transitoria, lleva aparejada la frustración del fin del negocio, provocando la extinción del vínculo contraído³⁷, como si aquélla fuera definitiva.

indicado muchos la doctrina, como por ejemplo la muerte del obligado cuando nos encontremos ante una obligación fungible o personalísima", J.M. González Porras (1990) "Comentario al artículo 1184". M. Albaladejo García y S. Díaz Alabart (Dir.) *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*. T. XVI, Vol. 1. *Artículos 1156 a 1213 del Código Civil*. Madrid: EDERSA, p. 343 y ss.

³¹ Sobre la modificación de la base del negocio convenido colectivamente y su posible rescisión por imposibilidad de la prestación en materia de Seguridad Social, con un amplio estudio de las diversas tesis doctrinales al respecto, F. Manrique López (1985) "La modificación de la base del negocio jurídico convenido colectivamente", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 21, p. 59 y ss.

³² C. Pérez de Ontiveros Baquero (1998) "Imposibilidad temporal de cumplimiento de la prestación no imputable al deudor y resolución del contrato bilateral", *Aranzadi Civil*, T. III, p. 100.

³³ Distinguiendo entre ambos elementos que conforman el retraso, STS, Civil, 13 marzo 1987 (Ar. 1480).

³⁴ En materia de cumplimiento de las obligaciones, "comprobaremos cómo un impedimento transitorio de prestación da lugar únicamente al fenómeno de la mora, pero no supone nunca un incumplimiento definitivo", L. Díez-Picazo y Ponce de León (1996) *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*. Madrid: Civitas, pp. 206-207.

³⁵ Al respecto, realizando un amplio estudio de todas las doctrinas y teorías que fundamentan la resolución, M.E. Clemente Meoro (1998) *La facultad de resolver los contratos por incumplimiento*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 81 y ss.

³⁶ A. Cristóbal-Montes (1984) *La mora del deudor en los contratos bilaterales*, ed. cit., p. 154.

³⁷ F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1982) "Imposibilidad de la prestación", E. Borrajo Dacruz (Dir.) *Comentarios a las Leyes Laborales*, T. VI. Madrid: EDERSA, pp. 233-234.

La resolución presupone un contrato perfecto y, de tal manera, la causa de la ineficacia habrá de ser posterior a su nacimiento, afectando al vínculo jurídico creado provocando la improcedencia de su mantenimiento, siendo causa de la cesación de sus efectos y modificando el negocio hasta el punto de llegar a ser sustituido por un retorno a la situación anterior. Significa, en consecuencia, "la existencia de una relación jurídica bilateral o recíproca, el previo cumplimiento de uno de los contratantes y la inejecución de la prestación debida por su contraparte"³⁸.

El incumplimiento definitivo no constituye, por tanto, la única causa de resolución contractual, "sino que la resolución se admite también aunque el incumplimiento sea no-definitivo y pueda por ello, grosso modo, considerarse como un retraso o retardo en la ejecución de la obligación... [el cual] no exige, en línea de principio, ninguna calificación especial, determinada por una especial voluntad del deudor que sea deliberadamente rebelde, ni tampoco la frustración del negocio. Más bien ocurre al contrario: determinados casos de retraso quedan excluidos o exonerados de la sanción resolutoria cuando aparecen de algún modo justificados"³⁹.

El artículo 30 ET operará precisamente en estos supuestos de imposibilidad transitoria. El empresario deberá soportar, en tanto permanezca, la carga del pago de las correspondientes retribuciones a sus empleados, habida cuenta que la interrupción será superable; en caso contrario, la definitiva supondría la extinción del vínculo laboral y, por tanto, al no estar vigente, no cabría en modo alguno invocarlo.

3. LA DISTRIBUCIÓN DEL RIESGO

La imposibilidad de desarrollar la prestación de servicios, convierte en imprescindible la tarea de determinar sobre quién habrá de recaer el deber de soportar el *periculum obligationis* generado por la interrupción de la actividad.

³⁸ C. Pérez de Ontiveros Baquero (1998) "Imposibilidad temporal de cumplimiento de la prestación no imputable al deudor y resolución del contrato bilateral", *ed. cit.*, p. 105.

³⁹ L. Díez-Picazo y Ponce de León (1969) "El retardo, la mora y la resolución de los contratos sinalagmáticos", *ed. cit.*, p. 399.

La posibilidad de extinguir la relación obligatoria adquiere tintes peculiares en el caso de las relaciones sinalagmáticas (como la relación empresario-trabajador resultante del contrato de trabajo), en las cuales no será suficiente que el deudor reconozca la imposibilidad de cumplir con su obligación, pues resulta imprescindible hacer frente a la cuestión del cumplimiento de la prestación correspondiente a la otra parte.

La denominada "doctrina de los riesgos del contrato"⁴⁰ trata de dar respuesta al conflicto surgido a la hora de determinar si, una vez incumplida la prestación de una de las partes, la otra estará o no obligada a ejecutar aquélla que le corresponde⁴¹. Así, y de acuerdo con la solución adoptada, el riesgo de la situación recaerá sobre una u otra.

Frente a la responsabilidad basada en la culpa⁴² (es decir, en el comportamiento antijurídico y culpable del agente⁴³), aparecen supuestos que conllevan responsabilidad sin necesidad de acreditar una conducta previa contraria a la ley⁴⁴. Entre éstos debe quedar incardinada la denominada responsabilidad por riesgo⁴⁵.

Ya a finales del siglo XIX, los autores y Tribunales comenzaron a destacar las limitaciones de la responsabilidad fundada exclusivamente en la culpa⁴⁶. Debido al gran desarrollo del maquinismo y la "irrupción de una mentalidad colectiva más identificada con el designio de indemnizar a las víctimas de los daños que con el de observar cuidadosamente la culpabilidad de quien los produce", comienzan a aparecer, de un lado,

⁴⁰ La teoría del "riesgo imprevisible pretende evitar los abusos que supondría no restablecer el equilibrio roto al producirse de un modo, brusco, repentino, violento, imprevisible, un acontecimiento sobreveniente que cambiara radicalmente las circunstancias existentes en el momento de contratar", R. Badenes Gasset (1946) *El riesgo imprevisible (Influencia de la alteración de las circunstancias en la relación obligacional)*. Barcelona: Bosch, p. 19.

⁴¹ La teoría del riesgo surge a finales del siglo XIX "como consecuencia de la insatisfacción que producía la existencia de numerosos accidentes provocados por una fabricación en masa escasamente controlada, tanto a los obreros como a los usuarios", J.L. Concepción Rodríguez (1997) *Derecho de daños*. Barcelona: Bosch, p. 20.

⁴² Sobre la cuestión, C. Salvi (1998) *La responsabilità civile*. Milán: Giuffrè, p. 93 y ss.

⁴³ G. Visintini (1979) *La responsabilità contrattuale*. Nápoles: CEDEJ, p. 98.

⁴⁴ G. Alpa y M. Bessone (1976) *La responsabilità civile. Illecito per colpa. Rischio d'impresa. Assicurazione*. Milán: Giuffrè, p. 343.

⁴⁵ J. Santos Briz (1963) *Derecho de daños*. Madrid: EDERSA, p. 311.

⁴⁶ Cabe destacar, en este sentido, cómo, "si el 'ethos' de la sociedad del siglo XIX era la libertad, el de la sociedad actual es la responsabilidad", M.C. Gómez Laplaza y S. Díaz Alabart (1995) "Responsabilidad civil por los daños causados por productos defectuosos", *Actualidad Civil*, T. II, p. 519.

nuevas leyes caracterizadas por la voluntad de resarcir a quien soporta el daño únicamente por el hecho de sufrirlo, haya mediado o no culpa; de otro, se orienta la interpretación y aplicación de los principios jurídicos tradicionales "por caminos de máxima protección de las víctimas de sucesos dañosos"⁴⁷.

El CC carece de una estructura general respecto a la teoría de los riesgos. Por consiguiente, fue preciso construirla a partir de una base de supuestos determinados⁴⁸ (el artículo 1590 —"el que se ha obligado a poner sólo su trabajo o industria, no puede reclamar ningún estipendio si se destruye la obra antes de haber sido entregada, a no ser que haya habido morosidad para recibirla o que la destrucción haya provenido de la mala calidad de los materiales, con tal de que haya advertido oportunamente esta circunstancia al dueño"— ha sido el precepto más utilizado a estos efectos, al considerar desde un punto de vista laboral la cuestión de la imposibilidad de la prestación). El resultado de tan sofisticada elaboración hace recaer sobre quien no pudiera cumplir, aunque quiera, el riesgo de la pérdida de la cosa y del correspondiente derecho a recibir la contraprestación convenida.

Tal principio general traslada, por tanto, la carga del *periculum obligationis* sobre aquél, aun cuando tal afirmación encuentra la excepción recogida en el artículo 1452 CC⁴⁹ (la aplicación de esta teoría exige como condición la aparición de la imposibilidad en el período comprendido entre su perfección y su consumación, intervalo temporal muy bien delimitado en el supuesto de hecho de este precepto⁵⁰), el cual

⁴⁷ R. de Ángel Yágüez (1993) *Tratado de responsabilidad civil*, 3ª ed. Madrid: Civitas/Universidad de Deusto, pp. 54-56.

⁴⁸ Elaborar una teoría del riesgo "no es más que buscar argumentos jurídicos suficientes y bien fundados, de índole legal, jurisprudencial o doctrinal, que sirvan para solucionar en el sentido que sea, el problema del riesgo contractual", C. Castilla Barea (2001) *La imposibilidad de cumplir los contratos*, ed. cit., p. 368.

⁴⁹ "El caso previsto por el artículo 1590 es, en su esencia, más próximo a la relación laboral que el del artículo 1452, puesto que en el primero de éstos se trata del contratista 'obligado a poner sólo su trabajo o industria', de acuerdo con la distinción efectuada previamente por el artículo 1588, que opone esta figura a la del contratista que se obliga además a suministrar el material de la obra. El contratista que sólo aporta trabajo o industria arriesga exclusivamente una actividad, la suya propia y, en su caso, la de las personas que con él trabajan; no recae sobre él el riesgo de las cosas materiales que, por definición, han sido aportadas por el dueño de la obra: los materiales destruidos o dañados lo son para éste último, dueño de los mismos. Interesa señalar este punto de aproximación entre contrato de obra y contrato de trabajo", F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1982) "Imposibilidad de la prestación", ed. cit., pp. 234-235.

⁵⁰ G. García Cantero (1991) "Comentario al artículo 1452", M. Albaladejo García y S. Díaz Alabart (Dirs.) *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, T. XIX. *Artículos 1445 a 1541 del Código Civil*, 2ª ed. Madrid: EDERSA, p. 87.

hace referencia a los contratos traslativos de la propiedad, en los cuales el comprador —en sentido contrario a lo que le sucede al dueño de la obra— estará obligado a entregar el precio sin recibir la cosa comprada o, por lo menos, sin recibirla como se había convenido⁵¹. La regla, por tanto, "se transforma o se concreta en la regla de atribución del riesgo al comprador, por efecto del artículo 1452 CC"⁵².

La responsabilidad por riesgo, a pesar de las dificultades prácticas que conlleva su caracterización⁵³, posee una serie de notas típicas bien definidas:

- a) El daño causado puede provenir de un acto del responsable, pero también de un fenómeno natural o de una actividad técnica⁵⁴.
- b) Tal perjuicio debe ser imputable si entra dentro de la esfera de responsabilidad del obligado a responder. Por tanto, no consiste necesariamente en una actuación intencionada (aun cuando la culpabilidad no sea exigida, los verbos cumplir o incumplir no son "verbos incoloros o simples expresiones de resultado"⁵⁵, llevan aparejado todo un proceso de voluntad⁵⁶ que hace referencia a la posición anímica del individuo frente al vínculo y, más

⁵¹ En el artículo 1452 CC el daño o pérdida de una cosa cuya propiedad se va a transmitir en virtud de tradición y recae sobre la cosa misma y no sobre la actividad desarrollada para producirla, no siendo necesario que haya sido realizada por el vendedor, habida cuenta que el contrato lo es de transmisión de propiedad y no de ejecución de una obra no existente en el momento de tal conclusión. Se pretende, así, "subrayar que la pérdida de la cosa regulada por el artículo 1590 resuelve el problema del riesgo con respecto a una actividad y su remuneración, aun cuando la obligación principal del contratista sea, en definitiva, la entrega de la obra convenida, mientras que el artículo 1452 resuelve el problema del riesgo respecto a una cosa a entregar y su precio". Esta es una diferencia importante a tener en cuenta al considerar el problema de la imposibilidad de la prestación laboral, el cual se encuentra más próximo al primero que al segundo de los supuestos considerados, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1975) *Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario*, ed. cit., pp. 40-42.

⁵² C. Castilla Barea (2001) *La imposibilidad de cumplir los contratos*, ed. cit., p. 384. Sobre la cuestión, también, R.M. Roca Sastre (1948) "El riesgo en el contrato de compraventa". R.M. Roca Sastre y J. Puig Brutau: *Estudios de Derecho privado*, T. I., *Obligaciones y contratos*. Madrid: EDERSA, p. 393 y ss.

⁵³ "Desgajarla completamente de la clásica responsabilidad culposa", pues "no puede prescindirse en absoluto, al menos desde un punto de vista práctico, de que aun en los casos de más clara responsabilidad por riesgo haya algún dato de culpa", J. Santos Briz (1963) *Derecho de daños*. Madrid: EDERSA, p. 312.

⁵⁴ Sobre la cuestión, STSJ Cataluña 3 septiembre 1998 (Ar. 2938).

⁵⁵ C. Castilla Barea (2001) *La imposibilidad de cumplir los contratos*, ed. cit., p. 371.

⁵⁶ No cabe obviar la importancia de "la intervención que haya tenido el elemento moral en la sucesión de los hechos", L. Pascual Estevill (1989) *La responsabilidad contractual*, T. II, Vol. 1º, *Parte especial*. Barcelona: Bosch, p. 135.

concretamente, a su obligación⁵⁷), sino en el deber de soportar el riesgo por un impedimento unido a una actividad⁵⁸.

- c) El responsable será, en principio, fuente y origen del riesgo⁵⁹; también quien eventualmente obtenga provecho de la actividad que origina el peligro⁶⁰. Su proceder es voluntario y, en consecuencia, el titular, al igual que disfruta del beneficio, habrá de soportar la carga del riesgo⁶¹ y los daños causados⁶².

Casos intermedios de responsabilidad por riesgo y culpa son aquellos impuestos a los empresarios por los actos ilícitos y daños provocados por sus dependientes o subordinados⁶³. Constituyen supuestos en los cuales responderá sin culpa, derivada de la obligación de soportar los peligros y riesgos provocados por sus auxiliares. El empleador "sería un verdadero 'fiador solidario' de la eventual obligación resarcitoria que

⁵⁷ En tal sentido, F. Puig Peña (1966) "La culpabilidad y la resolución del negocio jurídico bilateral", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, T. CCXXVI, p. 9 y ss. o R. Álvarez Vigaray (1972) *La resolución de los contratos bilaterales por incumplimiento*. Granada: Universidad de Granada, p. 148.

⁵⁸ No cabe caracterizar la responsabilidad por riesgo sólo mediante la nota negativa de consistir en una responsabilidad sin culpa, ni considerarla como una excepción a la regla general de la responsabilidad fundada en la culpa, sino que trae causa en un principio de imputación positiva, en la cual no cabe afirmar que siempre exista una ausencia total de voluntariedad. K. Larenz (1958) *Derecho de las obligaciones*. Madrid: EDERSA, p. 665.

⁵⁹ Al respecto, C. Castronovo (1991) *La nuova responsabilità civile. Regola e metafora*. Milán: Giuffrè, pp. 274-278.

⁶⁰ "Es normal, y conforme a la moral, que quien se aprovecha de una actividad, soporte las consecuencias dañosas que se deriven de ella. En esta concepción de la responsabilidad civil, ya no es necesario probar, ni presumir, la culpa del autor del daño. El responsable debe reparar el daño porque se beneficia de la actividad de la que se deriva. La víctima sólo debe probar la relación de causalidad entre el daño y la actividad del responsable", J.L. Concepción Rodríguez (1997) *Derecho de daños*, ed. cit., p. 21.

⁶¹ Aun cuando "este fenómeno admite algunos alivios", la responsabilidad por riesgo "constituye una fórmula hasta cierto punto anormal, un tanto sorprendente. E incluso diríamos que desde la perspectiva del individuo es injusta; no olvidemos que por su virtud el causante de un daño responde por el solo hecho de haberlo ocasionado, es decir, aunque no haya tenido la culpa de su producción", R. de Ángel Yáguez (1993) *Tratado de responsabilidad civil*, ed. cit., p. 58.

⁶² Debe contar con la posibilidad general de provocar unos riesgos y daños. "Esta nota es la que principalmente impide la admisión para la práctica de una pura responsabilidad por riesgo como norma general, ya que, aunque de forma remota, no esté exenta de voluntariedad", J. Santos Briz (1963) *Derecho de daños*, ed. cit., p. 313.

⁶³ "La razón: el hecho de que la empresa, tenga o no personalidad propia, constituye una organización de hombres y bienes en que los segundos están sometidos a la actividad de los primeros; responden de ella", J. Santos Briz (1993) *La responsabilidad civil. Derecho sustantivo y Derecho procesal*. Madrid: Montecorvo, pp. 16 y 352 y ss.

adquiera su dependiente en razón de un daño ilícito causado al demandante"⁶⁴.

En el caso de las obligaciones sinalagmáticas, la solución al problema de los riesgos puede verse alterada cuando el acreedor de la prestación incurra en mora a la hora de percibirla. En el Derecho español existe una norma especial (el artículo 1100 CC) respecto al retraso en las obligaciones recíprocas: ninguno de los obligados incurre en tal retardo si el otro no cumple o no se allana a cumplir adecuadamente; sin embargo, desde el momento en el cual uno ejecuta su parte, comienza la mora para el otro⁶⁵.

No existe, empero, una regulación sistemática de la figura de la *mora accipiendi* en el Derecho Civil español, por lo que la doctrina la ha deducido a partir de la base de una serie de preceptos dispersos del CC⁶⁶. Así, junto a los ya destacados artículos 1590 y 1452, cabría señalar los siguientes: artículos 1176 y siguientes (del ofrecimiento del pago y de la consignación de la cosa); 1185 (de la deuda proveniente de delito o falta, supuesto en el cual si la cosa se pierde el deudor sólo quedará eximido cuando quien debía recibirla hubiere mostrado, sin razón, su negativa a aceptarla); 1505 (respecto de los bienes muebles, la resolución de pleno derecho de la compraventa cuando el comprador no se presenta a recibir la cosa o, si haciéndolo, no ofrece el precio al mismo tiempo, salvo que medie pacto en otro sentido) y 1589 (si quien contrata la obra se obliga a poner el material, sufre la pérdida de la cosa en caso de quedar destruida antes de ser entregada, salvo de apreciar mora a la hora de recibirla).

El deudor siempre tiene el deber de cumplir con su obligación; al mismo tiempo, sin embargo, tendrá un evidente interés en liberarse de la deuda. El Derecho positivo debe proporcionar, en consecuencia, una vía de escape a quien quiere cumplir y no puede

⁶⁴ P. Zelaya Etchegaray (1995) *La responsabilidad civil del empresario por los daños causados por su dependiente*. Pamplona: Aranzadi, p. 76.

⁶⁵ Al respecto, ampliamente, A. Cristóbal-Montes (1984) *La mora del deudor en los contratos bilaterales*. Madrid: Civitas, p. 125 y ss.

⁶⁶ Sobre la cuestión, M. Albaladejo García (1997) *Derecho civil*, T. II, *Derecho de Obligaciones*, Vol. 1º, *La obligación y el contrato en general*, 12ª ed. Barcelona: Bosch, p. 155 y ss., L. Díez-Picazo y Ponce de León (1996) *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Vol. 1º, *Introducción. Teoría del contrato*, 5ª ed. Madrid: Civitas, p. 734; J. Puig Brutau (1988) *Fundamentos de Derecho Civil*, T. I, Vol. 2º, *Derecho general de las obligaciones*, 4ª ed. Barcelona: Bosch, p. 361 y ss.

hacerlo a resultas de la falta de cooperación del acreedor⁶⁷. Es en éste marco donde produce sus efectos la *mora creditoris*. Los elementos esenciales que conforman el instituto son los siguientes: en primer lugar, existencia de una obligación exigible, para cuyo cumplimiento sea necesario el concurso del acreedor; en segundo término, realización por el deudor de todo aquello que le corresponde y conduce a la ejecución de la prestación, incluyendo el ofrecimiento de pago al acreedor; en fin, por último, el acreedor, sin justificación legal, habrá de decidir no aceptar la prestación o, en general, no cooperar al cumplimiento de la obligación, determinando con ello el incumplimiento del deudor.

Respecto a la asunción del *periculum obligationis*, en definitiva, la principal consecuencia del retraso en las relaciones sinalagmáticas será que el acreedor, constituido en mora, deberá soportar el riesgo derivado de la pérdida de la cosa. Quedará obligado a realizar la contraprestación sin recibir nada a cambio, o sin hacerlo de la totalidad de lo convenido en caso de mediar una destrucción de la cosa, aun cuando sea parcial.

4. LA DISTRIBUCIÓN DE LOS RIESGOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

La normativa laboral, al contrario que la civil, sí ha regulado expresamente esta figura. Aun cuando en la actualidad el artículo 30 ET recoge una regla específica sobre la *mora accipiendi*, en un principio el ordenamiento social ofreció soluciones distintas teniendo en cuenta la causa que generaba la interrupción de la prestación. Estas soluciones venían contempladas en diversos preceptos: el mencionado artículo 30 ET y el 5 RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas, horas extraordinarias y descansos, anulado parcialmente por sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1990⁶⁸ y, posteriormente, en su totalidad, tras la aprobación del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

⁶⁷ A. Santana Gómez (1995) *La interrupción y la suspensión como medidas cautelares en el procedimiento disciplinario*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 33-34.

⁶⁸ STS, Cont.-Admtivo, 31 enero 1990 (Ar. 574).

El artículo 30 ET exige que pueda ser imputado al empresario el retraso a la hora de proporcionar ocupación efectiva al trabajador, la plena vigencia del vínculo contractual y la consiguiente puesta a disposición del operario⁶⁹. Estas circunstancias no concurren en situaciones tales como la suspensión o la excedencia, que exoneran de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar⁷⁰. Sin embargo, conviene insistir en la necesidad de que el empleado conserve su derecho al salario cuando la imposibilidad de prestar servicios trajera causa en una suspensión decidida por el empresario de forma unilateral e injustificada o en una negativa sin causa al reingreso del excedente⁷¹.

De esta forma, el supuesto regulado en el artículo 30 ET hace recaer enteramente sobre el empresario la carga del riesgo causado por la interrupción de la prestación⁷², siempre y cuando aquélla le fuera imputable⁷³ y siga vinculado⁷⁴ por la obligación de pagar el salario correspondiente a un trabajo no prestado y que nunca ha de ser compensado, además, por otro realizado en un momento posterior.

Tal circunstancia constituye el punto central de la atribución del riesgo al empresario, en tanto pierde el derecho a un trabajo que debe retribuir en la misma cuantía y como si hubiera sido realizado⁷⁵. En idéntico sentido, y en aplicación del artículo 30 ET, se han manifestado

⁶⁹ Entre muchas, SSTs 5 julio 1985 (Ar. 3690) ó 13 diciembre 1990 (Ar. 9783); SSTSJ Cataluña 8 febrero y 18 mayo 1995 (Ar. 693 y 1978), Extremadura 21 marzo 1996 (Ar. 445) o Cataluña 2 julio 1996 (Ar. 2897).

⁷⁰ Así, entre otras, SSTs 8 octubre 1983 (Ar. 5080), 5 marzo y 26 septiembre 1984 (Ar. 1518 y 4481), 5 julio y 24 septiembre 1985 (Ar. 3690 y 4634), 3 febrero y 4 junio 1986 (Ar. 696 y 3465), 28 abril 1987 (Ar. 2818), 6 junio y 5 diciembre 1988 (Ar. 5233 y 9561) y 13 diciembre 1990 (Ar. 9783).

⁷¹ Por todas, STS 15 noviembre 1990 (Ar. 8979) o STCT 28 abril 1987 (Ar. 8703).

⁷² M.Alonso Olea y M.E. Casas Baamonde (2004) *Derecho del Trabajo*, ed. cit., p. 355; A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y J. García Murcia (2000) *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. Madrid: Tecnos, p. 566 ó M.C. Palomeque López y M. Álvarez de la Rosa (2008) *Derecho del Trabajo*, ed. cit., pp. 894-895.

⁷³ "Lo que el artículo 30 consagra es una lógica consecuencia o corolario: el trabajador no viene obligado más que a poner a disposición el esfuerzo comprometido; si por causas ajenas a su voluntad e imputables a la del empleador la prestación deviene imposible, él no ha de cargar con las consecuencias perjudiciales de ello", A.V. Sempere Navarro (2001) "La imposibilidad de trabajar y el artículo 30 ET", *Aranzadi Social*, 9, p. 10.

⁷⁴ J.J. Fernández Domínguez (1993) *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, pp. 242-244.

⁷⁵ En este punto, F. Cavas Martínez y J.J. Fernández Domínguez (1992) "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 51, p. 59 ó F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1982) "Imposibilidad de la prestación"... , ed. cit., p. 190.

los tribunales en numerosos pronunciamientos⁷⁶, garantizando al operario la percepción de su salario cuando la prestación de servicios no puede ser desarrollada por impedimentos únicamente imputables al empleador⁷⁷, habida cuenta que el trabajador cumple con su parte a través de la mera puesta a disposición de aquél.

El CC (art. 1124) ofrece la posibilidad de resolver la obligación recíproca. El artículo 30 ET, en cambio, únicamente exonera al empleado del cumplimiento de su obligación, pero no le reconoce el derecho a extinguir el contrato. Tal resolución del vínculo laboral, sin embargo, aparece regulada en otros preceptos (arts. 49.10 y 50 ET), debiendo ser solicitada en vía judicial y proporcionando un derecho al operario a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente, siempre y cuando aquélla aparezca fundada en un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales que corresponden al empresario. La violación del deber de ocupación efectiva del artículo 4.2.a) ET, de acuerdo con la jurisprudencia⁷⁸, constituye un motivo⁷⁹ que ampara la petición de resolución del vínculo contractual.

⁷⁶ Por citar algunas, SSTs 14 julio 1982 (Ar. 3997), 15 diciembre 1983 (Ar. 6216), 14 octubre 1985 (Ar. 4713), 30 mayo y 16 septiembre 1986 (Ar. 3956 y 4985), 14 y 22 junio 1988 (Ar. 5297 y 5453), 1 marzo 1989 (Ar. 1952), 9 abril 1990 (Ar. 3437), 31 enero 1992 (Ar. 244) y SSTSJ Madrid 10 noviembre 1994 (Ar. 4599), La Rioja 31 diciembre 1994 (Ar. 4719) Castilla-La Mancha 16 junio 1995 (Ar. 2596) o Cataluña 3 septiembre 1998 (Ar. 2938).

El artículo 30 ET "garantiza al trabajador el percibo de su salario cuando, poniéndose a disposición del empresario para cumplir el débito laboral, éste no puede llevarse a cabo por impedimentos imputables al empresario y no al trabajador, y no puede hacerse compensar el salario que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo, es decir, si el trabajo no se presta por causa imputable al empresario, a éste no le queda otra alternativa que satisfacer la retribución correspondiente a ese trabajo no realizado", SSTCT 17 marzo, 13 abril y 23 octubre 1981 (Ar. 2300, 2920 y 6328), 19 abril 1982 (Ar. 2549), 14 noviembre y 15 diciembre 1983 (Ar. 9597 y 10896), 9 febrero, 22 marzo, 30 abril, 29 mayo y 12 y 19 diciembre 1984 (Ar. 1183, 2665, 3897, 4724, 9584 y 9797), 21 enero, 13 junio 1985 (Ar. 325 y 4370), 30 mayo, 9 septiembre y 10 diciembre 1986 (Ar. 3956, 8711 y 14631), 29 enero, 9 marzo, 2 abril, 28 abril y 2 diciembre 1987 (Ar. 2047, 5186, 7215, 8703 y 29637), 1 y 8 febrero y 5 octubre 1988 (Ar. 1343, 49 y 6093) ó 9 y 18 enero y 1 marzo 1989 (Ar. 296, 389 y 1952).

⁷⁷ En ocasiones, incluso, ha considerado como indemnizatoria la obligación de pago del salario, en cuantía equivalente al que el trabajador hubiera devengado por el efectivo desempeño de la actividad laboral, compensándole de tal manera por el "lucro cesante". Entre otras, STS 26 enero 1990 (Ar. 222) o SSTCT 2 y 28 abril 1987 (Ar. 7215 y 8703).

⁷⁸ Por citar alguna, SSTs 16 diciembre 1982 (Ar. 7824) ó 28 octubre 1989 (Ar. 7455), afirmando la necesidad de "un incumplimiento grave imputable al empresario... el empresario con independencia de la movilidad sufrida por el trabajador en cuanto a su ubicación dentro del lugar de trabajo, situación también sufrida por otros..., mantuvo al mismo, por lo menos desde febrero a octubre sin ocupación efectiva —siendo intrascendentes las horas, o escasos días, que en dicho periodo faltó al trabajo por asuntos personales—, lo que supone una vulneración a su derecho a una ocupación efectiva de acuerdo con su titulación y como ello, aparte de la vejación que implica, atenta contra su dignidad y formación profesional, está justificada la resolución del contrato... declarando extinguida la relación laboral con derecho a la indemnización señalada para el despido improcedente".

Desde otro punto de vista, cuando la imposibilidad de la prestación sea debida a causas imputables a un comportamiento doloso o culposo del trabajador, tal incumplimiento liberaría al empresario de su obligación salarial⁸⁰. Además, podrá adoptar las medidas sancionadoras tipificadas por ley o por convenio, sin perjuicio de la posible responsabilidad indemnizatoria o penal, o ambas, en las que aquél pueda haber incurrido.

El artículo 5 RD 2001/1983 ha sido mencionado como otro de los preceptos que ofrecían solución a la situación de interrupción en la prestación. Esta disposición, cuyo antecedente directo fue el artículo 8 de la Ley de Jornada Máxima Legal (LJML), disponía que las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, estado del mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materia prima que no fueran imputables al empresario podrían ser recuperadas a razón –como máximo– de una hora diaria, repartida entre los días laborables siguientes. La excepción vendría dada por aquel pacto individual o colectivo que hubiere establecido otro sistema.

El contenido de este artículo podría perfectamente haber sido llevado al 30 ET, con el fin de regular al mismo nivel distintos supuestos de interrupción⁸¹, dotándolo de tal manera de una mayor amplitud y creando un precepto más completo, abarcando y unificando los mencionados supuestos en una única disposición.

Con posterioridad, el Tribunal Supremo, estimando en parte un recurso interpuesto por el sindicato CCOO para impugnar diversos preceptos del RD 2001/1983, dictamina la nulidad del artículo 5, salvo si hubiera sido recibido por un convenio colectivo, pues "cuando se dispone que las horas no trabajadas... imponer una recuperación a favor del empresario a razón de una hora diaria como máximo, en los días

⁷⁹ "Su completa falta de justificación, o su inspiración en un deseo de dañar, implicaría no ya un abuso de derecho en el sentido del artículo 7.2 del Código Civil, sino una violación 'de la dignidad de la persona' y de su derecho al 'libre desarrollo de su personalidad' (art. 10.1 Const.), que, cuando menos justificaría una indemnización por daños morales", M. Alonso Olea y M.E. Casas Baamonde (2004) *Derecho del Trabajo*, ed. cit., p. 383.

⁸⁰ STCT 4 febrero y 4 marzo 1987 (Ar. 2331) ó 7 febrero 1989 (Ar. 68).

⁸¹ Algún autor ha destacado cómo, probablemente, la situación en la que queda en ese momento la regulación de las interrupciones "no se ha realizado de manera deliberada, sino por ignorancia o inadvertencia de que, en la regulación anterior al ET, el artículo 8 LJM contenía la normativa que completaba lo previsto en el artículo 47 LCT", F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1982) "Imposibilidad de la prestación", ed. cit., pp. 184-185. Sobre la cuestión, también, J.J. Fernández Domínguez (1993) *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, ed. cit., pp. 246-247.

laborales siguientes, sin ordenar el abono de estas horas, es imponer una carga o condición desfavorable a los trabajadores, si estos eventos no son imputables al empresario, tampoco deben ser imputables a los trabajadores y disponer que por el sólo hecho de que no sean imputables a los empresarios éstos tiene derecho a que se cumplan las horas perdidas imponiendo la recuperación de las mismas sin decirse al mismo tiempo que se abonen es desequilibrar la ecuación salario-trabajo efectivo⁸².

Cabe resaltar, sin embargo, la existencia de un voto particular, a tenor del cual el "artículo 5, que nada tiene que ver con el régimen de la suspensión del contrato, a que se refiere el parecer mayoritario expresado en la sentencia, entre otras razones porque la suspensión del contrato no se produce de modo automático, sino previa autorización administrativa en este caso inexistente, y cuya explicación debe encontrarse en el artículo 8 párrafo segundo de la ya citada Ley de Jornada Máxima, parcialmente modificado, como autoriza la [disposición] final de la ET, razones éstas que bastan para mantener la validez del precepto reglamentario, frente a la conclusión anulatoria de la sentencia"⁸³.

La doctrina se pronunció en diferentes sentidos en relación a la anulación del mencionado artículo y las consecuencias jurídicas derivadas de ésta. Una primera tesis estableció como, "en principio, se dejará de cobrar ese tiempo no trabajado y sólo se accederá al cobro una vez recuperado el tiempo perdido, de suerte y manera que si el empresario no decide recuperar el trabajo no cobrará lo que antes sí cobraba aunque no se trabajara por desinterés o dificultades empresariales"⁸⁴. Tal conclusión se alcanza partiendo de la base sobre la cual cabe suponer pagadas las horas recuperables por causa de fuerza mayor, aun en el caso de optar el empleador por su no recuperación, siempre y cuando tal previsión haya sido incorporada a un convenio colectivo o a un pacto individual.

⁸² "Vulnerándose así el artículo 3º del ET estableciendo unas condiciones de trabajo no sólo no autorizadas por ningún precepto legal, sino vulnerando cuando menos el mentado artículo 47 que hurta cualquier clase de indemnización a los trabajadores; y si éstos no tienen derecho a indemnización en los casos de suspensión, tampoco tiene obligación de trabajar para la empresa a través de la técnica de recuperación de horas perdidas, así es que, a salvo de lo que se disponga en convenio, el mentado artículo 5º no debe tener eficacia ni vigor, por lo que declaramos su nulidad, respetando los casos en que se haya convenido lo pertinente al respecto", STS, Cont.-Admtivo, 31 enero 1990 (Ar. 574).

⁸³ Fundamento de Derecho Tercero del voto particular de la STS, Cont.-Admtivo., 31 enero 1990 (Ar. 574).

⁸⁴ T. Sala Franco *et al.* (1996) *Curso de Derecho del Trabajo*, 5ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 372.

Otro sector de la doctrina científica ha considerado que, en la práctica, carece de relieve la anulación del artículo 5 RD 2001/1983, habida cuenta que "la formulación del artículo 30 del ET conduce al mismo resultado que el precepto anulado: el artículo 30 prohíbe la recuperación de las horas no trabajadas por culpa del empresario, pero no las dejadas de trabajar por fuerza mayor"⁸⁵.

Destacar entre el resto, en último término, la tesis en virtud de la cual el Tribunal Supremo vino a construir "su argumentación sobre un presupuesto erróneo, cual es la inexistencia de débito salarial en los supuestos de recuperación de horas perdidas. Es cierto que el artículo 5 del RDJ no ordena(ba) el abono de tales horas, pero tampoco se ve la necesidad de que tal dispusiera de manera explícita, toda vez que el efecto retributivo acrece directamente por aplicación del artículo 30 del ET, interpretado a sensu contrario"⁸⁶. Por otra parte, tal disposición "venía a ser el corolario obligado" de lo dispuesto en el artículo 30 ET, "complementándolo y desarrollándolo sin alterar su contenido"⁸⁷.

Esta última aseveración resulta, ciertamente, la más acertada, en tanto la sentencia en cuestión, con fundamento en el artículo 47 ET, entiende que no hay ningún derecho a indemnización y, por tal motivo, la recuperación en favor del empresario sería una condición desfavorable para el empleado.

El fallo parte, en consecuencia, de una interpretación errónea del significado de las horas recuperables al considerar que no existe la obligación salarial del empresario y dicho tiempo no será remunerado. Cabe entender implícita la obligación de pago de lo perdido y posteriormente recuperado, realizando una interpretación a sensu contrario del artículo 30 ET. De esta manera, la remisión a la suspensión del contrato del artículo 47 ET para declarar la nulidad del artículo 5 RD 2001/1983 resulta inapropiada, habida cuenta que este último no presenta relación alguna con el régimen de suspensión del contrato de trabajo.

⁸⁵ S. Montoya Melgar (1997) *Derecho del Trabajo*, ed. cit., p. 407.

⁸⁶ J.J. Fernández Domínguez (1993) *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, ed. cit., pp. 250-253.

⁸⁷ "Repárese, además, el perjuicio que se irrogaría a los trabajadores en la hipótesis de que, no existiendo graves dificultades para desempeñar en un momento posterior el trabajo interrumpido, el empresario no estuviera interesado en recuperar las horas no trabajadas, instando la suspensión del contrato para evitar de ese modo el abono de los salarios correspondientes", F. Cavas Martínez y J.J. Fernández Domínguez (1992) "La recuperación de trabajo de las horas perdidas por fuerza mayor", ed. cit., p. 64.

Tales circunstancias permiten constatar las diferencias existentes entre la solución proporcionada en la normativa laboral a los supuestos de imposibilidad de la prestación y la establecida en el CC. De tal forma, procede sortear las serias dificultades que se presentan a la hora de aplicar la normativa privada a los problemas del contrato de trabajo en este aspecto, debido a las especialidades que tienen lugar en el vínculo laboral, para las cuales las soluciones de la teoría general podrían resultar inviables⁸⁸ al no conseguir abarcar la especialidad y complejidad resultante en determinados momentos de la relación empresario-trabajador.

Así, a diferencia de la normativa civil (con base en prestaciones de entrega de una cosa cierta, la cual, tras el cese de la interrupción, será idéntica), en el vínculo laboral la obligación paralizada consiste en actividad y, desaparecida la causa obstativa, no resultará la misma, sino una equivalente a la no realizada con anterioridad. Por otra parte, la continuidad del trabajador a disposición del empresario no tiene lugar en ninguna otra relación obligatoria, originando, en consecuencia, un supuesto no regulado por la doctrina general⁸⁹.

Así, tras el estudio de las normas especiales que regulan la interrupción de la prestación en el ámbito laboral parece claro que el riesgo asumido por el empresario no coincide, en el marco del contrato de trabajo, con el asumido en el esquema de un contrato civil, puesto que de la posición de las partes resulta en este caso una evidente desigualdad genética⁹⁰, operando una considerable corrección al sinalagma funcional seguido en el Derecho Civil.

El empleador ostenta una serie de facultades y prerrogativas frente a la dependencia y subordinación de sus operarios, inclinando indefectiblemente en su favor el equilibrio del reparto de poder y estableciendo la clara preeminencia de una de las partes y una

⁸⁸ En la doctrina italiana, sobre las dificultades de aplicación de la teoría del riesgo de empresa, C. Salvi (1998) *La responsabilità civile*, ed. cit., pp. 98-100.

⁸⁹ Al respecto, ampliamente, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1982) "Imposibilidad de la prestación", ed. cit., pp. 238-239, quien, además, destaca el caso próximo de los artículos 1589 y 1590 CC, donde tampoco será posible la aplicación de la solución a estos supuestos a la prestación de trabajo.

⁹⁰ Sobre esta cuestión, y las diferentes tesis doctrinales surgidas a su calor, F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (1975) *Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario*, ed. cit., pp. 156-160.

desigualdad entre ambos desde el origen del contrato. En consecuencia, los riesgos a soportar serán también mayores⁹¹.

La norma laboral, en fin, ha profundizado y se ha preocupado en mayor medida del instituto de la *mora creditoris* y la doctrina de los riesgos, dándole una regulación expresa, con una serie de especialidades que van más allá de lo regulado en la doctrina general; particularidades plasmadas fundamentalmente en los siguientes puntos: en primer lugar, la puesta a disposición del trabajador lleva a una presunción en virtud de la cual el hecho de no desarrollar la prestación se debe a la falta de la necesaria colaboración del empresario; en segundo término, conviene destacar que esa puesta a disposición normalmente generará —además— derecho al salario, aun cuando no haya tenido lugar un auténtico cumplimiento; en fin, y por último, cabe apreciar la asunción por el empresario del *periculum obligationis*, soportando, pues, la carga del riesgo.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁNGEL YÁGÜEZ, R. de (1993) *Tratado de responsabilidad civil*, 3ª ed. Madrid: Civitas/Universidad de Deusto.
- ALBALADEJO GARCÍA, M. (1997) *Derecho civil. T. II, Derecho de Obligaciones*, Vol. 1. *La obligación y el contrato en general*, 12ª ed. Barcelona: Bosch.
- ALONSO OLEA, M. y M.E. CASAS BAAMONDE (2004) *Derecho del Trabajo*, 22ª ed. Madrid: Civitas.
- ALONSO PÉREZ, M. (1967) *La esencia del contrato bilateral*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- ALPA, G. y M. BESSONE (1976) *La responsabilità civile. Illecito per colpa. Rischio d'impresa. Assicurazione*. Milán: Giuffrè.
- y — (1987) *La responsabilità del produttore*, 3ª ed. Milán: Giuffrè.
- ÁLVAREZ VIGARAY, R. (1972) *La resolución de los contratos bilaterales por incumplimiento*. Granada: Universidad de Granada.
- BADENES GASSET, R. (1946) *El riesgo imprevisible (Influencia de la alteración de las circunstancias en la relación obligacional)*. Barcelona: Bosch.

⁹¹ Sobre la presunción de culpa y el riesgo de empresa, G. Alpa y M. Bessone (1987) *La responsabilità del produttore*, 3ª ed. Milán: Giuffrè, p. 23 y ss.

- (1997) *Conceptos fundamentales del Derecho. Las relaciones jurídicas patrimoniales*, 11ª ed. Barcelona: Marcombo.
- CABRERA BAZÁN, J. (1980) "Sobre la causa y el principio de equivalencia de las prestaciones en el contrato de trabajo", *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*. Madrid: Tecnos.
- CASTILLA BAREA, C. (2001) *La imposibilidad de cumplir los contratos*. Madrid: Dykinson.
- CASTRO Y BRAVO, F. de (1971) *El negocio jurídico*. Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos.
- CASTRONOVO, C. (1991) *La nuova responsabilità civile. Regola e metafora*. Milán: Giuffrè.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (1992) "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 51.
- CLEMENTE MEORO, M.E. (1998) *La facultad de resolver los contratos por incumplimiento*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CONCEPCIÓN RODRÍGUEZ, J.L. (1997) *Derecho de daños*. Barcelona: Bosch.
- CRISTÓBAL-MONTES, A. (1984) *La mora del deudor en los contratos bilaterales*. Madrid: Civitas.
- DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, G. (1996) *La mora y la responsabilidad contractual*. Madrid: Civitas.
- DÍEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, L. (1969) "El retardo, la mora y la resolución de los contratos sinalagmáticos", *Anuario de Derecho Civil*.
- (1996) *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Vol. 1º, *Introducción. Teoría del contrato*, 5ª ed. Madrid: Civitas.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (1993) *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas.
- GARCÍA CANTERO, G. (1991) "Comentario al artículo 1452". M. ALBALADEJO GARCÍA y S. DÍAZ ALABART (dirs.) *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, T. XIX. *Artículos 1445 a 1541 del Código Civil*, 2ª ed. Madrid: EDERSA.
- GÓMEZ LAPLAZA, M.C. (1994) "Condiciones generales de los contratos y tutela de los consumidores", *Reforma del Derecho privado y protección del consumidor (Jornadas organizadas por la Universidad de Salamanca y el Centro Asociado de la UNED de Ávila)*. Valladolid: Consejería de Fomento, Dirección General de Comercio y Consumo de la Junta de Castilla y León.

- y S. DÍAZ ALABART (1995) "Responsabilidad civil por los daños causados por productos defectuosos", *Actualidad Civil*, T. II.
- GONZÁLEZ PORRAS, J.M. (1990) "Comentario al artículo 1184". M. ALBALADEJO GARCÍA y S. DÍAZ ALABART (dirs.) *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, T. XVI, Vol. 1. *Artículos 1156 a 1213 del Código Civil*. Madrid: EDERSA.
- LARENZ, K. (1958) *Derecho de las obligaciones*. Madrid: EDERSA.
- MANRIQUE LÓPEZ, F. (1985) "La modificación de la base del negocio jurídico convenido colectivamente", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 21.
- MARTÍN VALVERDE, A.; F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA (2000) *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. Madrid: Tecnos.
- MARTÍNEZ CALCERRADA, M. (1976) "Cumplimiento defectuoso de la prestación", *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*.
- MOISSET DE ESPANES, L. (1975) "Incumplimiento y mora en las obligaciones de no hacer", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 238.
- MONTÉS PENADES, V.L. (1989) "Comentario al artículo 1124". M. ALBALADEJO GARCÍA (dir.) *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, T. XV, Vol. 1. *Artículos 1125 a 1155 del Código Civil*. Madrid: EDERSA.
- MONTOYA MELGAR, A. (1972) *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*. Murcia: Universidad de Murcia.
- (1997) *Derecho y Trabajo*. Madrid: Civitas.
- NAVAS NAVARRO, S. (1996) "El incumplimiento de la obligación". L. PUIG i FERRIOL, M.C. GETE-ALONSO Y CALERA, J. GIL RODRÍGUEZ y J.J. HUALDE SÁNCHEZ. *Manual de Derecho Civil*, T. II. *Derecho de obligaciones. Responsabilidad civil. Teoría general del contrato*. Madrid: Marcial Pons.
- OGAYAR Y AYLLÓN, T. (1983) *Efectos que produce la obligación bilateral. Doctrina jurisprudencial sobre los artículos 1124 y 1504 del Código Civil*. Pamplona: Aranzadi.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA (2008) *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- PASCUAL ESTEVILL, L. (1989) *La responsabilidad contractual*, T. II, Vol. 1º. *Parte especial*. Barcelona: Bosch.
- PÉREZ DE ONTIVEROS BAQUERO, C. (1998) "Imposibilidad temporal de cumplimiento de la prestación no imputable al deudor y resolución del contrato bilateral", *Aranzadi Civil*, T. III.

- PUIG BRUTAU, J. (1988) *Fundamentos de Derecho Civil*. T. I, Vol. 2º. *Derecho general de las obligaciones*, 4ª ed. Barcelona: Bosch.
- PUIG PEÑA, F. (1966) "La culpabilidad y la resolución del negocio jurídico bilateral", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, T. CCXXVI.
- RGLJ (1954) *Repertorio doctrinal y legal por orden alfabético de la jurisprudencia civil española establecida por el Tribunal Supremo*, T. XIII, 3ª ed. Madrid: Reus.
- ROCA SASTRE, R.M. (1948) "El riesgo en el contrato de compraventa". R.M. ROCA SASTRE y J. PUIG BRUTAU: *Estudios de Derecho privado*, T. I. *Obligaciones y contratos*. Madrid: Revista de Derecho Privado.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1975) *Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- (1982) "Imposibilidad de la prestación". E. BORRAJO DACRUZ (dir.) *Comentarios a las Leyes Laborales*, T. VI. Madrid: EDERSA.
- SALA FRANCO, T. et al. (1996) *Curso de Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Valencia: Tirant lo Blanch.
- SALVI, C. (1998) *La responsabilità civile*. Milán: Giuffrè.
- SÁNCHEZ-MENDAL URQUIZA, J.R. (1980) *La resolución de los contratos por incumplimiento*, 2ª ed.. México: Porrúa.
- SANTANA GÓMEZ, A. (1995) *La interrupción y la suspensión como medidas cautelares en el procedimiento disciplinario*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- SANTOS BRIZ, J. (1963) *Derecho de daños*. Madrid: EDERSA.
- (1993) *La responsabilidad civil. Derecho sustantivo y Derecho procesal*. Madrid: Montecorvo.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (2001) "La imposibilidad de trabajar y el artículo 30 ET", *Aranzadi Social*, núm. 9.
- VALDÉS DE LA VEGA, B. (1994) "El contrato de trabajo. Concepto y sujetos del contrato de trabajo". R. QUESADA SEGURA (coord.) *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- VERDERA SERVER, R. (1995) *El cumplimiento forzoso de las obligaciones*. Bolonia: Publicaciones del Real Colegio de España.
- VISINTINI, G. (1979) *La responsabilità contrattuale*. Nápoles: CEDEJ.
- ZELAYA ETCHEGARAY, P. (1995) *La responsabilidad civil del empresario por los daños causados por su dependiente*. Pamplona: Aranzadi.

Política industrial y suelo industrial: especial referencia a Castilla y León

Nuria González Rabanal

nuria.grabanal@unileon.es

Dpto. de Economía y Estadística

M^a Paz Benito del Pozo

paz.benito@unileon.es

Dpto. de Geografía

Universidad de León

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Mayo 2009

Los nuevos escenarios económicos que están surgiendo en el marco de una economía que prima la competitividad a gran escala cuestionan la necesidad de intervención de las autoridades públicas a favor de aquellas actividades que muestran signos de debilidad. La política industrial ha sido una de las políticas económicas cuya oportunidad y eficacia más ha sido debatida en los ámbitos económico, político y social en los últimos años, y muy especialmente en entornos en los que su dimensión de aplicación y, por tanto, sus objetivos finales han de adaptarse a espacios territoriales diferentes. Los instrumentos y fines de la política industrial han de variar su forma en función del espacio en el que deben actuar. Por

Nowadays, economic context shows a new model in which competitiveness is the main rule. The role of industrial policy has been under debate for years for its support to weakness economic sectors or activities. Its final objectives have changed and depend on the economic profile of territorial level in which policy has to operate. For this reason the role played for public policies in sectors like industry would be different at supranational and regional level.

The aim of this paper is shows the different perspectives and characteristics of industrial policy at European community level and regional level. In the case of the regional

esa razón, uno de nuestros objetivos será analizar la perspectiva de la política industrial desde la Europa Comunitaria en contraste con la dimensión que dicha política debe adoptar en el marco de una región como Castilla y León. En este último caso, nos referiremos más específicamente al papel jugado por uno de los instrumentos de política industrial regional; el suelo industrial.

analysis we will made special reference to one of the main instruments of the regional industrial policies: the offer of industrial land in the case of Castilla and Leon.

Palabras clave: Política industrial, suelo industrial.

Key words: Industrial policy, Industrial floor.

1. INTRODUCCIÓN

Diseñar una política industrial adecuada a las necesidades económicas de cualquier país ha sido siempre objeto de importantes críticas en la medida en que la articulación y diseño de la misma supone proporcionar de manera selectiva ayudas a algunas industrias a expensas de otras. Los dos argumentos (Segura 1992) más utilizados contra la necesidad de aplicación de políticas industriales son la carencia de información por parte de la Administración Pública y la idea de que los fallos de mercado se originan por una inadecuada definición de los derechos de propiedad o por la existencia de intervenciones públicas carentes de definición en el tiempo y que no van acompañadas de reformas institucionales. Por otra parte, en la medida en que la mayoría de las acciones de política industrial consisten en ayudas directas o indirectas a las empresas, está claro que existe una estrecha vinculación entre las políticas industriales y las políticas de competitividad.

Desde el punto de vista teórico (Krugman 1992) una de las razones más argumentadas para llevar a cabo una política industrial se basa en las economías externas. Quienes apoyan este argumento teórico señalan que las únicas economías externas relevantes para la política industrial son las externalidades tecnológicas, lo que implica que las posibilidades de actuación se limiten a unas pocas industrias que además operan en un contexto supranacional. Partiendo de este hecho el papel de los ámbitos regional y local quedan fuera de su ámbito de eficacia.

Sin embargo, estos planteamientos han cambiado como han cambiado los escenarios de actuación. Hoy en día existen razones que justifican la necesidad de apoyar desde los poderes públicos el desarrollo y la especialización industrial de determinados sectores económicos.

Existe evidencia geográfica de la existencia de economías externas que nacen de la concentración regional de actividades, lo que hace que el ámbito regional y local cobre una importancia muy significativa en el marco del desarrollo de políticas industriales efectivas.

La práctica de una política industrial en la actualidad tiende a establecer como uno de sus objetivos intermedios el conseguir instrumentos de apoyo transversal y horizontal tendentes a fijar actividad y mantenerla allí donde se considera que es necesario, dando con ello a la localización empresarial un alto valor en la función de apoyo al sector industrial. Siendo esto así, la promoción de suelo industrial se convierte en un instrumento al alcance de las autoridades responsables de conseguir los objetivos propuestos especialmente a nivel regional y local.

Las peculiaridades propias de aquellas regiones que están sometidas a un contexto supranacional en cuanto a su regulación y funcionamiento, condicionan el desarrollo y eficacia la política industrial regional. El hecho de que sea necesario compatibilizar el cumplimiento de los objetivos comunitarios con una política industrial regional o local, que se adapte a las peculiaridades empresariales del nivel territorial en el que estas se lleven a cabo, pone de relieve la existencia de divergencias importantes.

En España la actividad industrial ha sufrido grandes cambios a lo largo del tiempo. Nuestro país, comenzó de manera tardía su proceso de industrialización debido no sólo a insuficiencia de un capital real y financiero, sino también a la ausencia de un verdadero espíritu empresarial.

Desde el punto de vista económico, el estudio y análisis del sector industrial es complejo. Esta complejidad viene dada, en parte, por el propio concepto de sector industrial. En sentido amplio, la industria engloba cualquier actividad transformadora razón por la cual las actividades de la economía susceptibles de ser incluidas en este sector, son innumerables y de una heterogeneidad importante. Desde un punto de vista metodológico, se tiende a establecer una subclasificación que favorezca su análisis en base al tipo de actividad, la intensidad tecnológica o el destino de los productos, entre otros criterios. El comportamiento peculiar y la dimensión económica de sectores como el energético y de la construcción, justifican un estudio separado de los mismos, convenio que nosotros consideramos igualmente oportuno a la hora de perfilar la importancia del sector industrial en España y Castilla y León.

La evolución de este sector desde el siglo pasado está fuertemente influida en su recorrido por factores históricos, políticos y económicos y, en ese sentido, no podemos decir que su comportamiento haya sido estable. Básicamente, el ritmo industrial ha ido al compás del ciclo económico y se ha mostrado especialmente sensible a la influencia de la demanda exterior y la inversión. El sector secundario en nuestro país ha oscilado a merced de los vaivenes de una tendencia económica que unas veces le ha otorgado el protagonismo del motor del crecimiento —fuerte expansión entre los años sesenta y setenta— y otras —periodo posterior a 1974 hasta comienzos de los ochenta— en las que ha protagonizado su ralentización.

Sin embargo, nadie pone en duda que el crecimiento económico se asienta en gran medida en el crecimiento industrial. La industria a través de sus relaciones con otros sectores se ha convertido en el gran difusor del cambio tecnológico, un cambio que está actuando como catalizador de la expansión de la actividad industrial y económica de un país o región.

Desde el punto de vista del análisis coyuntural, la aportación del sector industrial en sentido estricto al crecimiento de la economía española en términos corrientes refleja una reducción lenta pero sostenida en el tiempo pasando del 16,6 % sobre el PIB a precios corrientes en 1995 a un 13,5 % en el año 2006.

Sin embargo, no podemos circunscribirnos únicamente a este dato para medir su importancia para la economía de un país o región, siendo necesario considerar la conexión inevitable que existe entre la actividad secundaria, el empleo y la productividad. Desde esta perspectiva, las reducciones de ocupación en este sector pueden venir de la mano de la innovación e intensidad tecnológica de los productos industriales españoles que ha crecido en los últimos años alentada por una competitividad creciente basada en la innovación y el uso de la tecnología.

En este contexto, los organismos públicos pueden ejercer una influencia directa especialmente en lo que respecta a factores como son los relacionados con la captación de inversiones o la creación de sociedades de desarrollo, acciones relacionadas con la difusión territorial de las implantaciones industriales y la captación de inversiones para las zonas de menos desarrollo relativo. La oferta de suelo industrial se convierte así en una herramienta útil para atraer el desarrollo y la localización de nuevas actividades industriales. Su eficacia como instrumento de

industrialización en una región se verá condicionada por la ponderación que los factores objetivos tengan dentro de la función de industrialización, unos factores en los que juega un papel relevante la tendencia empresarial que domine el mercado o sector al que se dirijan las medidas de política industrial.

2. LA POLÍTICA INDUSTRIAL EN CLAVE COMUNITARIA

La política industrial desempeña para la Unión Europea un papel fundamental en su supervivencia dado que da soporte y estabilidad a variables macroeconómicas como el PIB y el empleo comunitario.

Dadas las reglas del juego globalizador, para la Unión Europea resulta de vital importancia dirigir sus actuaciones en materia de política industrial a obtener una ganancia en términos de competitividad. En este sentido, una economía europea competitiva proporcionaría los medios suficientes para mantener un modelo social¹ que asegure la necesaria protección tanto de los ciudadanos como el medio ambiente.

El escenario actual dominado por el aumento de la competencia, el envejecimiento de la población y las exigencias cada vez mayores de los consumidores, están empezando a generar tensiones y problemas en los mercados europeos, pudiendo desembocar éstas en el inicio de un proceso de des-industrialización² que, si bien no existe aún, podría desencadenarse.

Dada la estrecha relación entre la des-industrialización y la competitividad una política europea que la incentive contribuye a restar los efectos negativos del progresivo proceso de des-industrialización contribuyendo a una correcta transición del sector industrial comunitario hacia una nueva economía industrial. Conseguir esta meta hace indispensable la necesidad de acometer a nivel comunitario cambios en la distribución del mercado de trabajo, especialmente, de algunos sectores de actividad como el manufacturero.

¹ COM (2005) 474 Final.

² Para las instituciones comunitarias la des-industrialización es el resultado de tres fenómenos simultáneos: la deslocalización en general junto con una reducción del empleo y la producción y un desequilibrio de la balanza comercial.

Según los datos de la Unión Europea las pérdidas de empleo en el sector industrial y especialmente en el manufacturero han sido evidentes en las últimas décadas. Sin embargo, estas pérdidas tradicionalmente se han visto compensadas por los aumentos del empleo en el sector de los servicios lo que lleva a afirmar que se ha producido y se sigue produciendo un cambio en la estructura del empleo sectorial más que una pérdida neta del mismo.

En general está asumido, en la mayoría de los modelos de desarrollo, que una mayor expansión económica esconde una clara terciarización de la economía, terciarización que desplaza en importancia a los sectores industrial y agrícola. A nivel comunitario, se han producido adicionalmente efectos endógenos en la estructura industrial derivados de la adhesión de nuevos Estados miembros, favoreciendo la existencia de "dos Europas" claramente diferentes: una con una creciente especialización de la economía y una terciarización creciente, y otra, con unos modelos económicos basados durante años en la planificación centralizada de la economía, en los que el peso del sector primario y secundario predomina sobre una terciarización apenas visible durante años.

Las instituciones comunitarias son conscientes de que una mejora de la competitividad tanto interna como externa conlleva ajustes en el mercado de trabajo que pondrán a prueba aquellos sectores económicos y grupos de población activa en el mercado europeo con peores cualificaciones por lo que los ajustes en términos de competitividad en todos y cada uno de los sectores de la actividad económica pueden resultar caros especialmente en las economías locales y desde una perspectiva social. A pesar de esto, las instituciones comunitarias siguen la creencia de que estos ajustes favorecerán -desde el punto de vista de la competitividad- una asignación más eficiente de dichos recursos proporcionando, tras un período transitorio, un mayor nivel de ingresos y bienestar nacionales.

Para la Unión Europea, las políticas industriales tienen que intensificar el potencial de innovación y la base de capital humano, reforzando con ello también la productividad de la mano de obra y las ventajas competitivas de la Unión Europea a nivel internacional. Con ello, claramente muestran su apuesta por la innovación como elemento clave en la ganancia de competitividad consolidable a largo plazo.

La estrategia de Lisboa, marcó los primeros compases de la política de la Unión Europea en materia de competitividad al hacer un

llamamiento hacia la necesidad de acometer unas reformas económicas más rápidas que permitiesen aumentar el potencial de crecimiento de la Unión Europea a través del impulso al dinamismo empresarial y al mercado de trabajo.

El eje fundamental de ese dinamismo se hace recaer desde las instancias comunitarias en la relación existente entre competitividad y productividad. Una economía competitiva es aquella³ que experimenta un crecimiento no solamente elevado sino también sostenido de la productividad, lo que conduce a un aumento en los niveles de vida de sus ciudadanos. Conseguir este objetivo es complicado especialmente si tenemos en cuenta que son muchos los factores que determinan el rendimiento de la productividad. En este sentido, resulta fundamental ofrecer la aplicación de reformas en el mercado con el fin de estimular la inversión, el grado de competencia, la capacidad para innovar, aumentando la inversión en investigación y desarrollo y la mejora de capital humano a través de la educación y de la formación.

La capacidad para transformar rápidamente las innovaciones tecnológicas y no tecnológicas en bienes económicos, es decir, la transferencia tecnológica al mercado con la reorganización de las prácticas de trabajo, hacen cada vez más necesaria la adopción de los reglamentos sobre competencia y protección a los consumidores con el fin de protegerlos frente a una presión competitiva claramente presente y activa en el mercado interior. La Unión Europea⁴ apunta ya cuáles son las claves que pueden permitir conseguir una mayor competitividad en Europa.

Otro de los elementos que claramente preocupan en materia de política industrial y competitividad a nivel comunitario son los relacionados con la evolución de la competitividad. Los datos analizados sobre el crecimiento de la productividad en Europa muestran que la desaceleración en esa competitividad es, en parte, el resultado del escaso aprovechamiento que la economía europea hace de las tecnologías de información y las comunicaciones. Un escaso aprovechamiento originado, en cierta medida, por la lentitud de las innovaciones en el entorno de trabajo y el escaso desarrollo de las capacidades necesarias y pertinentes para adaptarse a esos nuevos cambios.

³ COM (2003) 704 Final.

⁴ *Ibid.*, p. 2.

El marco de referencia comparativo para la UE es la economía americana. Los resultados y conclusiones establecidas comparando la economía europea con la americana, muestran que la eficiencia del trabajo por horas en la Unión Europea está por debajo de la de los Estados Unidos. Este dato, que apunta una desventaja en competitividad, se hace más evidente cuando se desciende a un nivel territorial inferior: a nivel Estado Miembro. En este caso, las diferencias son mayores por lo que está claro que la Unión Europea tendrá que abordar previamente la disminución de la divergencia interna para poder asumir la desventaja externa.

A pesar de todas estas cuestiones, el modelo de integración económica en Europa se ha seguido considerando un ejemplo a seguir por otras zonas del mundo aun a pesar de que son muchos los aspectos susceptibles de mejorarla. Lo cierto es que esa integración aún está muy lejos de ser completa. Los beneficios del mercado interior todavía no son lo suficientemente evidentes, especialmente en aquellas ramas de actividad donde las reformas estructurales aún no han sido profundas y donde, por lo tanto, se ha introducido menos competencia; tal es el caso de los mercados de la energía y transporte, y los mercados de servicios. El comercio interno comunitario de mercancías creció por encima del producto interior bruto entre 1996 y el año 2000. A partir del 2001 su impulso se ha venido ralentizando en los últimos años disparando con ello las alertas sobre una posible crisis industrial.

Los esfuerzos en investigación y desarrollo de tecnología en Europa siguen considerándose un elemento clave para sacar de ese estado aletargado a la industria europea y siguen estando muy lejos de los niveles alcanzados por Estados Unidos y por Japón. En muchos casos, tanto el volumen como la orientación de la investigación han sido fragmentarios y discretos no generando resultados de transferencia que mejoren de manera significativa la competitividad en Europa.

Para las instituciones comunitarias la respuesta está en que en estos momentos Europa está sufriendo un déficit espíritu empresarial. Los niveles de iniciativa empresarial en Europa siguen estando muy lejos de los de países como Estados Unidos y Japón. Quizás la razón radique en la actitud de muchos trabajadores hacia la vocación empresarial y la ausencia de un apoyo e incentivo para el trabajo autónomo. En este sentido, la Unión Europea tiene hacer un esfuerzo especial dotando al mercado de condiciones suficientes que apoyen ese crecimiento empresarial.

Todos estos factores ratifican y consolidan la creencia de que se ha iniciado un proceso de des-industrialización en Europa, más aún si tenemos en cuenta que un proceso de cambio estructural en la industria requiere de un espacio temporal para su consolidación más larga que el de los cambios coyunturales de la economía. El sector donde más evidente se ha hecho este proceso de des-industrialización, es el sector de las manufacturas. Si bien es cierto que los datos no permiten evidenciar lo que los expertos intuyen respecto de la economía industrial europea, todo parece apuntar a que es necesario dotar a la estructura del mercado europeo de mecanismos que se defiendan contra un futuro en el que realmente se manifieste ese proceso.

Otro de los factores que igualmente está condicionando la política industrial europea y sobre todo que más debates ha generado entre los países más desarrollados y los menos desarrollados dentro del mercado comunitario es el creciente proceso de deslocalización productiva. La deslocalización como una transferencia de producción de actividades fuera del país de origen, refleja la ventaja comparativa cambiante de unos Estados miembros a otros. Aunque es una preocupación no sólo de los políticos sino también de los interlocutores sociales y el público en general, es cierto que unas mejores condiciones de costes atraen inevitablemente a las industrias que no son capaces de producir en un entorno de elevados salarios. Como un aspecto positivo se puede señalar que la deslocalización productiva sólo ha tenido lugar en aquellas actividades y con aquellos productos donde la intensificación de los factores muestra una clara balanza favorable hacia el uso de la mano de obra. Es decir, aquellos sectores en los que la producción es intensiva en mano de obra han sido los sectores en los que más dinámico se ha mostrado el proceso de deslocalización. Sin menospreciar los negativos efectos que tiene la deslocalización productiva allí donde ésta tiene lugar, lo que las autoridades comunitarias consideran más peligroso es la deslocalización de la I+D+i y muy especialmente la provocada más que por unos costes reducidos por una no competitividad del marco en el que éstas se desarrollan.

Con una Unión Europea ampliada, que implica una mayor variedad de estructuras salariales y capacidades tecnológicas, está claro que la industria europea tiene ante sí oportunidades de reorganización competitiva muy diferentes a las actuales.

Las actuaciones de la Unión Europea en materia de competitividad industrial señalan la necesidad de proporcionar, en primer

lugar, una puesta a punto del marco legislativo comunitario con el fin de favorecer el desarrollo de la misma; en segundo lugar, la necesidad de garantizar la adecuada consideración de la competitividad como un reto a alcanzar por la Unión Europea, en tercer lugar, trasponer y aplicar la legislación a nivel nacional y asegurar la coherencia entre ésta y la legislación de la Unión Europea; en cuarto lugar realizar mayores esfuerzos para fomentar la investigación, la innovación y el espíritu empresariales.

La Unión Europea con el fin de aprovechar los puntos fuertes de industria, ha identificado cuáles son los importantes desafíos políticos y en materia de competitividad a los que se enfrenta cada uno de los sectores productivos más relevantes de economía europea.

Las líneas de trabajo seguidas desde Europa en materia de política industrial van encaminadas a disponer de un conjunto de instrumentos más adecuados y más pertinentes a las necesidades del sector industrial europeo. Dentro estas nuevas iniciativas podemos señalar las siguientes:

Una primera iniciativa en política industrial es la que dirige un conjunto de medidas a la ejecución de políticas intersectoriales de tal manera que de forma transversal se pretende abordar los desafíos comunes a los que se enfrentan agrupaciones de actividades industriales existentes en la Unión Europea, reforzando con ello las sinergias entre las propias actividades afectadas, así como en los diferentes ámbitos políticos involucrados en ellas.

Una segunda iniciativa, centrada en los derechos de la propiedad intelectual. Los delitos de apropiación intelectual revisten, desde el punto de vista comunitario, gran importancia a la hora de promover la competitividad de muchos de los sectores industriales. Las empresas y los clientes necesitan derechos de apropiación intelectual que estimulen la innovación y al mismo tiempo promuevan un contexto estable para tomar decisiones de inversión fomentando con ello el desarrollo de nuevos modelos empresariales eficientes. Además, las iniciativas en materia de derechos de apropiación intelectual, permiten luchar contra la falsificación y la piratería aspecto éste, muy importante en determinados sectores y actividades secundarias.

Otro conjunto de iniciativas se dirigen hacia las políticas de competitividad, energía y medio ambiente todas ellas estrechamente relacionadas y con una incidencia en el sector industrial muy significativa sobre todo en el caso de las industrias básicas y de los productos

intermedios. Es necesario que estas iniciativas políticas y legislativas guarden coherencia y aprovechen las sinergias que existen entre ellas, por lo que será necesario una mayor coordinación en estos ámbitos y un enfoque integrado de las políticas a ellos dirigidas.

Otras iniciativas van dirigidas a promover un mejor acceso a los mercados internacionales de las industrias europeas. En este sentido habrá que analizar separadamente el comportamiento de sectores y el comportamiento por países, intentando diseñar instrumentos que compaginando ambos parámetros consigan una mejora en la competitividad exterior de los productos comunitarios.

Un tejido industrial europeo dominado claramente por las pequeñas y medianas empresas precisa de una mejora en el marco regulador de su actividad a distintos niveles por lo que se considera prioritario diseñar un proceso de simplificación normativa.

Igualmente se hace necesaria una adaptación del mercado de factores productivos por el lado de la oferta a los nuevos requerimientos de una demanda se utiliza más intensivamente las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. POLÍTICA INDUSTRIAL EN CLAVE REGIONAL

Está claro que las regiones en contra de lo que podría pensarse y para el caso de la actividad industrial juegan un papel fundamental. El Consejo Económico y Social de la Unión Europea atribuye a las regiones europeas un papel esencial en materia de política industrial⁵ al considerar que son las regiones las que deben definir sus ambiciones en lo que se refiere a las transformaciones industriales. La creación de clusters industriales regionales se considera el medio más adecuado para atraer la creación y asentamiento de empresas potenciando además la competitividad regional. Sin embargo, existen factores que condicionan de manera muy importante la posibilidad de formación de concentraciones de empresas que operan en una misma rama de actividad siendo una de ellas el precio del suelo y las condiciones de acceso de la producción.

⁵ CESE 959/2004 p. 4.

El creciente proceso de globalización de la actividad económica refuerza la importancia del fenómeno de la localización industrial. La globalización ha acelerado la creación de una nueva estructura global que se superpone a la estructura tradicional de especialización industrial (Montes *et al.* 1996: 20) y en la que ciertas zonas geográficas desempeñan un papel determinante.

La importancia de la existencia de zonas geográficas delimitadas se hace aún más clara si se tiene en cuenta la cada vez mayor movilidad de la innovación y la tecnología, aspectos estos muy imbricados en la infraestructura de una región.

La dimensión regional ha cobrado, por tanto, una especial importancia en materia de política industrial y de competitividad en la medida en la que se ha observado la formación de conglomerados industriales localizados en regiones. Igualmente se ha visto que la aplicación de instrumentos de carácter económico para la promoción y localización de nuevas empresas son más eficaces si se diseñan y aplican en el entorno de una región de una ciudad.

Aunque desde la teoría económica y empresarial son muchas las variables susceptibles de consideración, lo cierto es que el factor localización es uno de los más importantes debido a las implicaciones sobre el desarrollo económico y el empleo de la región en la que las empresas deciden instalar sus plantas de producción. Abordar este aspecto en la actualidad es un tema complejo en la medida en la que, a la ya complicada tarea de clasificación de dichos factores, hay que añadir la creciente internacionalización de los mercados, un fenómeno que potencia la deslocalización productiva y añade a la ya amplia lista de elementos a considerar, algunos cuyo análisis encierra una complejidad extraordinaria.

Desde un punto de vista estratégico, las empresas deben afrontar que la decisión de localización hoy en día, trasciende las fronteras nacionales, debiendo decidir en primer lugar, el mercado en el que operar y el ámbito y nivel territorial en el que localizar sus plantas de producción. Desde el punto de vista empresarial, todos y cada uno de los elementos que determinan su localización han de combinarse de manera que la función de factores de localización resulte adecuada al perfil de actividad de la empresa que ha de tomar la decisión.

Para quienes han de diseñar "a priori" una política industrial conocer la ponderación de cada uno de los elementos de la función de localización de las empresas que han de establecerse, es crucial. Algunas

decisiones de política industrial pueden llegar a ir en dirección contraria a los intereses que emana el perfil productivo y empresarial de la región a la que se destinan esas medidas con la sobre-ponderación de algunos elementos en detrimento de otros, lo que acaba por no producir los efectos de estímulo económico inicialmente deseados. La realidad económica muestra la existencia de casos en los que el eje fundamental de la estrategia industrial se ha centrado más en la oferta de suelo a buen precio como elemento aislado que en la consideración conjunta de factores como las comunicaciones o la formación de núcleos productivos próximos, neutralizando la potencial eficacia del objetivo propuesto inicialmente.

Cuando desde los poderes públicos se diseñan programas de actuación en materia industrial es muy importante considerar que el tipo de empresa también inclina las decisiones de localización. Existen empresas que toman sus decisiones en base a un criterio de minimización de costes productivos, caso de las grandes empresas industriales, mientras que existen otras que toman su decisión en base a un objetivo de maximización de la rentabilidad, como es el caso de las empresas de servicios y de venta al por menor, por lo que resulta conveniente considerar qué factores son los que consideran las empresas a la hora de tomar decisiones.

Junto a los procesos teóricamente considerados como objetivos poder racionalidad económica determinantes de la localización de las empresas, existen otros factores (Montes *et al.* 1996: 20) que inciden en la localización de la actividad industrial pero atendiendo más a razones de carácter subjetivo. Estas razones de carácter subjetivo son las que más afectan a las decisiones de las pequeñas y medianas empresas, mientras que son los criterios objetivos y de racionalidad económica los que suelen dominar en el caso de las grandes empresas.

En muchos casos las empresas industriales españolas están fuertemente determinadas en sus criterios de localización por criterios extraeconómicos. Las consecuencias son que si en la decisión de localización empresarial en nuestro país y en nuestra región predominan los criterios subjetivos por encima de los que impone la racionalidad económica, la concentración de actividad industrial en nuestro país, consecuentemente, correrá más riesgos de verse influida por estos factores que por los objetivamente determinantes.

Desde una perspectiva regional, la política industrial ha de ir dirigida en sus actuaciones a crear no sólo una base industrial consolidable

en el tiempo, sino también impulsar la competitividad de la ya existente fomentando la ampliación de su tejido industrial.

La política industrial regional no puede sustraerse del objetivo del equilibrio territorial, pero sí que puede subordinar ese objetivo a la consecución de unos objetivos ajustados a la realidad económica más cercana. La elaboración de una estrategia industrial a nivel regional debe considerar en su diseño las diferentes posibilidades de instrumentalizarse utilizando como criterio discriminatorio la realidad económica y empresarial del ámbito de actuación.

Ferraro García (1997: 317-318) señala la existencia de múltiples opciones estratégicas a la hora de poner en marcha una política industrial a nivel regional, dependiendo la opción elegida, de los efectos que se deseen conseguir, del perfil empresarial y tejido económico sobre el que actuar, combinándola con la propia elección del político al establecer si la prioridad es de actuación sobre todo un sector de la economía o una actividad en concreto.

En el caso concreto de Castilla y León y teniendo en cuenta la posibilidad de una producción industrial diferenciada a nivel regional, podemos decir que ésta se sitúa en la media del índice general nacional destacando como una de las comunidades autónomas que más contribuyen al crecimiento industrial de nuestro país. El importante potencial que muestra la actividad industrial en nuestra Comunidad Autónoma no es reflejo de un volumen de negocio equiparable al de otras como Cataluña, (25,1% del total), Madrid (11,5%) y Valencia (11%). A pesar de ello, Castilla y León destacan junto con Aragón por ser una de las comunidades autónomas que más ha crecido durante los últimos dos años en cifras de negocio —un 6%— lo que da idea de las posibilidades de desarrollo de empresas industriales.

4. OFERTA DE SUELO INDUSTRIAL COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA INDUSTRIAL REGIONAL: EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN

Pero si el desarrollo de la actividad industrial es importante también lo es el estudio y caracterización de la propia actividad empresarial ligada a la actividad industrial. Desde esta perspectiva y según los datos

disponibles del Ministerio de Industria para el año 2004⁶ aproximadamente el 99,94% de las empresas que operan en nuestra comunidad son PYMES y tan sólo un 0,06% son grandes empresas.

Este perfil empresarial en función del tamaño y empleo puede ayudarnos a entender la elevada sensibilidad de las empresas castellano leonesas a los cambios del ciclo económico. Si el tejido industrial castellano leonés está dominado por la microempresa, está claro que tanto su poder en el mercado nacional como su capacidad de respuesta ante las crisis del sector son mucho menores que si éste estuviese dominado por empresas con un elevado tamaño que, generalmente suelen tener más recursos y capacidad de reacción. No obstante, también podríamos destacar que un mercado con oferta diversificada se aproxima más a los criterios de competitividad, lo que suele traducirse en menores precios.

A nivel regional, si consideramos el reparto empresarial por ramas de actividad nos encontramos con que el 46,23% de las empresas en Castilla y León se dedican o desarrollan su actividad en la rama de servicios, un 29,85% lo hace en el comercio y tan sólo un 8,75% lo hace en el sector industrial.

El perfil empresarial por provincias dentro de la comunidades autónomas, muestra que el 19,98% de las empresas castellano leonesas desarrollan su actividad en León con una clara mayoría de ellas (52,83%) sin asalariados y una participación mayoritaria en actividades centradas en los servicios (47,18%) y el comercio (28,80%).

Este perfil económico puede darnos una primera clave para entender por dónde debería caminar la política industrial regional ya que, según hemos señalado con anterioridad, si el tejido industrial está dominado por la pequeña empresa, van a ser los factores extraeconómicos los que más influyan en la decisión de localización de las empresas, debiendo considerarse como variables predominantes en la función de política industrial de la región.

La potenciación en estas circunstancias de suelo industrial que acapare nuevas actividades industriales va a estar fuertemente condicionada por esos factores subjetivos, por lo que cabe preguntarse si ha existido una verdadera política industrial regional en Castilla y León y

⁶ Estadísticas PYME. Madrid. Ministerio de industria. 2004.

en caso afirmativo qué eficacia ha tenido en la promoción industrial seguida por las autoridades regionales.

En Castilla y León la política industrial regional ha tenido un desarrollo tardío y las principales líneas de actuación se han dirigido esencialmente al desarrollo de programas de competitividad basados en ayudas a la ampliación o generación de nuevas actividades empresariales; programas de desarrollo tecnológico e internacionalización de la empresa que han buscado un cambio en la intensidad tecnológica en los productos industriales al tiempo que una mayor capacidad exportadora.

Desde esta perspectiva, uno de los instrumentos transversales clave en el desarrollo de estos programas ha sido la oferta de suelo industrial. A nivel regional el esfuerzo realizado por la promoción de suelo industrial ha sido notable pudiendo diferenciarse claramente dos tipos de acciones diferentes en materia de suelo industrial: unas dirigidas a proveer a zonas económicamente desfavorecidas de una alternativa económica viable y, otras, con la finalidad de potenciar la formación de conglomerados industriales allí donde existen ya fuertes posibilidades de desarrollo industrial y donde la extensión de la actividad industrial es constatable debido a las condiciones favorables existentes y de las que la oferta de suelo industrial es un factor más dentro de la iniciativa empresarial.

Desde esta perspectiva, la oferta de suelo industrial se ha transformado en un instrumento valioso a la hora de ofrecer a las empresas incentivos de localización. Castilla y León no se ha mantenido ajena a ese proceso, aunque también es cierto que el éxito de estas promociones es desigual.

El estudio de la distribución de los polígonos industriales se ha realizado a partir de los datos de los que dispone la Administración Regional⁷ y que muestran la existencia en la región de Castilla y León de 302 polígonos industriales repartidos desigualmente por las diferentes provincias que conforman la Comunidad Autónoma.

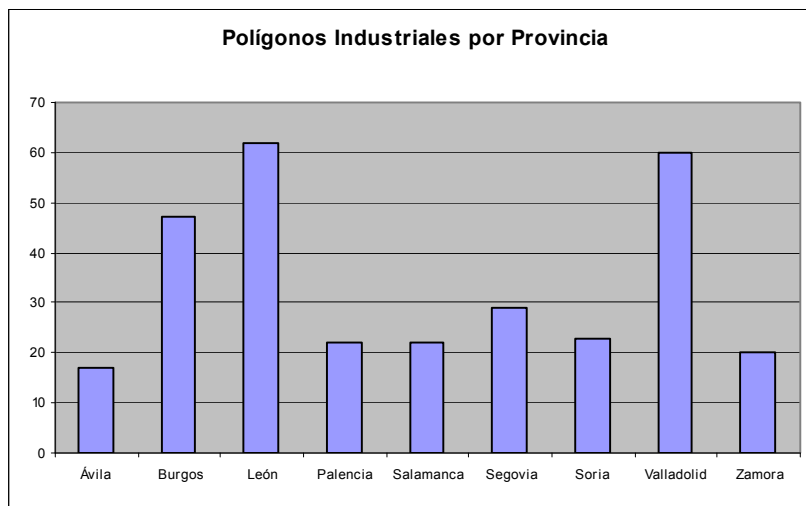
La cartografía industrial se ha mostrado una herramienta valiosa sirviendo para evidenciar, desde su representatividad, la importancia

⁷ Base de datos para la elaboración cartográfica basada en los datos de ADE-EXCAL disponibles para el año 2007.

que determinados factores económicos y geográficos tienen en el desarrollo de una región o área.

Asumiendo que a la hora de valorar la confluencia de factores como la localización industrial y suelo, la interacción del análisis económico y geográfico cobra especial significado. La cartografía de suelo industrial permite en función de esos parámetro aplicables visualizar el perfil de los polígonos industriales castellano-leoneses⁸, y por tanto sacar conclusiones acerca de los efectos de la promoción del suelo industrial, así como de los criterios que domina las decisiones públicas⁹ a la hora de promover el suelo industrial.

Si consideramos el número de polígonos y áreas industriales por provincia nos encontramos con dos grupos de provincias, por un lado las que tienen un volumen de polígonos y áreas industriales por encima de 40 entre las que están por orden de importancia León con 62, Valladolid con 60 y Burgos con 47 y un segundo grupo constituido por el resto de provincias integrantes de la Comunidad Autónoma y que tienen un volumen inferior a 40 siendo Ávila la que menor tiene.



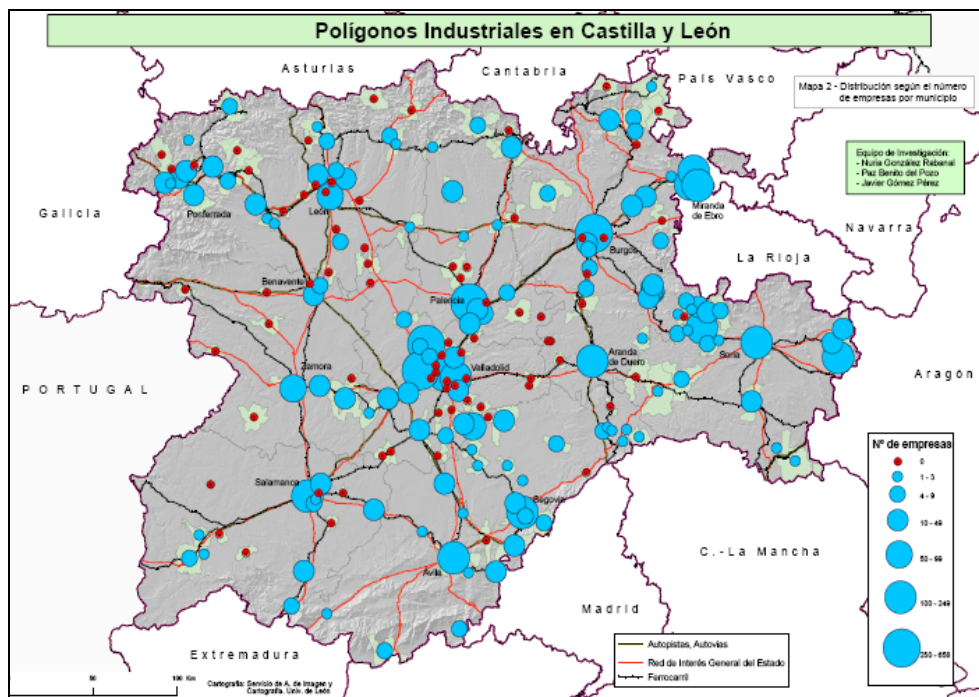
Fuente: Elaboración propia.

⁸ Este aspecto ha sido desarrollado recientemente en un trabajo más amplio realizado por las autoras y financiado por la Consejería de Economía de la Junta de Castilla y León en 2007.

⁹ Únicamente nos referiremos aquí a la promoción pública de suelos y polígonos industriales.

La realidad espacial de cada provincia permite mostrar que existen provincias dentro de nuestra Comunidad Autónoma donde la distribución espacial del suelo y los polígonos industriales se concentran mayoritariamente en la capital de provincia, como es el caso de Ávila frente a otras provincias como Burgos donde existe una dispersión de polígonos entre un número relativamente significativo de Municipios.

La mayor concentración de suelo industrial consolidado¹⁰ se da en el centro de la región gravitando en Valladolid y su área de influencia. En la mitad norte de la región, el número de polígonos industriales alcanza una mayor densidad que en el sur regional donde el suelo industrial.



Desde la Junta de Castilla y León se planteó en el año 2000 potenciar la disponibilidad de suelo industrial a precios favorables y con

¹⁰ Nos referimos a la existencia de polígonos, parques empresariales y zonas industriales.

infraestructuras adecuadas en todas las provincias de la Comunidad a través de un Plan Regional del Suelo que no se ha concretado en sus términos exactos, sufriendo importantes variaciones a lo largo del período previsto para su aplicación. Dicho proyecto establecía el desarrollo de polígonos Tipo I, es decir, polígonos con un alto nivel de suministros y que prevén la concentración de grandes y medianas empresas; polígonos Tipo II con prioridad de desarrollo en nodos urbanos de desarrollo secundario y cabeceras de comarca, y que no contarían con la totalidad de suministros; y polígonos Tipo III dedicados a la agrupación de naves localizadas en pequeños núcleos de población que acogen industria local de pequeño y mediano tamaño.

La concepción de los espacios de actividad desde el planeamiento urbanístico con criterios de desarrollo a largo plazo y planteamientos que pocas veces incorporan aspectos económicos y de caracterización de la demanda, resulta poco eficaz para dar respuesta a procesos de localizaciones muy dinámicos, sometidos a variaciones tanto por situaciones coyunturales como por cambios estructurales en la organización de las actividades productivas. En este contexto, la función primordial del planeamiento no debería ser asignar este uso a localizaciones concretas, sino establecer las condiciones que permitan su implantación en relación con zonas residenciales y de expansión urbana. Que duda cabe que este planteamiento, aunque estricto, puede ser correcto en la teoría, pero la realidad socioeconómica de los municipios y la propia naturaleza de la gestión local lo hacen inviable. Primero, porque los municipios con una cierta tradición industrial que han experimentado un proceso de crisis se aferran a su cultura del trabajo e intentan dinamizar su propia economía poniendo en valor los recursos heredados, esto es, los terrenos industriales en desuso que pueden servir para desarrollar nuevos espacios de actividad económica y generar así focos de atracción de inversiones, al margen de los procesos generales y las tendencias observadas a menor escala. Este fenómeno es frecuente en las zonas minero-industriales.

En segundo lugar, para muchos Ayuntamientos la creación de un polígono industrial es una aspiración que se vincula a la idea de progreso y mejora de las condiciones del municipio para captar recursos que permitan superar la atonía de las actividades tradicionales, frenar la despoblación y crear oportunidades de empleo sobre la base de actividades ligadas a la producción industrial y los servicios que las acompañan. Incluso en algunos casos el polígono industrial es un compromiso político que no interesa soslayar. Numerosos polígonos industriales de la

región responden a estas premisas, repartidos por la mayoría de las comarcas y en todos los ámbitos provinciales.

En tercer lugar, los espacios productivos locales con una inercia expansiva y en un entorno que favorece el crecimiento de las actividades económicas, no renuncian a producir más suelo industrial en aras de una ordenación general que les resulta ajena, salvo que las contrapartidas sean claramente ventajosas. Por lo general, los Ayuntamientos con suelo industrial ocupado con empresas que van bien, y que tienen una expectativa de crecimiento y una presión efectiva de la demanda, califican nuevo suelo para seguir creciendo en esa dirección y, así, es frecuente el caso de un polígono industrial con una extensión de 20 hectáreas que se amplía en fases sucesivas hasta alcanzar las 60 hectáreas o más.

Por otro lado, los Ayuntamientos se enfrentan al problema de las localizaciones espontáneas y la formación de concentraciones de naves y talleres en lugares con frecuencia poco apropiados, con accesos inadecuados y falta de servicios e infraestructuras básicas, pero que es preciso regularizar en algún momento y con los mecanismos disponibles, esto es, el planeamiento urbanístico. Por este sistema algunas zonas industriales de origen espontáneo, e incluso ilegales, acaban transformadas en polígonos industriales, es decir, espacios delimitados, urbanizados y sujetos a una normativa que frena el caos inicial y regula la expansión, un proceso que cabe valorar de positivo aunque consagre localizaciones poco idóneas desde una óptica de ordenación del territorio más general.

Ahora bien, también conviene recordar que el simple hecho de clasificar y calificar suelo industrial a través del planeamiento no garantiza por sí solo la finalidad perseguida. Es más, el posterior desarrollo de la ordenación y la ejecución de la urbanización de un polígono señalado en un plan urbanístico solo hace posible la implantación de la actividad en la medida que existan condiciones de demanda de suelo en la zona capaces de realizarse en las condiciones técnicas y económicas que impone el polígono (Gago *et al.* 1994).

Además de la demanda, otro factor se perfila hoy como explicativo del desarrollo de nuevos espacios industriales en la modalidad de polígonos y parques industriales: la ampliación de las posibilidades de implantación de las empresas en lugares antaño marginales gracias a la extensión y mejora de las infraestructuras y sistemas de transporte y comunicaciones. A esto hay que añadir la fragmentación de las unidades

productivas y la proliferación de empresas de pequeño tamaño que se adaptan a espacios donde antes era inexistente la oferta de suelo. Ello se traduce en una proliferación de pequeños polígonos industriales alejados o desligados de las grandes áreas urbanas, en municipios rurales y ajenos al proceso histórico de industrialización. En ellos, el suelo urbanizado industrial permite poner orden y agrupar naves y talleres dispersos en zonas inapropiadas.

Por último, el planeamiento urbanístico de nivel superior, Plan General o Norma Subsidiaria, deberá ser capaz de dotarse de los recursos técnicos que le permitan mantener en el tiempo la vigencia de sus determinaciones en materia de suelo industrial y afrontar las posibles variaciones en las demandas de espacio de suelo para actividades económicas. De ello se colige la necesidad de que el planeamiento urbanístico contemple las cuestiones de re-dimensionamiento de los espacios y la determinación sobre los usos, con un complejo equilibrio entre precisión y flexibilidad, lo que significa distinguir aquellas decisiones con un alcance más finalista de las que pueden ser objeto de posteriores ajustes y desarrollos.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, M.L. y M.J. GARCÍA (2000) "Actividad industrial e innovación tecnológica en Castilla y León: deficiencias y potencialidades", *Economía Industrial*, 335/336, pp.181-192.
- ANDRÉS NISTAL, P. (1994) *El sector industrial en la ciudad de León y su entorno*. León: Universidad de León.
- ARGÜELLES VÉLEZ, M. (1997) "La incidencia de los incentivos económicos regionales en la localización empresarial", *Economía Industrial*, 317, pp. 125-139.
- BENITO DEL POZO, P. (2002) "Rasgos institucionales de la planificación y gestión del suelo industrial en España", *III Congreso Internacional de Ordenación del Territorio*. Madrid: Fundicot.
- (2004) *Asipo, un polígono industrial con historia*. Oviedo: Asociación de Industriales de la Provincia de Oviedo.
 - (2005) "Promoción y gestión del suelo industrial", *Congreso Proinland. Ponencias y mesas redondas*. Bilbao: Sprilur.

- (dir.) (2006) *Suelo industrial y territorio en León*. León: Secretariado de Publicaciones, Universidad de León.
- BLASCO, C. y F.J. MARTÍNEZ (2002) "La planificación del suelo industrial frente al desarrollo territorial y al crecimiento económico", *III Congreso Internacional de Ordenación del Territorio*, Madrid, Fundicot, pp. 727-744.
- BUSTOS, M.L. y H. PASCUAL (1995) "La industria en Castilla y León", J. BOSQUE y R. MÉNDEZ (coord.) *Cambio industrial y desarrollo regional en España*. Barcelona: Oikos-tau, pp. 449-476.
- CALLEJÓN, M. y M.T. COSTA (1995) "Economías externas y localización de las actividades industriales", *Economía Industrial*, 305, pp. 75-85.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2004) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. "Transformaciones industriales y cohesión económica, social y territorial" [www.Europa.eu.int (30/06/2004)].
- COM (2005) 474 Final Comunicación de la Comisión. Implementación del programa comunitario de Lisboa: un marco político para favorecer la industria manufacturera de la UE: hacia un enfoque más integrado de política industrial.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1998) *Políticas industriales*. Valladolid: CES Castilla y León.
- (2002) *La ordenación del territorio en Castilla y León*. Valladolid: CES Castilla y León.
- FERNÁNDEZ BLANCO, V. (1996) "Determinantes de la localización de las empresas industriales en España. Nuevos resultados", *Economía Industrial*, 308, pp. 149-161.
- FERRARO GARCIA, F.J. (1997) "Criterios para el diseño de una política industrial regional", *Economía Industrial*, 317, pp. 141-152.
- GAGO, J. y J.M. GARCÍA-PABLOS (dirs.) (1994) *Ordenación de áreas industriales*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- GARCÍA MELÉNDEZ, L. (2000) "La aleatoriedad de la localización industrial. Nueva evidencia empírica", *Economía Industrial*, 334, pp. 119-128.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, M.J. (2000) "La población activa en Castilla y León", en *Lecturas geográficas. Homenaje a José Estébanez Álvarez*. Madrid: Universidad Complutense, 2, pp. 1.617-1.626.
- INSTITUTO DEL TERRITORIO Y URBANISMO (1987) *Pautas de localización territorial de empresas industriales*. Madrid: Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (1996) *Hipótesis de Modelo Territorial*. Valladolid: Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
- (1998) *La economía de Castilla y León ante el siglo XXI*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
 - (2000) *Directrices de Ordenación del Territorio*. Valladolid: Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.
 - (2002) *Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de Castilla y León, 2002-2006*. Valladolid: Consejería de Economía y Hacienda.
- KRUGMAN, P. (1992) *Geografía y Comercio*. Barcelona: Antoni Bosch.
- MÉNDEZ, R. y H. PASCUAL (eds.) (2006) *Industria y ciudad en España: Nuevas realidades, nuevos retos*. Madrid: Thomson-Civitas.
- MONTES GAN, V.J.; A. CARRASCO PRADAS y J. ESTADILLO DORADO (1996) "El proceso de localización de la actividad industrial en España. La experiencia de las ZUR", *Economía Industrial*, 309, pp. 19-25.
- PEIRET, A. (1992) "Localización industrial en Castilla y León. Dotación de suelo industrial", *Cuadernos de Economía de Castilla y León*, nº 2, pp. 73-116.
- SEGURA, J. (1992) "La competitividad industrial en la economía española", *Europa y competitividad de la economía española*. Madrid: Ariel.

Análisis DAFO de los Picos de Europa de León

Julio Lago Rodríguez

jclagr@unileon.es

Universidad de León

Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Lorenzo Sevilla Gallego

larry.al@terra.es

24915 Soto de Valdeón (León)

Recibido: Septiembre 2008

Aceptado: Mayo 2009

El presente estudio realiza un análisis estratégico de los Picos de Europa de León, un enclave montañoso perteneciente a la Cordillera Cantábrica que forma parte de la Red Estatal de Parques Nacionales. Se identifican debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de un territorio en fase de transformación socioeconómica. La confección de la matriz DAFO sintetiza las principales conclusiones, a la vez que sirve de guía para definir las líneas de actuación que pueden aportar un futuro más prometedor a tan singular espacio natural protegido.

Palabras clave: Análisis estratégico de recursos naturales. Desarrollo rural. Picos de Europa. Economía leonesa.

The following study carries out a strategic analysis of Picos de Europa, a mountainous area in the Cantabrica Mountain Range, which forms part of the Spanish State Park Net. Strengths, weaknesses, opportunities and threats are identified in this place still subject to a socioeconomic transformation. The SWOT report summarizes the main conclusions, as well as it can be used as a guide to define future plans that may contribute to offer a promising future for such a singular natural protected area.

Key words: Strategic analysis of natural resources. Country development. Picos de Europa. Leonese economy.

1. INTRODUCCIÓN

El artículo aborda el análisis de un espacio natural protegido, los Picos de Europa de León, mediante la aplicación de técnicas que habitualmente se manejan en el ámbito de la moderna teoría de la administración de empresas. Esta pretensión analítica podría parecer, en principio, extraña o rara ya que la realidad objeto de estudio no es un exponente de la actividad económica en sentido estricto, sino un lugar geográfico repartido entre León, Asturias y Cantabria que atesora cualidades naturales de singular atractivo.

No en vano la zona seleccionada ha sido distinguida con la declaración de parque nacional, figura que, desde 1918, es sinónimo de máximo rango legal en materia de protección y reconocimiento de los valores ambientales en España. Sin embargo hemos considerado que los procedimientos y técnicas de análisis empresarial no están reñidos con enfoques y disciplinas ajenos a su riguroso ámbito de aplicación. Es más, pensamos que pueden ser muy útiles para diagnosticar la posición de partida de los espacios naturales protegidos con el fin de contribuir a diseñar planes de gestión conducentes a una mejora progresiva de su estatus actual. Bajo estos planteamientos, se aplican los esquemas teóricos del análisis estratégico empresarial y se utiliza la técnica DAFO como herramienta básica para sintetizar las principales conclusiones obtenidas. Su elaboración aportará un testimonio sólido para comprobar la importancia que puede desempeñar la disposición de una masa de datos bien estructurada. Una masa de datos que, sin llegar a ser plenamente exclusiva de la vertiente leonesa del macizo de los Picos de Europa, representada por los valles de Sajambre y Valdeón, servirá de apoyo para acometer un análisis estratégico particularizado de este ámbito territorial. Precisamente mueve nuestro ánimo el deseo de que este trabajo sea una primera aportación, no cerrada, tanto descriptiva como analítica, susceptible de poderse enriquecer en futuras colaboraciones.

2. FUNDAMENTOS DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO Y TÉCNICA DAFO

Como ha puesto de manifiesto la doctrina en múltiples pronunciamientos, el objetivo primordial de todo análisis estratégico

consiste en identificar las características y rasgos esenciales de una realidad que se pretende diagnosticar. Representa, desde un plano formal y académico, la primera de las etapas, el punto de partida, de todo proceso encaminado a proponer soluciones y respuestas a una problemática específica. Constituye, en esencia, la fase que ayuda a conseguir los elementos de juicio, y más concretamente la información cualitativa necesaria para efectuar un correcto dictamen. Este conocimiento previo es común que se articule de forma bietápica al acometer un doble análisis sobre el hecho objeto de estudio. En el caso que nos concierne, un territorio de montañas y valles de sobresaliente biodiversidad y reconocida calidad paisajística que se administra bajo la figura de un parque nacional.

El primero de estos análisis, de tipo exógeno, se centraría en el estudio del entorno, entendiendo por entorno el conjunto de factores externos al espacio natural que tiene, o puede llegar a tener, una influencia directa o indirecta sobre su devenir. Su misión radica en determinar la importancia que el marco externo tiene sobre el área protegida con el fin de identificar amenazas y oportunidades que condicionan el momento presente y futuro de la misma. El segundo de los análisis, de orientación más endógena, respondería al deseo de identificar los puntos fuertes y débiles que definen el potencial intrínseco del espacio natural. Es una visión analítica más enfocada a descubrir la existencia de capacidades y recursos propios que personalizan las posibilidades de mejora de una zona geográfica con señas de identidad muy definidas, teniendo en cuenta que el parque nacional de los Picos de Europa es naturaleza de élite pero también un colectivo de personas que viven en su entorno. Esta información que proporciona el análisis estratégico es la que finalmente se sintetiza mediante la técnica o matriz DAFO, base adecuada para definir directrices y futuras líneas de actuación. La expresión DAFO es el acrónimo resultante de las palabras debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, correspondientes al original anglosajón SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities* y *threats*). El significado preciso de cada una de ellas es el que a continuación se detalla:

- a) Debilidades: sinónimo de limitaciones. Se conciben como factores endógenos que actúan de manera desfavorable hacia la vertiente leonesa de los Picos de Europa.
- b) Amenazas: sinónimo de peligros. Aglutina influencias negativas del entorno para el macizo montañoso objeto de análisis.

- c) Fortalezas: sinónimo de potencialidades. Identifican factores internos que impactan de manera favorable sobre Sajambre y Valdeón.
- d) Oportunidades: sinónimo de posibilidades. Engloba influencias positivas del entorno para el área de montaña estudiada.

En resumen, las oportunidades y amenazas harán referencia a los aspectos externos del espacio natural. Tienen por misión recoger los influjos positivos y negativos que el entorno puede irradiar hacia el mismo. Las fortalezas y debilidades se alinearán más con la relación de factores internos o internalidades que contribuyen a dinamizar o paralizar el pulso vital de la zona protegida.

3. ANÁLISIS DAFO DE LOS PICOS DE EUROPA DE LEÓN

Actualmente, y como ya se ha hecho constar, el macizo de los Picos de Europa es un enclave montañoso que forma parte de la Red Estatal de Parques Nacionales. Constituyen los Picos de Europa una unidad geológica integrada, aunque con personalidad propia, en el abrupto relieve de la Cordillera Cantábrica. Su estructura la conforman tres macizos calizos: Cornión o macizo occidental (León y Asturias), Urrieles o macizo central (León y Asturias) y Andara o macizo occidental (Asturias y Cantabria). En su génesis, año 1918, el primero de los catorce declarados en España hasta el momento, su delimitación (17.076 Has.) abarcaba solamente el macizo occidental (Cornión), aportando el 75% de su primitiva extensión Asturias y el 25% restante León (terrenos del valle de Valdeón). En fechas más recientes, mayo de 1995, y por acuerdo de las Cortes Generales, esta primera configuración, vigente a lo largo de 77 años, se modifica y pasa a extenderse a todo el bloque calizo y a buena parte de su ámbito de influencia, es decir, pasa a incluirse dentro de la figura de protección los macizos de los Urrieles y Andara así como las superficies territoriales que engloban su esfera de influjo socioeconómico más directo.

Este cambio legislativo, que resalta el carácter unitario del macizo, conlleva nueva denominación y el antiguo parque nacional de la Montaña de Covadonga se rebautiza, adoptando el nombre definitivo de parque nacional de los Picos de Europa. Con el nuevo perímetro, que supone casi cuadruplicar la dimensión anterior (64.660 Has.), los dos

municipios leoneses, Oseja de Sajambre, articulado en cinco pueblos (Oseja, Vierdes, Pío, Ribota y Soto), y Posada de Valdeón, con ocho localidades (Posada, Santa Marina, Caín, Cordiñanes, Prada, Los Llanos, Caldevilla y Soto) pasan a aportar todo su territorio y toda su población al recién creado parque nacional. De los diez ayuntamientos que hoy integran esta área protegida (Tresviso, Camaleño, Cillorigo de Liébana, Cabrales, Onís, Cangas de Onís, Amieva, Peñamellera Baja, Oseja y Posada) sólo el cántabro de Tresviso participa de la singularidad leonesa.

En la nueva fisonomía del parque nacional el protagonismo de las regiones cambia, contribuyendo León con un 38,2%, Asturias con el 37,9% y Cantabria con el 23,7%. Este hecho expansionista de los límites de protección marcará, sin duda, un antes y un después en el devenir y gestión de la zona, afectando de lleno a las tres funciones esenciales que desempeña todo espacio natural protegido: función ecológica o de salvaguarda ante los procesos erosivos degradantes, función social como lugar de ocio y soporte para la investigación y mejora del conocimiento científico, y por último, función económica o productiva asimilable a territorio, aunque en descenso, de aprovechamientos agrícolas y forestales. En la actual coyuntura el protagonismo es asumido por las dos primeras funciones en detrimento de la tercera que, pese a rentabilizar todavía determinados usos agropecuarios, ha perdido peso específico en el seno de la estructura económica local.

DEBILIDADES

a) Crisis del modelo económico tradicional

Desde antiguo, como ya nos hemos hecho eco en otros trabajos (Lago 2008), la base económica de los Picos de Europa ha estado protagonizada por el sector primario. El uso del suelo ha proporcionado pastos para alimentar, a diente o a siega, cabañas vacunas, ovinas y caprinas que reportan producciones cárnicas y lácteas de apreciable calidad para el autoconsumo y la venta a terceros. Sin embargo, desde hace poco más de un cuarto de siglo la solidez de esta clásica estructura económica se agrieta, presentando graves fisuras que tienen su origen en los procesos generalizados de industrialización y urbanización vividos por nuestro país, cuyos rasgos esenciales pasan por concentrar la actividad empresarial en las ciudades y en sus respectivas áreas metropolitanas.

Se fomenta la ganadería intensiva, independizada del medio natural, en detrimento de la veterana práctica ganadera en régimen extensivo, que se caracteriza por aprovechar la riqueza de los abundantes pastizales mediante trashumancia local entre los prados de los valles y los puertos de montaña (majadas), auténticas despensas vegetales de muy alto valor nutritivo. Surge así un cambio de modelo económico donde el desarrollo del turismo y la conservación del medio ambiente pasan a figurar como principales alternativas al tradicional medio de vida pastoril.

De manera progresiva la economía de Sajambre y Valdeón se terciariza. Va perdiendo peso la economía de signo agrario en favor de una economía amparada en el sector servicios que proporciona empleos menos incómodos y con mayor consideración social que la ocupación agropecuaria. El caso de Caín de Valdeón, pueblo pastoril por excelencia, es sumamente ilustrativo. Prácticamente ha eliminado su cabaña caprina, la ganadería como actividad profesional, para apoyar su supervivencia en los empleos inducidos por el turismo y el parque nacional. A largo plazo, el impacto demográfico de este cambio en la estructura productiva de la comarca determinará la bondad de esta transición.

De manera adicional semejante reconversión de las fuentes generadoras de ingresos trae consigo consecuencias desfavorables para los valores naturales de los Picos de Europa. No aprovechar las abundantes praderías degrada el territorio, provocando una transformación negativa sobre el terreno y el paisaje picoeuropeanos que atenta contra la riqueza ambiental de tan privilegiado conjunto montañoso. El declive de la ganadería extensiva, liderada por la cabaña vacuna, facilita que el matorral invada el praderío, con la consiguiente pérdida de este recurso económico.

Así mismo, esta tendencia hacia una menor presencia ganadera socava la estructura que podría afianzar una elaboración y comercialización de alimentos cárnicos y lácteos asociada a la imagen de marca del propio espacio natural protegido. Buen ejemplo es la producción quesera de Valdeón. El afamado queso azul que se comenzó elaborando en Posada bajo el marchamo de denominación de origen ha tenido que cambiar a indicación geográfica protegida por no disponerse de suficiente materia prima (leche) en el valle. Cabe añadir que esta modificación en la procedencia de los aprovisionamientos lácteos en nada ha perjudicado a la calidad del producto, pues el saber hacer de la única empresa familiar, Queserías Picos de Europa, S.L., que fabrica desde 1989 este alimento no ha impedido que el queso azul de Valdeón haya sido distinguido en dos ocasiones, 2005 y 2007, como el primer queso de pasta

azul de España por parte del extinto Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Una manifestación de industria agroalimentaria bien asentada en el mercado, con porvenir, que admitiría nuevos fabricantes.

Sin embargo no puede ocultarse que la práctica ganadera no atrae en exceso a los jóvenes de la montaña, aún cuando requiere menor servidumbre y atención diaria el vacuno de carne frente al vacuno de leche. Una actitud que tímidamente se quiere empezar a invertir en Sajambre, donde una joven emprendedora de Oseja recuperará, en breve, la producción artesanal del queso de Los Beyos. Ante la condición periférica de la comarca es recomendable que los proyectos agropecuarios a implantar sean integrales o de ciclo completo. Ello significa que los promotores asuman, mediante integración vertical, las etapas básicas del proceso productivo: aprovisionamiento, industrialización, logística y comercialización parcial en el mismo ámbito geográfico productor. Es la forma de controlar el valor añadido del proceso y evitar los intermediarios. Considerando hacia donde apuntan las nuevas tendencias de los mercados ganaderos nacionales sería la estructura de negocio más idónea para asegurar un mínimo de rentabilidad económica. Por otra parte, estimular el regreso de la juventud al medio rural hace imprescindible medidas de corte político orientadas a elevar la imagen y reputación sociolaboral de la profesión ganadera. Instaurar un ciclo educativo de uno o dos años, de manera análoga a como se hace en otros oficios, sería un primer paso.

b) Déficit de recursos humanos

Sajambre y Valdeón vienen experimentando una tendencia poblacional preocupante que contribuye a fortalecer la imagen de la montaña como foco de emigración. La consulta de los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística para el período 1996-2007, justo desde el arranque de la nueva andadura del parque nacional, revela que la demografía ofrece un comportamiento dispar. El municipio de Posada de Valdeón mantiene su número de censados, incrementando incluso ligeramente sus habitantes al pasar de 511 a 543. Por el contrario, el municipio de Oseja de Sajambre recorta su población oficial en un 20%. De 356 residentes evoluciona a 285. No obstante, un examen más profundo de la realidad humana de ambos valles obliga a matizar el grado de representatividad de las anteriores cifras. Es sabido que los censados no son siempre los verdaderos pobladores de un territorio. No es inusual que en un ayuntamiento se empadronen personas que no fijan su

residencia habitual en el municipio. Motivos vinculados con el disfrute de derechos cinegéticos, de permisos para la práctica de la pesca, de aprovechamientos forestales y otros afines hacen que los censos puedan variar de manera más aparente que real, ya sea manteniéndose o creciendo, caso de Posada, o disminuyendo en menor medida de la realidad, caso de Oseja.

Esta sensación es la que se percibe cuando se visita cualquiera de los dos valles fuera de la temporada veraniega. De ahí que sea preciso valorar en su justo término la información sobre población rural suministrada por las estadísticas oficiales. Su análisis detallado descubre la existencia de un grave problema de recursos humanos. Esta falta de energía demográfica, que guarda estrecha relación con el cambio del modelo económico descrito, conlleva un alto envejecimiento que penaliza las tentativas de desarrollo de la zona por falta de actores.

El territorio se desantropiza, tendiéndose a erosionar la más elemental calidad de vida en el área protegida por ser directa la correlación entre número de habitantes y la disposición de servicios básicos en materia de sanidad, educación, ocio, comercio y transportes. Vierdes, pueblo asentado en el valle de Sajambre, ha sido la primera víctima. El último censo elaborado en 2007 le otorga una población de ocho personas. Su población real, permanente, queda reducida en la práctica a un solo vecino. Va camino de engrosar la esquila rural, arrastrando esta negativa dinámica demográfica la continuidad de los usos y tradiciones rurales más señeras del espacio montaños.

Por efecto de la despoblación caen en desuso multitud de costumbres que, de una manera lenta pero inexorable, vacían y despersonalizan la más íntima esencia del territorio (García 1999). El despoblamiento se agrava con la inexistencia de una política que facilite el fortalecimiento del censo a través de la incorporación de nuevos vecinos. La carencia de un verdadero mercado de vivienda propicia una situación paradójica en la que más de la mitad de los inmuebles se encuentran deshabitados o sin uso, mientras que es casi imposible acceder a los mismos en régimen de alquiler. Los precios de compra son desproporcionadamente altos, quizá debido a unas supuestas expectativas especulativas que no se ven contrarrestadas con una acción de gobierno local que favorezca el asentamiento de nuevos habitantes, ya que, a diferencia de otros núcleos de la montaña leonesa, existe una demanda real que no puede ser satisfecha, como se demuestra con los problemas

que tienen los maestros y otros funcionarios y contratados que van llegando al parque nacional con el deseo de fijar su residencia.

c) Falta de apoyo local a las figuras de protección

Cuando han transcurrido trece años desde su nueva configuración, el parque nacional no ha sido objeto de una valoración positiva por todos los sectores implicados. El sentimiento de aceptación social dista de ser unánime, hasta el punto de que consolidar el mismo entre los habitantes de Sajambre y Valdeón es todavía una asignatura pendiente, un escollo no superado. Un número no pequeño de vecinos no creen en los beneficios que reporta vivir dentro un espacio natural protegido, llegando incluso a concebir el parque como una idea contraria al progreso. Se piensa que la protección de la naturaleza es un freno para el desarrollo. Si esto ocurre, tal y como se expone en Casas (1998), es porque han sido más patentes las restricciones, prohibiciones y limitaciones que las ayudas, incentivos e indemnizaciones. Está fallando, o no es plenamente eficaz, el plan de compensaciones socioeconómicas a las poblaciones afectadas.

La actual situación de desencanto es así porque en múltiples aspectos el espacio natural protegido sólo ha existido sobre el papel y no en la práctica, causando un alto grado de malestar y frustración entre los habitantes. Los lugareños desconfían, y en ocasiones con motivo para ello, pues no ven materializarse con la celeridad debida el anuncio de inversiones y la llegada de recursos que se traduzcan de forma inmediata en mejoras sociales para los pobladores del entorno. La Administración, quizás, no se ha sabido ganar la confianza de los locales. No ha sabido, tal vez, disipar los recelos y las posturas iniciales de rechazo ante un deseo institucional de proteger y conservar naturaleza habitada.

Picos de Europa es un claro exponente de simbiosis hombre-naturaleza. De ahí que una figura de parque nacional, como forma que es de organizar un territorio, no pueda obviar este hecho si de verdad se pretende impulsar un modelo de relaciones que apueste por un implantar un desarrollo sostenible (producir conservando) en la zona. Esta peculiaridad ha provocado fracturas de la convivencia ciudadana que no son nada aconsejables por enrarecer el marco de relaciones fluidas a establecer entre Administración y residentes del espacio. La humanización del territorio objeto de conservación es todo un reto para los comportamientos de los organismos públicos, ya que en buen número de

ocasiones será una constante en la gestión del parque nacional pilotar el consenso de intereses contrapuestos con los habitantes de los pueblos.

AMENAZAS

Deficiencias en la gestión del espacio natural

La falta de consenso y la proliferación de planteamientos enfrentados que emanan de las diferentes instituciones públicas, léase administración central (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino), autonómica (Junta de Castilla y León) y local (Diputación de León, ayuntamientos y juntas vecinales), están llevando al territorio protegido a una situación compleja que ha alimentado, en más de lo debido, disputas y agrias polémicas en los poco más de trece años de su nueva etapa.

Son las consecuencias derivadas de la irrupción o entrada en escena de la política. La posibilidad o no de practicar la caza y la pesca, la corta de leña, el deseo, materializado en la nueva Ley 5/2007 de Parques Nacionales, de excluir la presencia de núcleos habitados dentro del perímetro del parque (crisis de los límites), el diseño urbanístico de los pueblos o la construcción de determinados tipos de infraestructuras (funiculares, pistas forestales, aparcamientos, etc.) son, entre otros, los matices que en mayor medida sobresalen en la nómina de aspectos que actúan como fuente de conflicto. Ejemplo claro para ilustrar este enredo administrativo es la doble normativa de protección (parque nacional y parque regional) que actualmente recae sobre la vertiente leonesa del macizo (Sajambre y Valdeón).

La mayor burocracia y la no coincidencia del tenor literal de las diferentes normativas contribuyen en muy poco o en nada a favorecer el necesario clima de entendimiento y concordia que requiere la gestión de un área geográfica de estas características. Hablamos del único parque nacional de España que divide su superficie entre varias comunidades autónomas. Los inconvenientes de esta maraña administrativa se han visto agravados coyunturalmente por la interinidad que ha caracterizado los puestos de dirección del espacio natural, los avatares de la aprobación de un elemento clave en la ordenación y vida del parque como es el Plan Rector de Uso y Gestión (PRUG) o la demora que acumula la puesta en marcha de los planes de desarrollo sostenible (PDS) para cada uno de los municipios afectados.

Además, desde 2004 esta complejidad de la situación administrativa se ha visto ampliada con un nuevo frente. Una reciente sentencia del Tribunal Constitucional obliga a ceder a las comunidades autónomas la gestión de los parques nacionales (Torres 2005). En el caso de Picos el traspaso acumula un notable retraso al no ponerse de acuerdo las cuatro administraciones implicadas sobre el modelo de organización a practicar, existiendo el riesgo real de que la gestión no sea unitaria, con toda la carga de excentricidad política que ello pueda suponer. Por mala administración del territorio, tan peculiares cumbres de la Cordillera Cantábrica van camino de ser un tesoro inútil para la economía leonesa, pues no se logran rentabilizar de una manera cierta y sostenible sus innegables posibilidades de desarrollo.

Peligro de sobreexplotación turística

Distinguir un territorio con la categoría de parque nacional incrementa un interés de visita que, en el caso de los Picos de Europa, ha sido un fiel reflejo de esta premisa, hasta el punto de ser el parque nacional más frecuentado de la Península, viéndose sólo superado por los parques nacionales canarios del Teide y Timanfaya. Esta cifra global de visitantes, que sobrepasa 1.700.000 turistas anuales, presenta comportamientos muy desiguales, pues más de la mitad (61%) son entradas localizadas en Asturias. La zona cántabra contabiliza en torno a un 29%, mientras que en la vertiente leonesa se cifra en un escaso 10%, acaparando buena parte de este porcentaje el Valle de Valdeón.

En un breve apunte, tan notables diferencias numéricas no son ajenas, entre otros motivos, a la débil cuando no inexistente promoción institucional de los dos valles leoneses de Picos¹. Habla por sí sólo que en la carretera nacional 625, trayecto Mansilla-Cistierna-Riaño, principal vía de entrada al macizo por León, no exista prácticamente ninguna señalización vial ni paneles informativos sobre el itinerario y las distancias kilométricas a Sajambre y Valdeón. Un hecho harto incomprensible cuando Picos es una de las zonas más visitadas de la geografía leonesa. Al margen de estándares numéricos, lo cierto es que semejante movimiento de personas

¹ Excepción sería la reciente visita, finales de agosto de 2008, que a título personal y como practicante del montañismo, realizó al Valle de Valdeón el Presidente del Gobierno José Luis Rodríguez Zapatero. La estancia fue grabada para difundirse días después en un programa de televisión de ámbito nacional.

obliga a definir un tipo de turismo que pasa por conjugar tres aspectos interrelacionados y a priori contrapuestos (Urz 1995): la capacidad turística de carga que puede acoger el área protegida sin que sufra daños irreversibles en su integridad, el umbral de actividad empresarial inducida por el turismo que puede mantener un cierto nivel demográfico en la zona y el grado de conservación del espacio físico que asegura el atractivo de sus valores ambientales. El razonamiento, a priori, es fácil. A mayor afluencia de visitantes, mayor actividad económica, y a su vez, mayores visos de vitalidad poblacional. Las pegas surgen en lo relativo a la conservación del espacio natural, pues cabe pensar que un entorno degradado no captaría la atención de un colectivo ciudadano demandante de tiempo de ocio y descanso en contacto con la naturaleza.

La degradación del ecosistema, e incluso la incomodidad que provoca la turistización excesiva del espacio natural, puede terminar restando eficacia a la economía que su conocimiento y disfrute genera. De ahí la importancia de no infravalorar este aspecto en el entramado orientado a determinar el techo de visitantes que conjuga vitalidad poblacional sin deterioro del hábitat. Ha de estar presente la medida en la explotación de los recursos naturales. En el terreno de lo práctico la realidad de la parte leonesa de Picos de Europa no es comparable a la situación cántabra y asturiana. Los datos sobre entrada de visitantes proporcionadas por el propio parque nacional así lo ratifican.

Puede afirmarse que el peligro de sobreexplotación turística, por lo que conlleva de presión humana sobre el medio, apreciable en el hervidero de gente que se concentra en la temporada estival en el enclave de los Lagos de Covadonga (Asturias) o en el eje Potes-Fuente Dé (Cantabria), no se ha detectado aún en ninguno de los dos valles leoneses salvo en el tramo de carretera que discurre entre Posada de Valdeón y Caín, que es parte de la ruta del Cares. En su estado actual de desarrollo el turismo de los Picos en León, en su intento de ser una alternativa económica válida para frenar la despoblación, está pendiente de madurar. En Sajambre es muy débil el aprovechamiento de sus recursos naturales, disponiendo de margen de maniobra para impulsar, sin deterioro del medio ambiente, un mayor nivel de actividad empresarial que pueda tener impacto positivo sobre la demografía del valle.

Respecto a Valdeón, pese a ser mayor la infraestructura hotelera disponible y el uso del medio por parte de los visitantes, la eficacia socioeconómica del turismo no está dando todos los frutos apetecidos por tratarse de un turismo de gravedad (Sevilla 1997). Es un

fenómeno espontáneo, un turismo de inercia que cae por su propio peso ante la belleza y el encanto que encierra el lugar. No viene inducido por acciones institucionales coordinadas de gestión del territorio. Esta clase de turismo ha tenido, la mayoría de las veces, una contestación insuficiente por parte de los hosteleros, hasta el punto de que buen número de los establecimientos basan su negocio en dar únicamente satisfacción a las necesidades primarias que el visitante demanda, es decir, alojamiento y manutención.

No se estila incrementar las rentas generadas por la afluencia de visitantes con iniciativas complementarias y paralelas enfocadas a crear una imagen de marca, léase promoción conjunta de ambos valles, oferta de turismo activo, divulgación del patrimonio cultural, gastronomía con productos de la zona, estética de los locales acorde con el entorno montañoso, entre otras actuaciones, que bien podrían conseguir un mayor efecto económico a través de la prolongación de la estancia, muy centrada en la realización de la ruta del río Cares.

Precisamente esta condición más embrionaria del turismo en ambos valles permitiría, si se planifica con un mínimo de racionalidad, evitar crecimientos anárquicos y desordenados, a la vez que ayudaría a compaginar los tres vértices del triángulo antes citado. Se plantea eludir situaciones de saturación advertidas en Asturias y Cantabria que pueden resultar contraproducentes a medio y largo plazo. No se trata de desprestigiar la actividad turística ni tampoco postular que la naturaleza protegida sea aislada de todo contacto exterior. Se invoca un desarrollo turístico equilibrado, sostenible, de calidad, que evite caer en la mala impresión y en los errores advertidos en las visitas que se realizan a determinados lugares de las otras dos vertientes. Ahí puede residir un hecho diferencial para los Picos leoneses. Puede ser el planteamiento que mejor combine bienestar de los residentes y conservación del espacio natural.

En este propósito puede desempeñar un papel relevante, e incluso innovador, el fomento de un turismo de signo académico, es decir, promover la presencia de personas por razones vinculadas a la función social de los espacios protegidos. Sajambre y Valdeón son un marco muy idóneo para desarrollar foros de estudio, investigación y debate de temas que tengan como telón de fondo el análisis y conocimiento en profundidad de la naturaleza. Precisamente a este objetivo ha respondido el Aula Picos de Europa promovida desde el año 1999 por parte de la Universidad de León (Lago 2007).

Déficit de educación ambiental por parte de los visitantes

En la actualidad los parques nacionales de España reciben más de diez millones de visitas anuales, lo que en estos momentos ya supone una cifra considerable de circulación de personas por su interior. Picos de Europa, como ya se ha hecho constar, figura en los puestos de cabeza de este ranking. Al margen ahora de consideraciones de índole socioeconómicas, este dato obliga a conectar con el rastro o la huella que pueden dejar los humanos a su paso por un espacio natural, pues toda visita al mismo genera residuos. Pese a los avances conseguidos, el grado cívico que los ciudadanos demuestran hacia la naturaleza dista todavía de alcanzar los niveles deseados.

La carencia de una cultura de cuidado y respeto hacia los ecosistemas es lo que actúa como señal de alarma ante una afluencia turística intensa. La aparición de basuras y desperdicios de toda clase que se abandonan en los pueblos, caminos y veredas o en los propios márgenes de los ríos, por no decir la destrucción de vegetación y patrimonio forestal, son realidades evidentes de la amenaza que supone para la integridad y atractivo de un espacio natural protegido la falta de una mínima educación ambiental por parte de los ciudadanos que se acercan a conocerlos. Precisamente este peligro hace reflexionar en ocasiones sobre la conveniencia de descubrir, de promocionar, enclaves naturales de privilegiada belleza. Un riesgo que sólo se combate inculcando respeto por el medioambiente desde la más temprana educación escolar. El reto pasa por conocer sin degradar. En el caso concreto de la vertiente leonesa de Picos es en el trayecto Posada-Caín-Desfiladero del Cares donde más perceptibles llegan a ser las huellas negativas de las 135.000 personas que, según los datos promedio del Organismo Autónomo Parques Nacionales, visitan anualmente Sajambre y Valdeón.

Uso impropio de la denominación Picos de Europa

Grave está siendo la confusión terminológica creada con el término «Picos de Europa». Su empleo, desde 1995, por parte de la Junta de Castilla y León para designar espacios naturales (vertiente leonesa) que no tienen ni un solo metro cuadrado en el conjunto del macizo, caso del denominado Parque Regional Picos de Europa en Castilla y León, formado por Sajambre, Valdeón y las montañas de Riaño y Mampodre, está contribuyendo a deslocalizar la ubicación exacta de los enclaves geográficos.

Las montañas de Riaño y Mampodre poseen entidad suficiente para seducir sin necesidad de adjetivos terminológicos prestados de cara a resaltar sus atractivos ambientales y paisajísticos, que sin lugar a dudas los tienen. Incluso, y por razones de una falta de consolidación del parque nacional, surgen conductas oportunistas que manejan, de manera directa o indirecta, la marca Picos de Europa a su antojo sin haber contribuido a la conservación de tan emblemáticas montañas en idéntica manera a como lo hacen los verdaderos pobladores del macizo. Este hecho, que no deja de ser una evidencia más de las deficiencias ya apuntadas en materia de gestión del espacio natural, tendría que corregirse.

Sería todo un gesto de enmienda y buena voluntad política rectificar el uso equivocado de un nombre que se está utilizando para designar un espacio protegido que abarca, por poner unos sencillos ejemplos, hasta las tierras de Boñar y Puebla de Lillo, dos entornos de montaña que, aún teniendo un alto interés natural, distan más de 50 kilómetros de los verdaderos Picos de Europa. Cualquier persona conocedora de la montaña leonesa sabe que se trata de zonas distintas. Abundantes son los estudios botánicos, geológicos y geográficos que acreditan semejante realidad. Por lógica, el gentilicio Picos de Europa se debería emplear exclusivamente para referirse a los valles de Sajambre y Valdeón. El uso de esta semántica impropia en poco está favoreciendo la identificación territorial del macizo con León. Son decisiones políticas que no ayudan a contrarrestar el extendido pensamiento ciudadano que asocia los Picos de Europa sólo con Asturias y Cantabria.

FORTALEZAS

Calidad del patrimonio natural

Múltiples son los aspectos que resaltan los valores y las cualidades biogeográficas de los Picos de Europa, las montañas del norte. A su condición de excepcionalidad geológica caliza se unen la existencia de áreas altimontanas relevantes que hacen del macizo un genuino representante de una amplia gama de especies vegetales y faunísticas. La lista de atributos es larga sobresaliendo, entre otros, la importancia mundial de su modelado glaciar y kárstico, la belleza de sus bosques, su condición de Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA), de Reserva de la Biosfera y el hecho de ser el único parque nacional de España con presencia de lobo, oso pardo y salmón. Esta integración de rasgos permite que la zona ofrezca un paisaje de muchos quilates, de excepcional fisonomía

y visualidad que ha sido alabada y reconocida por múltiples foros y organismos nacionales e internacionales.

En la vertiente leonesa acreditan semejante condición parajes como Vegabaño y sus hayedos multicolores, pues no en vano Sajambre y Valdeón son un auténtico paraíso forestal, la senda del Arcediano, la ruta del Cares, el desfiladero de los Beyos o la contemplación de cumbres con estatura superior a 2.600 metros, la altitud más alta de toda la Cordillera Cantábrica, sin caer en el olvido Santa Marina de Valdeón, el pueblo más elevado (1.118 metros) de todos los Picos. En este capital natural residen, sin duda, las bazas más sólidas y consistentes del atractivo del macizo. Conservarlo y mantenerlo en el mejor estado posible resulta obligado, dado que se presenta como una exigencia en aras de asegurar que siga siendo una fortaleza o punto fuerte del territorio. De su buen estado dependerá que Sajambre y Valdeón, y por extensión, el conjunto de los tres macizos, sigan desempeñando un papel destacado dentro del panorama turístico norteño articulado en torno al icono de la España Verde. Una marca turística que promociona un recorrido por el norte peninsular a través de unas montañas, la Cordillera Cantábrica, que asoman al mar. A esta proyección contribuirá, sin duda, la avanzada intención de la Unesco de declarar la totalidad de la Cordillera, desde Ancares hasta Picos de Europa, como territorio reserva de la biosfera.

Único Parque Nacional Peninsular del Noroeste de España

La división del territorio español por cuadrantes pone de manifiesto que Picos de Europa, por su ubicación geográfica, es lugar estratégico para conocimiento y divulgación de entornos naturales de alta calidad. En un radio no inferior a 400 kilómetros es el único espacio protegido peninsular que permite el contacto con naturaleza de élite a un amplio espectro de ciudadanos procedentes de regiones sin superficie en los Picos, caso de Galicia, País Vasco, Castilla y Madrid. En este sentido, el no rivalizar por proximidad con otros parques nacionales eleva su potencial como foco de interés para difundir ecosistemas de gran valor ecológico y cultural en la franja noroeste del país, estando muy bien posicionado como punto de destino para conocer sistemas representativos de la región eurosiberiana ligados al bosque atlántico. Dentro de la Península Ibérica las áreas naturales protegidas más cercanas a Picos de Europa con rango de parque nacional se asientan, como se comprueba en el cuadro adjunto, en Pirineos, con dos parques nacionales, Ordesa y

Monte Perdido en Huesca, y Aiguestortes i Estany de San Maurici en Lérida, y La Mancha, también con dos parques nacionales, Cabañeros en Toledo y Ciudad Real, y las Tablas de Daimiel en Ciudad Real.

Cuadro 1. Red Española de Parques Nacionales

PARQUE NACIONAL	FECHA	LOCALIZACIÓN
Ordesa y Monte Perdido	1918	Huesca
Caldera de Taburiente	1954	La Palma
Teide	1954	Tenerife
Aigües Tortes y Estany Sant Maurici	1955	Lleida
Doñana	1969	Huelva y Sevilla
Tablas de Daimiel	1973	Ciudad Real
Timanfaya	1974	Lanzarote
Garajonay	1981	Gomera
Archipiélago de Cabrera	1991	Isla de Cabrera
Cabañeros	1995	Ciudad Real y Toledo
Picos de Europa	1995	León, Asturias y Cantabria
Sierra Nevada	1999	Granada y Almería
Islas Atlánticas	2002	Galicia
Monfragüe	2007	Cáceres

Fuente: Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.

Disposición de atractivos no vinculados al medio ambiente

La vertiente leonesa de los Picos de Europa atesora más elementos de valor que los propios recursos ambientales. Al margen de ofrecer una naturaleza sobresaliente dispone de manifestaciones del patrimonio cultural que pueden potenciar el aprovechamiento turístico del territorio. La presencia de hórreos y de otras construcciones de la arquitectura popular, caso de molinos, fuentes, lavaderos y paneras, entre otros, unida a la disposición de edificios singulares con un pasado histórico relevante, bien puede complementar el atractivo de las visitas que por razones de medio ambiente se realizan al entorno del macizo. Destacables son, en este sentido, las escuelas centenarias de Soto de Sajambre, inauguradas en 1907 y en funcionamiento hasta principios de los años ochenta, momento a partir del cual se clausuran por falta de alumnos. Fueron todo un hito educativo de la época cuyo papel supera lo meramente arquitectónico. Promovidas y financiadas, en buena medida, por un oriundo del valle, Félix de Martino, cuya biografía ya es un reclamo cultural de primer orden, sorprenden por la cantidad y calidad de los

materiales y equipamientos didácticos con que estaba dotada, impropios del tiempo y de un pueblo tan remoto de la montaña leonesa. Biblioteca, utensilios de laboratorio, láminas ilustradas, aparatos de medición, entre otros recursos disponibles para la enseñanza, conforman hoy un legado histórico digno de conocer. Pese al potencial turístico que encierra son muy recientes las únicas actuaciones de rehabilitación, financiadas por el parque nacional, dirigidas a su puesta en valor. El proyecto de convertirlas en museo acumula un notorio retraso por la desidia y desinterés de las administraciones, miopes ante la disposición de un recurso cultural de tanta valía. De no menos atractivo son los hórreos de Valdeón.

Nuevo ejemplo del pasado, de la historia, como potencial germen de riqueza. Algunas de estas construcciones típicas de la alta montaña datan de hace más de 400 años, encontrándose en la actualidad en un aceptable grado de conservación. Su divulgación como elemento configurador del modo de vida de los montañeses e incluso del propio paisaje enriquecería, sin duda, la imagen turística de la vertiente leonesa de Picos. No en vano desde 1979 tienen la declaración de monumento histórico-artístico de carácter nacional. De igual relevancia resulta el conocimiento del Chorco de los Lobos, recinto cilíndrico de piedra con empalizada de madera y fines cinegéticos, o la ermita de Nuestra Señora de Corona, enclave legendario evocador de la historia de la Reconquista.

La relación es amplia. Las manifestaciones etnográficas citadas son sólo una muestra del riquísimo patrimonio no vinculado al medio ambiente que disponen ambos valles. Su oferta como reclamo turístico es la asignatura pendiente. No serían pocos los interesados en un conocimiento más pormenorizado de este otro paisaje picoeuropeo. El turismo cultural, como fórmula de ocupación del ocio, es un fenómeno social en auge.

OPORTUNIDADES

Menciones de calidad ambiental

La declaración de un parque nacional es etiqueta de calidad, de prestigio, algo así como la denominación de origen de los alimentos. Como se expone en Alba (1993) el ciudadano medio asocia de manera inmediata la expresión «parque nacional» con ideas positivas, actuando como un factor de atracción por si mismo. Semejante distintivo anuncia un territorio de élite que puede satisfacer el creciente deseo de

conocimiento y utilización de espacios naturales que demanda una sociedad económica cada vez más urbana y terciarizada (Crespo 2006).

Sajambre y Valdeón conservan valores muy apreciados por la población residente en las ciudades que están propiciando un desarrollo de su sector servicios. Atender esta demanda de naturaleza inducida por la existencia del parque puede conllevar una mejora de la dotación básica de equipamientos del área geográfica afectada, pues la institución declarante, en este caso, la administración central, se compromete a invertir en el territorio. Las menciones de calidad ambiental impulsan la construcción de infraestructuras de recepción y acogida de visitantes aptas para divulgar los valores ambientales de la zona. Sin embargo esta teoría, que ha sido bien aplicada en Asturias y Cantabria, no se ha materializado aún en León. Una constatación real de las debilidades relativas a la falta de apoyo local a las figuras de protección.

El parque nacional lleva más de una década anunciando la construcción de dos centros de recepción de visitantes en Posada y Oseja, existiendo incluso partida presupuestaria para tal cometido. A día de hoy todavía son meros proyectos. Una agria realidad que empaña las bondades inherentes a distinguir unos valles de montaña por su interés ambiental. Lo mismo ocurre con los aparcamientos disuasorios que iban a construirse en ambos municipios, anunciados incluso al mismo tiempo que los centros de interpretación. Continúan siendo proyectos.

De esta forma resulta difícil atraer turismo a los Picos leoneses, que actúan en franca desventaja respecto a los Picos asturianos y cantabros por encontrarse anclada la dotación de infraestructuras básicas que resultan vitales para el desarrollo turístico. Es innegable que la revalorización del territorio que conlleva la mención parque nacional se ve lastrada por semejantes actuaciones institucionales. Urge pasar de las intenciones a los hechos. Las promesas incumplidas no hacen más que perjudicar el papel del parque como elemento dinamizador.

Se trasmite una sensación de inmovilismo, de parálisis, que termina generando efectos opuestos a la idea de beneficio que conlleva una figura de protección como la analizada. No así en actuaciones de rango menor, aunque no menos importantes, que tienen por objeto la concesión de ayudas financieras para la rehabilitación de viviendas y otra clase de inmuebles de los municipios afectados. Medidas promovidas por el parque nacional que a la vez que mejoran la calidad de vida de los

residentes logran elevar la estética de los pueblos, con el consiguiente efecto positivo para el turismo.

A modo de referencia, la renovación de tejados de fibrocemento (uralita) por teja o el revocado de fachadas con piedra y otros materiales autóctonos de la comarca, léase madera y piedra. Acciones que, al erradicar el feísmo que anula la tradición constructiva de la zona, sólo han acarreado ventajas para la percepción de Sajambre y Valdeón. A este respecto sería conveniente una revisión del sistema de adjudicación de ayudas, que actualmente ya gestiona la Junta de Castilla y León, con el fin de que la inversión en mejora de inmuebles se dirija principalmente a los residentes reales en lugar de a los propietarios en general. Se premiaría, de alguna manera, la residencia efectiva a la vez que se evitarían fenómenos de signo especulativo como la revalorización, con fondos públicos, de inmuebles no habitados convertidos en segundas residencias ocasionales, con el efecto que ello introduce en un mercado inmobiliario local ya distorsionado por no residir buena parte de los propietarios en ambos municipios. Sin embargo, y sin desmerecer esta clase de apoyos, falta el impulso de un verdadero plan estrella en materia de equipamientos acorde con la singularidad de estas montañas.

Rentabilidad laboral de las figuras de protección

Siguiendo a Casas (2008), aún cuando la declaración de un espacio protegido no se puede vincular directamente con un determinado impulso económico, ni aspirar a que el beneficio económico sea un fin intrínseco de la declaración, lo cierto es que el nacimiento de un parque nacional siempre conlleva la creación de puestos de trabajo vinculados a las tareas y servicios técnicos de guardería, guías, parque móvil, administración y otras categorías profesionales análogas. Por lógica, la comunidad residente en el espacio protegido es la más seria candidata a ocupar este tipo de plazas, persiguiéndose con esta medida integrar a los habitantes en las actividades desarrolladas por el parque nacional. De hecho esta clase de empleo puede contribuir, y de manera muy eficaz, al objetivo de fijar población en los entornos rurales. En el caso de Sajambre y Valdeón el parque tiene todas las opciones para constituirse en la primera empresa de ambos valles. Entre plantilla fija (funcionarios) y eventual (personal laboral), que casi se duplica en plena campaña de actividad (meses de junio a octubre), crea una ocupación directa de 38 personas con el siguiente desglose de funciones y temporalidad.

Cuadro 2. Plantilla del parque nacional de los Picos de Europa en Sajambre y Valdeón

Categoría profesional	Número	Temporalidad
Agente Medioambiental	2	12 meses
Guardas	8	12 meses
Conductores	2	12 meses
Administrativos	3	12 meses
Capataces de obras	2	12 meses
Peones	4	12 meses
Guía interpretador	1	12 meses
Guía interpretador	3	10 meses (*)
Guía interpretador	1	3 meses (*)
Operarios cuadrilla de incendios	8	4-6 meses (*)
Operarios recogida de basuras	4	3-8 meses (*)
Total	38	

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías profesionales marcadas con asterisco, un total de 16, son personal contratado a través de Tragsa, empresa intermediaria calificada como "medios propios del Estado". El resto, un total de 22, son funcionarios o personal laboral del actual Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Esta sería la rentabilidad de la ocupación generada por la protección de la naturaleza, concebida desde esta perspectiva como una ramificación de los dividendos que puede reportar el capital natural de un territorio. Por otra parte, esta oferta de empleo verde auspiciada por organismo públicos relacionados con la conservación y la tutela del medio ambiente es el complemento idóneo de los puestos de trabajo que inducen las actividades turísticas, ganaderas y agroalimentarias, contribuyendo así a pluralizar el origen de las rentas surgidas en el área protegida.

Matriz DAFO de los Picos de Europa de León

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Crisis del modelo económico tradicional • Déficit de recursos humanos • Falta de apoyo local a las figuras de protección 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencias en la gestión del espacio natural • Peligro de la sobreexplotación turística • Déficit de educación ambiental por parte de los visitantes • Uso impropio de la denominación Picos de Europa
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del patrimonio natural • Único parque nacional peninsular del noroeste de España • Disposición de atractivos no vinculados al medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Menciones de calidad ambiental • Incremento de la demanda social de lugares naturales • Rentabilidad laboral de la protección ambiental

4. CONCLUSIONES

La matriz DAFO enseña el camino para mejorar la realidad poco halagüeña de la vertiente leonesa de los Picos de Europa: actuar sobre fortalezas y oportunidades con el fin de contrarrestar debilidades y amenazas. Este enclave de la Cordillera Cantábrica no tiene por qué ser un territorio empobrecido, inerte o sin vida. Tiene a su favor un potencial endógeno desaprovechado. Patrimonio natural y cultural, en función de las excelentes posibilidades que encierran ambos, dan, hasta la fecha, un rendimiento de perfil bajo, insuficiente para combatir la transformación del clásico medio de vida agroganadero, hoy por hoy el principal problema que afronta la comarca.

Romper la imagen de pueblos que ven reducir su censo a favor de las capitales urbanas obliga a redefinir el patrón de crecimiento económico. Sería necesario recuperar el sector primario en Sajambre y Valdeón. El rescate de la ganadería extensiva con la posterior transformación de las producciones cárnicas y lácteas diversificaría una generación de rentas muy dependiente de un sector servicios estacional definido por el binomio turismo-parque nacional, a la vez que beneficiaría a la riqueza medioambiental de ambos valles.

De cara a la explotación económica del turismo resulta decisivo corregir graves carencias relativas a la promoción del espacio

natural. Sajambre y Valdeón, a tenor del pequeño porcentaje de visitas que reciben, resultan, pese a su indudable atractivo, poco conocidos. Hay un serio problema de marketing de cara a combatir la excesiva identificación de los Picos de Europa con Asturias y Cantabria. En una sociedad mediática como la actual lo que no se promociona no existe, no siendo ajeno a tan bajo nivel de afluencia de visitantes el retraso secular en la dotación de infraestructuras y equipamientos turísticos. Desidia y posiciones enfrentadas, cuando no erráticas, provenientes de dos administraciones, central y autonómica, privan a León de rentabilizar, en mayor medida, un capital natural tan emblemático del noroeste peninsular como son los Picos de Europa.

Es presumible que la agregación de las tres ramas de actividad, primaria, secundaria y terciaria, configuraría un modelo económico más equilibrado capaz de conseguir un balance demográfico robusto, de verdadero signo positivo. Actualmente no es así por la ausencia de este efecto suma. El sector servicios reemplazó al sector agroganadero y parece conveniente un cierto contrapeso en el trasvase sectorial del empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA, J. (1993) "Los parques nacionales. Motor de desarrollo rural", *El Boletín. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación*, abril, pp.48-53.
- CASAS, J. (1998) "Los Picos de Europa como parque nacional. Ejemplo de una encrucijada", *Abaco*, 17-18, pp. 27-38.
- (2008) "Una aportación a la estimación de los efectos socioeconómicos de la conservación del patrimonio natural", *Ambienta*, abril, pp. 44-53.
- CRESPO, E. (2006) "La red de parques nacionales en el proyecto turístico español", *Estudios Turísticos*, 169, pp. 51-76.
- GARCÍA, A. (1999) "Actividades humanas en la zona leonesa de los Picos de Europa", *Programa de Formación Ambiental, Ministerio de Medio Ambiente y Fondo Social Europeo*, pp. 1-14.
- LAGO, J. (2007) "Turismo académico en espacios naturales protegidos". *Uso sostenible y conservación en la Cordillera Cantábrica ¿Es posible un*

- acuerdo?*. Oviedo: Plataforma para la Defensa de la Cordillera Cantábrica, pp.99-104.
- (2008) "Presencia humana y hábitat socioeconómico en Picos de Europa. Consideraciones acerca de los parques nacionales", B. FUERTES MARCOS (coord.) *Inventario y valoración de fauna cantábrica II, ponencias técnicas de los cursos del Aula Picos de Europa 2003-2006*, Universidad de León, pp. 407-418.
- SEVILLA, L. (1997) "Bases para un desarrollo turístico de la montaña de Riaño y Picos de Europa (Sajambre y Valdeón)", *VII Curso de Economía Leonesa*, Universidad de León.
- TORRES, J.C. (2005) "El futuro de los parques nacionales: 13 parques para 10 gobiernos", *Natura*, 252, pp. 38-47.
- URZ Asociación para Estudio y Protección de la Naturaleza (1995) "Propuestas de desarrollo turístico para Sajambre y Valdeón", *IV Curso de Economía Leonesa "Posibilidades del turismo de montaña en la provincia de León"*, Universidad de León, pp. 137-160.

Pecunia, 7 (2008), pp. 149-205

De cómo los ingleses deben comerciar en la península Ibérica: *The Marchants Aviso* (1589)*

J. Lanero Fernández

juan.lanero@unileon.es

Universidad de León

Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Noviembre 2008

Aceptado: Marzo 2009

En el año siguiente a la derrota de la Armada Invencible se publicó en Londres un pequeño manual titulado *The Marchants Aviso*. El contenido de esta breve guía ayuda a que el lector comprenda la perspectiva global de un mercader de la Inglaterra isabelina. Su autor, John Browne, facilita a sus lectores modelos contables apropiados para el trabajo que iban a emprender. El objeto de estas cuentas era enseñar al joven a llevar un archivo metodológico de todas sus operaciones en el extranjero y facilitar al mercader la información que necesitara para incorporarla a sus propios libros de contabilidad.

One year after the defeat of the Spanish Armada, a small book entitled *The Marchants Aviso* was published in London. The contents of this guide offers the reader a good compendium of the Elizabethan merchant's global perspective. Its author, John Browne, gives the reader appertaining accounting models for the job he was due to start abroad. The target of these accounts was teaching young men how to keep a methodological record of all overseas transactions and, at the same time, providing the merchant with the necessary information to be entered in his own account books.

* Conferencia de Clausura pronunciada en el VI Encuentro de Trabajo sobre Historia de la Contabilidad, Universidad de Valladolid, noviembre de 2008.

El valor de *The Marchants Avizo* no solo reside en los datos que facilita sobre las técnicas comerciales, sino también en el hecho de que, en su conjunto, nos presenta un relato, narrado desde dentro, de los problemas que un mercader debía afrontar a diario en sus negocios. Además de este texto, tan solo existe otra pieza isabelina de carácter económico que pueda ser comparable con *The Marchants Avizo*. Se trata de un manuscrito de seis páginas de extensión, desprovisto de fecha y anónimo. Si la información que contiene este manuscrito se hubiera compaginado con la de *The Merchants Avizo*, el lector isabelino habría dispuesto de un manual de comercio exterior mucho más completo.

Este estudio procura realizar un estudio detallado de este manual de primer orden en el que se combinan dos objetivos: enseñar a los jóvenes técnicas comerciales y deontología empresarial.

Palabras clave: modelos contables, técnicas comerciales, ética empresarial.

The value of *The Marchants Avizo* does not lie only on the data it provides about commercial techniques but also on the fact that, as a whole, it presents a story, told from inside, about the problems a merchant had to face daily in his business. Apart from this text, there is only another Elizabethan document of economic nature that could be compared with *The Marchants Avizo*. It is a dateless anonymous six page manuscript. Should its information have been combined with *The Marchants Avizo*, the Elizabethan reader would have had an excellent and detailed manual on overseas trade.

This paper tries to study thoroughly the outstanding manual in which two aims are targeted: Teaching young people commercial techniques and business ethics.

Key words: Accounting models; commercial techniques; business ethics.

I

En el año siguiente a la derrota de la Armada Invencible, se publicó en Londres un pequeño manual titulado *The Marchants Avizo*¹. Era obra de un experimentado mercader de Bristol, John Browne, que parece haber sido el primero en advertir la conveniencia de proporcionar a los jóvenes, que iniciaban su carrera comercial, un manual de información y asesoramiento sobre los problemas que se les pudieran presentar al asumir la responsabilidad de representar los intereses de sus patronos en el extranjero.

Este breve vademécum, de unas setenta páginas, constituía una obra de referencia práctica para las monedas de Portugal, España y Francia; facilitaba a los lectores modelos de cartas en los que basarse para su correspondencia; les enseñaba a llevar una contabilidad sencilla;

¹ *The Marchants Avizo*. Very Necessarye for Their Sonnes and Seruants, When They First Send Them Beyond the Seas, As To Spaine and Portingale or Other Countreyes. Made by their hartie wellwiller in Christ. I.B. Marchant. Eccles. 40.18. To labour and to be content with that a man hath, is a sweet life: but the feare of God is aboue all, & c. Imprinted at London by Richard Field for William Norton, dwelling in Paules Churchyard at the signe of the Queenes armes. 1589.

y les suministraba ejemplos de documentos mercantiles con los que se podían encontrar en el transcurso de una transacción comercial.

Pero el autor no sólo se ocupa de la técnica empresarial. Tenía mucho que decir de la práctica religiosa y de los principios morales que necesita un joven mercader. Aquí radica el interés considerable de *The Marchants Avizo*: es uno de los primeros libros con esta temática; nos presenta cómo era la formación del hombre de negocios a finales del siglo XVI; y, en cierto modo, ayuda a que el lector comprenda la perspectiva global de un mercader de la Inglaterra isabelina.

II

En la primera página de todas las ediciones de *The Marchants Avizo*, la identidad del autor se oculta bajo el pseudónimo "I.B. Marchant"; y en las posteriores a 1591, no hay ningún otro indicio del nombre del escritor. Pero, de lo que se desprende de las ediciones de 1589, 1590 y 1591, desconocidas hasta fecha reciente, existirían dudas fundadas de quién escribió el libro, dado que en Bristol, a finales del siglo XVI, había, al menos, media docena de mercaderes con las iniciales J.B.². El Teniente Coronel Bramble³, que sólo conocía la edición de 1607, indica que el autor era John Barker y, desde la exclusiva evidencia interna, es posible defender esta hipótesis, pues el nombre de John Barker⁴ aparece en el libro. Fue un mercader prominente que, en 1583, era tesorero de la Company of Merchants, que tenía vínculos comerciales con España y Portugal, países a los que *The Marchants Avizo* dedica una atención especial. Afortunadamente, la duda se despeja con la dedicatoria que aparece en las ediciones de 1589, 1590 y 1591. Dice así:

² La letra mayúscula "I" se utilizaba habitualmente para la "J". Resulta sencillo comprender que, en *The Marchants Avizo*, "I.B." corresponde a "J.B."

³ Lt. Colonel Bramble, "A Rare Bristol Book," *Proceedings of the Clifton Antiquarian Club, 1888-1893*, Exeter, 1893, pp. 251-258.

⁴ John Barker fue un mercader destacado de Bristol en el siglo XVI y principios del XVII. Antes de que se conocieran las primeras ediciones de *The Marchants Avizo*, se le atribuyó la autoría de esta obra. Fue Sheriff (1593-94) y alcalde (1606-7). Murió el 13 de septiembre de 1607. Ocupó el cargo de *Assistant General* de la Spanish Company en 1583. Se conserva la contabilidad que llevó durante ese año. John Barker fue socio de Robert Aldworth y otros para sus negocios en Portugal, en 1600. Véase Patrick McGrath, ed., *Records Relating to the Society of Merchants Venturers of the City of Bristol in the Seventeenth Century*, Bristol Record Society, 1952, pp. XV y 1ff.

TO THE WORSHIPFUL
MAISTER THOMAS ALDWORTH

Marchant of the cite of Bristowe: and to all the worship-
full companie of the Marchants of the said cite:
your bounden in good will Iohn Browne,
wisheth vnto your worships, felicitie
in heauen, and prosperitie
in earth.

Ignoramos por qué, en las ediciones posteriores a 1591, el nombre de John Browne fue sustituido, sencillamente, por sus iniciales. Es de agradecer que las primeras versiones tengan respuesta para la incógnita de la autoría y hagan innecesario indagar sobre la legitimidad de otros pretendientes con el mismo nombre.

La tarea de precisar quién fue el John Browne que escribió *The Marchants Avizo* nos la facilita el hecho de que, de los alcaldes de Bristol de finales del siglo XVI, pocos se llamaban así, y tan sólo dos eran mercaderes. En realidad, la elección está entre el John Browne, que fue alcalde de Bristol en 1572, y su hijo John Browne, que fue bautizado el 3 de Agosto de 1559. El primero era aprendiz en 1538. Suponiendo que no tuviera menos de doce años cuando comenzó su aprendizaje, tendría unos sesenta en 1589, año de la publicación de *The Marchants Avizo*; y su hijo, John Browne, unos treinta. No podemos excluir, tajantemente, la posibilidad de que el John Browne joven escribiera el libro, aunque parece improbable, pues la obra tiene visos de ser el fruto de un mercader maduro y experimentado. Además, como veremos más adelante, hay indicios que nos hacen pensar que *The Marchants Avizo* se había terminado de recopilar varios años antes de 1589, época en la que el Browne joven todavía se encontraba en la primera etapa de su carrera. Por último, si éste fue el autor, bien podía haberlo indicado de alguna forma, con lo que hubiera evitado la tendencia de atribuir la obra a su padre.

El autor de *The Marchants Avizo* provenía de una familia de Bristol, que había ocupado un lugar destacado en el comercio español desde comienzos del siglo XVI. Era, a su vez, hijo de otro John Browne, un mercader de paños de Bristol. Este John Browne ya había muerto cuando, el 10 de septiembre de 1538, su hijo inició su aprendizaje con un mercader de la misma ciudad, William Spratt. Los aprendices debían cumplir una servidumbre de doce años. Es probable que no la terminara, pues aunque los aprendices no podían casarse, sabemos que, el 14 de febrero de 1546, John Browne contrajo matrimonio con Margaret Cooke

en la iglesia de St. Nicholas de Bristol. El primer hijo nació el 6 de febrero de 1547 y lo bautizaron con el nombre de Roger, como su abuelo materno, Roger Cooke, mercader y concejal de Bristol, que ya había fallecido. El índice de mortalidad infantil era muy alto en el siglo XVI, y de los seis hijos que tuvieron, sólo vivían John y Alice cuando su padre hizo testamento en 1595.

Poco sabemos de los primeros pasos que dio John Browne en su carrera de mercader; si bien, de su libro deducimos que todavía era aprendiz cuando viajó a España y Portugal, en representación de su patrón, y reparó en la necesidad de disponer de una guía como la que él, posteriormente, iba a recopilar.

Aunque los *Burgess Books*⁵ de Bristol no indican cuándo obtuvo John Browne la licencia para establecer su propio negocio, suponemos que fue a finales de 1545 ó principios de 1546. Posiblemente, su suegro, destacado mercader, le echó una mano en los primeros años de su carrera. El joven debió establecerse con rapidez y demostrar su habilidad para los negocios, porque, en septiembre de 1558, fue elegido para ser uno de los dos sheriffs de Bristol. También es probable que por esa fecha fuera miembro del Common Council de la ciudad, un grupo selecto de cuarenta personas, en cuyas manos se concentraba el control absoluto de los asuntos municipales. De su colegas en el consejo, destaca Thomas Aldworth⁶, mercader afamado, al que está dedicado *The Marchants Avizo*.

En 1572, John Browne fue elegido alcalde de Bristol. La *Adam's Chronicle of Bristol*⁷ dice:

This mayor kept the like watches on those nights
[Midsummer Day and St. Peter's Night] but turned the

⁵ La colección soberbia de *Apprenticeship Books* y *Burgess Books* de la Bristol Record Office, y de la que hemos tomado buena parte de los datos expuestos hasta aquí, es rica en detalles relacionados con los Browne y Aldworth.

⁶ Thomas Aldworth fue uno de los mercaderes más importantes de Bristol, en la segunda mitad del siglo XVI. Fue miembro del Common Council de 1566 a 1594, concejal de 1591 a 1599, sheriff de 1566 a 1567, alcalde de Bristol de 1582 a 1583, en 1589, y de 1592 a 1593. Falleció el 25 de febrero de 1599 (Véase A.B. Beaven, *Bristol Lists*, Bristol, 1899). Fue uno de los tres "Assistants" de Bristol para la escritura de constitución de la Spanish Company, en 1577 (Véase V.M. Shillington and H.B. Wallis Chapman, *The Commercial Relations of England and Portugal*, London, n.d., p. 317). Thomas Aldworth se asoció con John Browne cuando el barco *Peter* de Bristol naufragó y su valioso cargamento cayó en manos de los habitantes de Somerset, Cornwall y Sur de Gales (*Acts of the Privy Council*, 1575-77, p. 113). Se conserva una copia de su testamento en la Bristol Record Office (*Great Orphan Books*, III. 64 [v] ff). Tiene dedicada una lápida monumental en St. Mark's Chapel de Bristol (Véase William Barrett, *The History and Antiquities of the City of Bristol*, Bristol, 1789, pp. 350-51).

⁷ *Adam's Chronicle of Bristol*, Bristol, 1910.

same into a general muster in warlike sort; and all the burgesses being fully armed with all sorts of warlike weapons, every craft and science severall by themselves with their drums and colours, which was well used and made a comely show.

Y prosigue afirmando:

Also this mayor caused a reformation to be made for the measures of barrells and kinter kins, which were made larger and of a bigger size than before.

Podemos comprobar el interés del alcalde por lo militar en la relación formidable de armas que legó a su hijo. Las reformas que llevó a cabo en las medidas de los barriles y quintales fueron, quizá, reflejo de su interés por los pesos y medidas que demuestra tener en las páginas de *The Marchants Avizo*⁸.

Los libros de contabilidad municipales, conocidos como *The Mayor's Audits*⁹ nos permiten pasar revista a algunos hechos acaecidos durante la alcaldía de John Browne; así, sabemos que los actores de los condes de Worcester, Sussex y Essex, visitaron la ciudad y recibieron dinero por actuar ante el alcalde y los concejales. Es de lamentar que no se especifique qué obras teatrales representaron. Se abonaron seis chelines y ocho peniques a "my lord of Leycestres bereward for bayting this beares before mr mayer and thaldermen". El interés de John Browne por los servicios públicos de la ciudad se refleja en el detalle de que se plantaron diez olmos en la marisma "by the commandement of mr mayer".

La primera autoridad municipal también debía ocuparse de asuntos de más peso. La política de servicios públicos de la Inglaterra isabelina exigía que los gobernantes locales se esforzaran en inspeccionar que la provisión de víveres se pudiera obtener a un precio razonable. En 1572, el chamberlain de la ciudad y su ayudante viajaron a Londres, por orden del alcalde y de los concejales, para conseguir una carta del Lord Treasurer "for the staying of 2 trowes of corne and to have ordre to sell yt in the market". En otra ocasión, las tremendas controversias religiosas de la época tuvieron su repercusión local cuando llegó a la ciudad un emisario

⁸ Las *Ordinances of Common Council* documentan algunos detalles del mandato de John Browne al frente de la alcaldía de Bristol.

⁹ *The Mayor's Audits* recogen los pagos efectuados durante la alcaldía de John Browne y firmas suyas, en su condición de interventor de cuentas.

de Londres con un bando "touching the calling in of the bokes named the admonytion to the parliament". De este edicto se ha dicho que marcó la aprobación definitiva, por parte de algunos puritanos, de una plataforma presbiteriana y, por lo tanto de una política "revolucionaria". El gobierno se mostraba preocupado y deseoso de eliminarla. Sería interesante saber si el alcalde conservó alguna copia y, en ese caso, qué hizo con el libro. El archivo sólo dice que el adelantado recibió cinco chelines.

Otra de las funciones, que correspondieron al alcalde, durante su mandato, incluye el hospedaje de Mr Toby Mathew que predicó tres sermones en St. Mary Redcliffe durante la semana de Pentecostés. A John Browne se le pagaron diez chelines por el importe de tres cenas del predicador. Con motivo de la reunión oficial de la Bristol Admiralty Court, hubo que pagar "for i gallon of claret xvid, for i gallon secke ijs and for iiijlbs of sugar iiijjs geven to mr mayer that day according to costume".

The Mayor's Audits contienen un buen número de firmas de John Browne, de 1561 a 1594. La frecuencia con la que se requerían sus servicios, en su condición de interventor de cuentas, indica que su pericia era muy apreciada por sus compañeros concejales. Hay que resaltar, por lo que veremos más adelante, que, para estas tareas, solía trabajar con Thomas Aldworth.

El hijo de John Browne obtuvo su licencia de mercader el 23 de agosto de 1582. Es probable que su padre recopilara *The Marchants Avizo* para su instrucción y beneficio, dado que, según reza en el libro, el padre lo había "onely made private for instruction of me and mine".

Un hombre de los recursos y destrezas como los de John Browne, que estaba tan bien dotado para las responsabilidades y gastos de la alcaldía, se vio en la situación de tener que aceptar el cargo en más de una ocasión. Por razones de edad, entre otras, a mediados de la década de 1580, John Browne ya no estaba dispuesto a aceptar tan pesada carga, a la vez que pudo sentir la necesidad de dedicar más tiempo a escribir. Una explicación de esta naturaleza es la que, sin duda, subyace en una anotación de *The Mayor's Audits*, correspondiente al 22 de septiembre del ejercicio de 1585-86:

Received of Mr. John Browne Alderman the somme of xxli in monney which he giveth to the Mayor and Comminaltie with xj peces of Ordynance, viz. vj Fawkenettes of yren with their carriages, and fyve small Rabnettes of brasse, In consideration whereof he is by the Consennt of Mr Mayor thaldermen and the whole

common counsell for ever hereafter discharged of
thoffice of Mayraltie of this cittie. I saie received in
monney xxli.

El pequeño libro de John Browne vio la luz en 1589; el autor murió seis años después de la publicación. Su testamento¹⁰ lleva la fecha de 1595 y, aunque no dice nada de *The Marchants Avizo*, es una de las fuentes principales para extraer datos sobre el autor. Por el testamento sabemos que John Browne se casó con Margaret Cooke, hija de Roger Cooke, a la sazón mercader y concejal de Bristol. Todavía vivía cuando se redactó el testamento, lo mismo que sus hijos John y Alice. John Browne, hijo, se casó y tuvo cuatro hijos: William, Thomas, Jeremiah y Grace. Alice, a su vez, se casó con John Roberts y vivió, según nos dice su padre, John Browne, con su marido, "in the backer part of my house".

Como muchos mercaderes de la época, John Browne tenía un buen capital invertido en propiedades en Bristol. Su legado comprendía "the fee simple of my dwelling house upon the back...", "two tenements with the sellers underneath them" en Marsh Street, una casa de inquilinos en Wine Street, y un jardín en Redcross Street. Además, dejó "my gret house upon the back where my father in law dwelt", "the next house adjoining the aforesaid great house", y una casa en propiedad absoluta en la zona denominada Weir. Tenía también ciertas propiedades arrendadas.

Otra parte de la herencia consistía en una cantidad de dinero que ascendía a 400 libras. A su esposa se le asignó una pensión anual de 18 libras, que abonaría la corporación de Bristol. El testamento relaciona, con cierto detalle, muebles, plata y otros enseres domésticos, como "my silver basen and yore of percell gilt wainge 66 ounces", "one dozen of Spooones with Apostells heddes wainge 14 ounces", y "my great Venis chest and a greate Ellen Chest which lieth att my Chamber dore".

En una época en la que se podía militarizar a la ciudadanía, para reprimir las revueltas populares o las invasiones extranjeras, no era sorprendente encontrar armas en la casa de un pacífico mercader. John Browne estaba muy bien provisto para afrontar cualquier emergencia. A su hijo le dejó el siguiente arsenal:

¹⁰ Se conserva una copia del testamento de John Browne en el *Great Orphan Book* (Register Book of Wills), vol. III, fo. 6ff.

...all my Armor, that is to say, Corslett of prooffe, Target of prooffe, ij muskettes, v Callivers, xij staves of halbertes, certen hedpeaces, a corslett for a pickman, with all other Armor and furniture therto belonginge.

Resulta arriesgado deducir el carácter de una persona por los términos en los que haya redactado su testamento. La expresión de creencias religiosas, que suelen aparecer en este tipo de documentos, puede ser fruto de las formas convencionales del momento. No obstante, el tono de este testamento confirma la impresión que nos da *The Marchants Avizo*: para John Browne la religión era algo muy importante. Además, observamos que era una persona amable y bondadosa. Hizo buenas provisiones para el bienestar y comodidad de su esposa, y dispuso que su hija y yerno continuasen viviendo en "the backer part of my house" hasta que concluyera alguno de sus contratos de arrendamiento y pudiesen instalarse en otro lugar. También dejó bienes con el fin de que "good strong shirts and smocks... to be given to the poore men and weoman of the Almehouse, in the Marshe and to others that are the most needfull poor of the said parish". Igualmente, destinó 13 chelines al año para ayudar a pagar la reparación de la iglesia de St. Nicholas, parroquia a la que pertenecía y en cuya cripta deseaba que lo enterrasen. Sus capataces deberían ocuparse de vestir a doce mujeres y doce hombres pobres "before my departinge from the worlde". Tres días después de firmar el testamento, John Browne añadió un codicilo en el que detallaba algunos objetos para sus amigos "for a token of my love and goodwill".

El 14 de julio de 1595, John Browne era enterrado en la cripta de St. Nicholas, cumpliéndose su deseo¹¹. No se conserva ningún monumento conmemorativo, aunque *The Marchants Avizo* ha sido más perdurable que la piedra o el mármol.

III

El autor de *The Marchants Avizo* se ocupa, fundamentalmente, del comercio con España y Portugal. Es cierto que

¹¹ En la Bristol Record Office se conserva el registro parroquial de la iglesia de St. Nicholas, en el que figuran los datos de la boda y de los funerales de otros miembros de su familia.

hace una breve referencia a la moneda y a los pesos y medidas de Francia. Por el contrario, no menciona a Irlanda, a pesar de la importancia de sus relaciones comerciales con Bristol. La mayoría de los ejemplos, que recoge en el libro, se refieren a los negocios con la Península Ibérica. Es probable que, en buena medida, se inspirase en su experiencia personal. En cualquier caso, el comercio con España y Portugal tenía una referencia especial en la vida de Bristol en particular, y de todo el país en general.

El Embajador español en Londres escribía, en 1580, que el comercio con España era de suprema importancia para los ingleses, por constituir la fuente principal de sus riquezas y de su poder. Según el diplomático, no tenían ninguna otra relación comercial más rentable, debido a las grandes sumas de dinero que reportaba, imposibles de obtener en otro lugar, y a la variedad y riqueza de las mercancías que transportaban. En 1586, un representante español en Inglaterra señalaba que los ingleses estaban muy preocupados por la guerra con España, pues todo el país tenía paralizado el comercio, y no sabían cómo remediar el problema, dada la importancia del transporte marítimo y del comercio con España y Portugal¹². La nota a la primera estrofa del poema en *The Marchants Avizo*, que alude a la "long staye of marchdntes [sic] trade, to the great decay of many a one"¹³, indica la importancia de este comercio para los ciudadanos de Bristol, pues la grave crisis comercial de 1586-87 se debió, en buena parte, a la disminución del nivel de negocios con España y sus dominios. Los efectos de la crisis fueron especialmente agudos en la parte occidental del país.

Durante el reinado de Isabel I (1558-1603), el comercio con España sufrió varias interrupciones, incluso antes de que estallara la guerra. Sin embargo, durante el tiempo en el que es probable que se recopilara *The Marchants Avizo*, la situación era razonablemente satisfactoria. Desde 1573, las relaciones entre España e Inglaterra mejoraron de forma considerable; y un tratado firmado entre Inglaterra y Portugal resolvió, durante algún tiempo, las diferencias entre los dos países. Incluso la conquista de Portugal por España, en 1580, no interrumpió el

¹² Véase Patrick McGrath, ed., *Records Relating to the Society of Merchant Venturers of the City of Bristol in the Seventeenth Century*, Bristol Record Society, 1952.

¹³ En las ediciones posteriores a 1591, se añadió la fecha "1587" al final de esta nota. Esta aclaración no fue necesaria en las primeras ediciones cuando la profunda crisis comercial de 1586-87 era todavía reciente y su recuerdo permanecía vivo en la memoria del pueblo.

comercio, pues, aunque Isabel I llegó a considerar dar su apoyo al pretendiente portugués, Don Antonio, no tuvo repercusiones serias en las relaciones comerciales. En 1584, Felipe II accedió a la designación de un ciudadano inglés como cónsul en Lisboa y confirmó los privilegios de los mercaderes ingleses en esta ciudad. Los negocios con España y Portugal eran de tal importancia para los ingleses, que incluso después de 1585 se hicieron esfuerzos para continuar con ellos de forma clandestina.

En 1577, Isabel I, continuando con la política Tudor de apoyar "a well-ordered trade"¹⁴, emitió una patente de invención, concediendo el monopolio de los mercados español y portugués a los miembros de la recién creada Spanish Company. Los socios fundadores eran cortesanos y funcionarios, más de 200 de Londres y 173 mercaderes de otros puertos del país. La importancia comercial de Bristol se refleja en el hecho de que setenta y seis de estos miembros de provincias, eran bristolianos, y que la ciudad aportó tres de los cuarenta *Assistants*, de los que uno fue Thomas Aldworth. Los socios de Bristol debían atenerse a la normativa general de la compañía, que tenía su sede central en Londres, pero todo parece indicar que habían constituido una sucursal local con funcionarios y contabilidad propios. Se desconoce qué relación mantenía esta filial con la Society of Merchant Venturers de Bristol, que había recibido su escritura de constitución en 1552; pero hay algo cierto: ningún bristoliano podía tener relaciones comerciales con España y Portugal si no pertenecía a la Spanish Company. El expediente de aprendizaje de Robert Aldworth, que se conserva en la Bristol Record Office, dice explícitamente que su patrón era "one of the Society of merchants trading to Spain and Portugal"¹⁵; hay anotaciones similares incluso durante el período en el que Inglaterra estuvo en guerra abierta con España.

La naturaleza del comercio entre Inglaterra y la Península Ibérica está descrita, extensa y detalladamente, en un documento manuscrito titulado *A speciall direction for divers trades of merchaundize to be used for soundrie places upon adverticementes, aswell for the chusinge of the time and wares for every of those placis. Most Beneficiall*

¹⁴ Para una buena exposición de las técnicas del mercado anglo-español, véase Gordon Connell-Smith, *Forerunners of Drake: A Study of English Trade with Spain in the Early Tudor Period*, Longmans, Green and Co., London, 1951.

¹⁵ Robert Aldworth era sobrino de Thomas Aldworth.

for those that use the trade of marchandize¹⁶, que es muy probable que lo escribiera un mercader de la parte occidental del país, entre 1575-85. Las mercancías que se enviaban desde Inglaterra a España tenían varios destinos e incluían:

All the yeare with wheate item, for all the partes of Galicia, course cloth and *Bridgwaters*, northeren halfe clothes, *manchester cottons*, hides, cal[f]skins, shepskins, dressed brecknockes, bristowe frises, and tymbie fryses, wexe, *flanginge* and *wedmodes* of Wales, wheate, Butter, chease, highe cotton fryses and carmathen in Sowthe Wales¹⁷.

A cambio, compraban vino, naranjas, limones y madera. Andalucía recibía pieles, cueros de becerro, carsayas, plomo, estaño, duelas para cubas, cobre, bronce de campanas y otras mercancías; y enviaba sal, aceites, resinas, sedas, cochinilla, añil, cordobán, zumaque y jabón¹⁸. Los ingleses exportaban a Lisboa mantequilla, queso y ricas telas de Bristol y Somerset. A cambio recibían aceite, sal, jabón, calicó, especias y otros productos de las Indias Orientales. La ciudad gallega de Bayona y portuguesa de Oporto recibían mercancías similares a las que se mandaban a Lisboa, exportando, a su vez, naranjas, limones y cebollas. Bilbao y San Sebastián importaban pieles, cueros de becerro y paños Somerset de Shepton Mallet, Bridgwater y Taunton; y enviaban hierro, aceite, pez, azúcar, orozuz (regaliz), hojas de espada y otras mercancías.

El comercio con la Península Ibérica era, por lo tanto, muy importante para los mercaderes ingleses, en el que Bristol desempeñaba un papel destacado. La situación geográfica de la ciudad le permitía ser un centro distribuidor y de recogida de productos de una zona amplia del

¹⁶ La primera impresión de *A Special Direction...* la realizó Conyers Read en *The English Historical Review*, XXIX (1914), pp. 515-524. Posteriormente la publicaron Norman Scott Brien Gras en *The Evolution of the English Corn Market: From the Twelfth to the Eighteenth Century*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1915, pp. 429-439; y R.H. Tawney and Eileen Power en *Tudor Economic Documents, Being Select Documents Illustrating the Economic and Social History of Tudor England*, 3 vols., Longmans, Green and Co., London, 1924, vol. III, pp. 199-210.

¹⁷ Conyers Read, *opus cit.*, p. 516. La itálica es nuestra, pues conviene precisar el significado de algunas palabras. *Bridgwaters*: gama de paños de lana, denominados según el lugar donde se hacían. *Manchester cottons*: un tejido similar a la frisa (tela de lana). *Flanginge*: franela. *Wedmode* (también llamado *wadmal*): variedad basta de paño de lana.

¹⁸ Los Profesores Salvador Carmona y Rafael Donoso han investigado a fondo la industria jabonera andaluza en su trabajo "Cost Accounting and Dialogue: The Case of the Royal Soap Factory of Seville (1525 and 1615)", presentado en *The 17th Annual Congress of European Accounting Association*, Venecia, 1994.

interior del país. Bristol era también un puerto de paso del comercio de Gales e Irlanda. Para los mercaderes de Bristol de finales del siglo XVI, los mercados español y portugués eran de interés, debido a la política de restricciones impuesta a los negocios con otros países. Es verdad que los bristolianos también trataban con Irlanda y Francia, pero estaban expresamente excluidos, por las escrituras de constitución de los Bristol Merchant Venturers, del importante mercado de paños inglés en Holanda y norte de Alemania. A partir de 1581, el comercio levantino se fue quedando, poco a poco, bajo el control de los londinenses.

The Marchants Avizo fue concebido, en buena medida, para instruir a los jóvenes en su primer viaje a dos países que eran, o habían sido hasta el estallido de la guerra, el principal mercado para los mercaderes de Bristol.

IV

Aunque William Norton¹⁹ registró *The Marchants Avizo* el día 3 de octubre de 1589²⁰:

1-16 October] Anno Domini 1589. Annoque Regni Regin[ae] Elizabeth[ae]
XXXJmo/
Die veneris Tercio Die Octobris

¹⁹ Para documentar los datos biográficos de William Norton véase el *Dictionary of National Biography*. Por lo que se refiere a su labor profesional, la obra de E. Gordon Duff, *A Century of the English Book Trade: Short Notices of All Printers, Stationers, Book-Binders, and Others Connected with It from the Issue of the First Dated Book in 1457 to the Incorporation of the Company of Stationers in 1557*, London: Printed for the Bibliographical Society, by Blades, East & Blades, 1905. En el registro correspondiente a William Norton, dice lo siguiente: "NORTON (William), stationer in London, was born in 1527. He was an original member of the Stationers' Company on its incorporation in 1557 and rapidly rose to a high position. He was collector in 1563 and 1564, Under-Warden in 1569-70, Upper-Warden in 1573 and 1577 and Master in 1580, 1586 and 1593. He did not print himself but had a very large number of books printed for him by others. His address was the king's, afterwards Queen's, Arms in St. Paul's Churchyard and he used as a device a tun having the letters Nor upon it and a spring of 'Sweet William'. He married Joan daughter of William Bonham the stationer and had one son Bonham Norton. He died in 1593 aged 66 and his will was proved January 1st, 1594. He left a large fortune in real and personal estate and made considerable bequests to charity. He was buried in the church of St. Faith and his epitaph has been preserved by Dugdale" (p. 112).

²⁰ *A Transcript of the Registers of the Company of Stationers of London; 1554-1640 A.D.* Volume II - Text: Entries of Books to 25 June 1595, Entries of Apprentices and Freeman, Calls on the Livery, and Fines to 2 July 1605. Edited by Edward Arber, Assoc. King's Coll., London: F.S.A. Editor of The First printed English New Testament, the English Reprints, and The first Three English Books on America. This Copy is the property of The Library of the Faculty of Advocates. Privately Printed. London: 1 October 1875, p. 249.

Master Norton / Entered vnto him for his copye, A booke in
Englische, intytuled, *The marchautes Avizo*,
aucthorysed vnder th[e h]andes of both the
wardens.....vjd. /

El autor no había recopilado su libro durante un tiempo inmediatamente anterior a su determinación de publicarlo. En la Dedicatoria afirma que sólo se decidió,

Worshipfull, upon verie earnest motion & persuasion of a
friend unto me, to set foorth in publick this matter, which
I onely had made priuate for instruction of me and mine.

El hijo de John Browne no fue ciudadano de Bristol hasta 1582 y, con toda probabilidad, estuvo aprendiendo el oficio, en calidad de sirviente o aprendiz, de 1575 a 1582. No debemos descartar la hipótesis de que el padre recogiera en el libro el material que le había suministrado para su formación durante aquellos años.

Hemos de reparar, igualmente, que la mayor parte de la contabilidad y de las cartas, incluidas en *The Marchants Avizo*, se refieren a los negocios de Thomas Aldworth y su sirviente, "R.A." que, está claro, que todavía era un mercader en formación cuando se escribieron los documentos. Nos parece razonable asumir que el tal "R.A." era Robert Aldworth, sobrino y aprendiz de Thomas Aldworth. Robert Aldworth inició el aprendizaje con su tío el 20 de Abril de 1577, e ingresó en el gremio de mercaderes de Bristol el 10 de diciembre de 1584. Si damos por bueno que las cartas y documentos relativos a R.A. son copia de las que él escribió o envió, podemos establecer la fecha, de al menos parte del libro, entre 1577 y 1584.

No existe ninguna referencia, en *The Marchants Avizo*, a la unión de los tronos de España y Portugal, en 1580, o al rápido deterioro de las relaciones anglo-españolas a partir de 1585. Es cierto que la nota a la primera estrofa del poema, dedicado al lector, se refiere, indirectamente a los efectos de la situación política en el comercio, en 1587: "This was spoken when was a long staye of the marchdntes [sic] trade, to the great decay of many a one", pero, fuera de esta aclaración, el autor no indica que el comercio estuviera en crisis. La ausencia de otras referencias a los sucesos, que debieron causar gran preocupación a aquéllos dedicados al comercio con España, puede encontrar una explicación en el hecho de que no deseaba decir nada que fuera a ofender en el extranjero. La omisión de todo tipo de comentario a los desafortunados enfrentamientos

políticos, tiene justificación en su cautela y en su tacto. Por otra parte, si aceptamos que la mayor parte del libro se recopiló en los últimos años de la década de los setenta y primeros de los ochenta del siglo XVI, no se requiere semejante argumentación, pues el comercio entre Inglaterra y la Península Ibérica atravesaba momentos de relativa bonanza.

Cuando John Browne empezó a considerar qué clase de material ayudaría a los jóvenes mercaderes a aprender su profesión, es posible que lo primero en lo que pensó fueran cartas, contabilidad y documentos mercantiles. Con este propósito, bien podía haberse servido de su imaginación para confeccionar ejemplos útiles, o seleccionado y editado parte de sus archivos comerciales. Lo que, en realidad, parece que hizo, fue utilizar los documentos comerciales de su amigo Thomas Aldworth. Es verdad que no lo podemos afirmar con seguridad, pero las cartas y otros documentos de *The Marchants Avizo* poseen el aroma de ser fruto de transacciones reales; además, los nombres de los barcos y las iniciales de algunas personas corresponden a embarcaciones e individuos del Bristol isabelino, lo que explica que muchos documentos estén firmados con las iniciales "T.A." (Thomas Aldworth) y "R.A." (Robert Aldworth) y no con las de John Browne, o su aprendiz. Y, al mismo tiempo, nos aclara la observación que John Browne hace en la Dedicatoria del libro:

Mine own labour or skill I confesse, is but very little or nothing in this thing, because I myselfe do but only as a poore willing labourer, to helpe forwards that worke, the foundation & platforme wherof, is settled and builded alreadie.

Así pues, parte del contenido de *The Marchants Avizo* se fundamenta en la documentación de Aldworth. Es posible que John Browne seleccionara lo que necesitaba, lo editó, y le puso las fechas que aparecen impresas en el libro. A esto añadió, en uno de los apartados, el material relacionado con pesos, medidas y monedas, asuntos que le eran muy familiares por sus propias actividades mercantiles:

CERTAINNE ESPECIALL BRIEF NOTES OF WAIGHTS,

measures and value of monies in Portingale, Spaine and
France, with an instruction for the better knowledge of
diuers wares in those countreyes.
Of the Kintal or hundred weight of Portingale, Spaine
or France.

Igualmente, se sirvió de sus conocimientos y experiencia para dar instrucciones sobre cómo apreciar la calidad de varios productos con los que, con toda probabilidad, el joven mercader tendría que negociar "A BRIEFE INSTRVCTION FOR THE Better Knowledge of certaine wares of Portingale, Spaine and France".

Después de este encabezamiento, ofrece advertencias sobre los productos siguientes: pimienta, clavo, macia, canela, nuez moscada, jengibre, azúcar, calicó, sal, cochinilla, aceite, jabón, glasto, hierro y vino.

Por lo que se refiere al apartado de su obra titulado "HERE FOLLOWE CERTAINE GODLY SENTENCES necessarie for a youth to mediate vpon" y a las recomendaciones sobre moralidad y conducta religiosa, "THE CONCLVSION, WHICH IS an historie very profitable and delightful for a youth to reade and meditate", John Browne pudo servirse de la literatura y sermones contemporáneos, así como de su propia experiencia de la vida; y hasta es posible que practicara la poesía y la narrativa con el fin de escribir los versos del principio del libro y la "profitable and delightful history" del final. Escribió los versos, como muy pronto, en 1587, y la Dedicatoria está firmada "From my house in Bristow the 26. day of October. 1589". Ya tenía impresor, Richard Field, pues William Norton había registrado la obra, en la Stationers' Company de Londres, tres semanas antes, según hemos visto al inicio de este apartado. Es probable que John Browne mantuviera una relación personal con el editor, dado que William Norton era hijo de Andrew Norton, natural de Bristol. De este modo, esta interesante recopilación, que hasta entonces sólo la conocía un círculo restringido de Bristol, fue accesible a muchas más personas. La palabra española *avizo*, que aquí significa información, o advertencia, se incorporó, a nuestro juicio, de forma apropiada, al título del libro.

V

Gordon Connell-Smith, en su obra *Forerunners of Drake: A Study of English Trade with Spain in the Early Tudor Period*²¹, aporta información esencial para comprender la organización y funcionamiento del comercio anglo-español durante los primeros años de la época Tudor,

²¹ Gordon Connell-Smith, *Forerunners of Drake: A Study of English Trade with Spain in the Early Tudor Period*, Longmans, Green and Co., London, 1954.

y el papel que desempeñó una figura injustamente olvidada: el factor²². La inmensa mayoría de los factores eran agentes a comisión, que recibían una "provison" de dos y medio por ciento. El Dr. Connell-Smith sostiene que:

The employment of commission agents seems to have been a common practice of the merchants conducting business with Spain in the early Tudor period, although there is record of prosperous English merchants sending their sons and even promising young men of little experience to Spain as factors. It was obviously more advantageous to employ established merchants with experience of Spanish business methods and good connections in Spain to handle merchandise on a commission basis²³.

Abundando en esta idea, nos ofrece ejemplos, como el "rake's progress" de Robert Harvey, un muchacho de Plymouth, enviado a España por Richard Field "to lerne the ffashyon and maner of those parties/ in the cowrse of marchaundise"²⁴. Harvey, al parecer, se dedicó a la buena vida:

Several of the merchants present on the voyage declared in evidence that the young factor was constantly drunk and at various ports of call spent money lavishly upon entertainment (...). At the Portuguese capital (...), Harvey went ashore and while he was there his ducats were stolen²⁵.

Al llegar a Sanlúcar de Barrameda, lo sucedido se puso en conocimiento de James Fitzjames, "Judge of the Englis nacyon", del cónsul y del vicecónsul, Edward Lewis²⁶. Como resultado de las investigaciones, dos marineros fueron encarcelados, aunque poco después los pusieron en libertad. Nada llegó a saberse del paradero de los ducados de Harvey. Su comportamiento no terminó con su carrera de mercader, pues en el Archivo de Protocolos de Sevilla se conservan pruebas documentales de sus transacciones comerciales en Andalucía años más tarde de lo acaecido²⁷.

²² J. Lanero Fernández y E. Ortega Montes, "De aprendiz a mercader: El factor en el comercio internacional inglés del siglo XVI", *Pecunia*, 5 (2007), pp. 145-180.

²³ Gordon Connell-Smith, *op. cit.*, p. 23.

²⁴ *Ibid.*, p. 13. Cfr. Public Record Office, High Court of Admiralty, Examinations, 2, 13 October 1537.

²⁵ Gordon Connell-Smith, *opus cit.*, pp. 13-14.

²⁶ Cfr. Public Record Office, High Court of Admiralty, Examinations, 2, 3 July 1537.

²⁷ Archivo de Protocolos de Sevilla, Oficio XV, 1545, Libro II, ff. 139v, 140, etc.

Pero no todos los jóvenes debieron ser tan irresponsables como Harvey, pues, los mercaderes de Bristol continuaron confiándoles gran parte de sus negocios. *The Marchants Avizo* estaba ideado para estos muchachos más que para los agentes a comisión. Se dirigía, sobre todo, a los factores que todavía estaban en período de aprendizaje y que iban a salir por primera vez al extranjero, al servicio de sus patronos.

Poco más conocemos de la formación de estos mercaderes en ciernes del Bristol isabelino. Una gran mayoría de estos jóvenes pertenecía a familias acomodadas y es de suponer que recibían una educación general antes de convertirse en aprendices. Es posible que muchos de ellos fueran a la Bristol Grammar School, dato que no podemos afirmar con seguridad, pues los archivos de la escuela, de aquella época, no se conservan.

El período de aprendizaje duraba, al menos, siete años; no obstante, era frecuente que el joven se viera obligado a permanecer algún tiempo más. Podía convertirse en "free-man", como muy pronto, a los veintiún años. Es probable que los mercaderes prefirieran que sus aprendices iniciasen su profesión con más edad que la que, por otra parte, era la acostumbrada para los artesanos y trabajadores manuales. Hay que tener en cuenta que Robert Aldworth ya tenía dieciséis años y medio cuando comenzó su aprendizaje con su tío el 27 de abril de 1577. Desconocemos qué clase de educación había recibido antes de emprender su carrera comercial. Puede que fuera a la escuela en Londres, donde su padre, Richard Aldworth, era un afamado mercader. Robert debía haber realizado un aprendizaje de diez años de duración; en realidad se le permitió convertirse en ciudadano de Bristol el 10 de diciembre de 1584 cuando tan sólo había servido poco más de siete años y medio. Tenía veinticuatro años.

Parece razonable suponer que el aprendiz de un mercader recibiría instrucción, en primer lugar, sobre algunos aspectos del comercio, en la casa de su patrón, donde tendría la oportunidad de familiarizarse con las técnicas comerciales de la época y aprender algo de los productos con los que tendría que negociar. Luego, si era un joven que prometía, y se había adaptado a la perfección, podía ser enviado al extranjero para actuar como agente de su patrón. Este período de práctica fuera del país era de valor incalculable. Le aportaba conocimientos y confianza en sí mismo; al tiempo que su primera experiencia sería una buena prueba para demostrar si tenía el carácter y la habilidad para triunfar en una profesión que no era precisamente sencilla. En palabras de John Wheeler, Secretario

de la Society of Merchants Adventurers of England²⁸, le permitía "to learn good fashions, and to gain experience and knowledge in trade and the manners of strange nations, the better to know the world betimes".

Estos viajes de negocios al extranjero tenían otra ventaja para el aprendiz. Su principal función era realizar transacciones comerciales en representación de su patrón; pero, de lo que se desprende de *The Marchants Avizo*, por cada operación recibía una "prouision" o comisión de dos y medio por cien. Además, con el permiso de su patrón, podía realizar sus propios negocios, posiblemente con capital suministrado por su familia o amigos. También estaba autorizado, contando asimismo con el consentimiento de su patrón, a actuar de representante a comisión de otros mercaderes. Así las cosas, tenía oportunidades considerables para reunir el dinero que necesitaría en el futuro, cuando se estableciera por su propia cuenta. Hay constancia de que, en el siglo siguiente, se dieron coyunturas excelentes para que los jóvenes pudieran hacer dinero de este modo, y que los mercaderes londinenses exigían fuertes cantidades a los aprendices que enviaban al extranjero. Que la situación era razonablemente buena, a finales del siglo XVI, es un aspecto fácil de deducir por el mero hecho de que el autor de *The Marchants Avizo* insiste en que el aprendiz debe mostrarle las cuentas de sus propios negocios y no debe cargarse con mucho trabajo de otros, en detrimento de los intereses de su patrón:

See that at no time you do take any mans doings or dealings into your hands, without my leaue and counsell: because by the trouble of other mens businesse, you may neglect & frustrate mine owne. And haue also regarde, for those small aduentures which I shall licence you to make for your owne priuate benefict, that euey voiage you do deliuer me an accompt of it, wherby from time to time I may see and know your estate, and what of right doeth aperteine vnto you²⁹.

Por lo tanto, el joven que se embarcaba para su primera empresa en el extranjero, tenía la ocasión de prestar un buen servicio a

²⁸ *A Treatise of Commerce*. Wherein are shewed the commodities arising by a well ordered and ruled Trade, such as that of the Societie of Merchants Aduenturers is proued to be: Written principally for the better information of those who doubt of the Necessarinesse of the said societie in the State of the Realme of England. By Iohn Wheeler, Secretarie to the said Societie. Printed at London by Iohn Harison. 1601. (Esta obra, que contiene una información histórica valiosa, es una defensa elaborada del sistema de la Merchant Adventurers' Company contra las objeciones de los mercaderes hanseáticos y otros oponentes).

²⁹ *The Marchants Avizo*, ed. cit., fols. 5-6.

su patrón y a sí mismo. No obstante, debía estar bien instruido si quería cumplir su misión satisfactoriamente. Uno de los instrumentos más importantes de su cometido era el manejo eficaz de la correspondencia. Se sobreentiende que habría aprendido algo al respecto en el establecimiento de su patrón y que estaría familiarizado con los libros de correspondencia de aquél; sin embargo, a juzgar por el tono de *The Marchants Avizo*, algunos jóvenes debieron perder el tiempo preguntándose qué debían decir o escribiendo párrafos extensos con el fin de redactar epístolas interminables e irrelevantes. En la segunda mitad del siglo XVI, se publicaron manuales de correspondencia que contenían modelos de cartas, pero no estaban ideados para satisfacer las necesidades de los futuros hombres de negocios. Después de la publicación de *The Marchants Avizo*, les bastaba con consultar sus ocho modelos de cartas para encontrar algo apropiado para la mayor parte, si no todas, de las ocasiones:

	Folio
<i>A letter to send to his maister when he is forced by weather into any Port upon his voyage.</i>	8
<i>A letter to be sent presently upon his arriuell at his Port.</i>	9
<i>A letter to be sent next after his first letter that he wrote of his arriuell.</i>	10
<i>A letter to be sent from his second Port of arriuell.</i>	12
<i>A letter to be sent in that shippe where he hath laden goods.</i>	13
<i>A letter to be sent unto one that hath left some businesse to do under your hands.</i>	14
<i>A letter of thanks to a friend that hath done you some pleasure: wherein you also request againe some farther good turne of him.</i>	15
<i>A letter to desire the goodwill of a friend to helpe you in some matter of your businesse.</i>	16

Angel Day, autor de *The English Secreterie*³⁰, consideró la obra "most fully and amplie suffizing" para instruir a un sirviente o factor en las formas de tratamiento de su patrón, según recoge, con acierto,

³⁰ Angel Day, *The English Secreterie*, wherein is containd a perfect method, for the inditing of all manner of epistles and familiar letters, together with their diuersities, enlarged by examples vnder their seuerall tytes. In which is layd forth a Path-way so apt, plaine and easie, to any learners capacity, as the like whereof hath not any time heretofore beene deliuered. Nowe first deuized, and newly published, by Angel Daye. Altior fortuna Virtus. At London, Printed by Robert Walde-graue, and are to be solde by Richard Iones, dwelling at the signe of the Rose and the Crowne, neere vnto Holburn Bridge. 1586 / R. Jones for C. Burbie, 1592.

Jean Robertson en su obra, *The Art of Letter Writing*.³¹ La primera parte de *The English Secretorie* se publicó en 1586; la segunda, no vio la luz hasta 1592. En esta última, al presentar el modelo de carta "From a seruant or a factor to his maister", nos dice Angel Day:

In the writing of the last Letter, there was shewed me by the Printer, a book called the *Marchants Avizo*, helping and in mine opinion most fully and ampie suffizing to his instruction³².

Es de esperar que los jóvenes no hicieran demasiado caso de la frase "Little newes I heare worth the writing" y que no pasasen por alto la indicación posterior: "Here write your news if you have any".

Uno de los puntos que más destaca *The Marchants Avizo* es la obligación que tenía el sirviente de mantener informado a su patrón del desarrollo de sus operaciones y del estado del mercado en el extranjero. Si el barco se detenía en un puerto a causa de vientos desfavorables, el patrón debía estar informado. Tan pronto como llegara al puerto de destino, se debía enviar una carta a través de la primera embarcación que regresara a Inglaterra. Esta información era vital "because it is the thing that euerie Marchant doth especially long after to vnderstand"³³. El miedo a los naufragios, la piratería, y a los innumerables peligros del mar, debió dar muy malos ratos, y muchas noches sin dormir, a los mercaderes de Bristol de finales del siglo XVI. En una época de comunicaciones lentas, era esencial que el mercader tuviera, tan pronto como fuera posible, cualquier información que pudiera afectar a la buena marcha de su negocio.

Entendemos que el joven mercader recibía muchos consejos de su patrón antes de hacerse a la mar y que, con toda seguridad, llevaba consigo instrucciones concretas del tenor de las que recoge *The Marchants Avizo* bajo el encabezamiento³⁴: "A GENERALL REMEMBRANCE FOR A

³¹ Jean Robertson, *The Art of Letter Writing: An Essay on the Handbooks Published in England During the Sixteenth and Seventeenth Centuries*, University Press of Liverpool, 1942.

³² *The English Secretorie* (1592), p. 62.

³³ *The Marchants Avizo*, fol. 2. El autor, anónimo, de *A Speciall Direction for Divers Trades*, c. 1575-85, destaca la importancia de que el mercader esté informado de lo que sucede en el extranjero: "Therefore aduertisement is good and the principall thinge that belongeth to A Merchaunte". Cfr. R.H. Tawney and Eileen Power, eds., *Tudor Economic Documents, Being Select Documents Illustrating the Economic and Social History of Tudor England*, 3 vols., Longmans, Green and Co., London, 1924, vol. III, pp. 207-208.

³⁴ *The Marchants Avizo*, fol. 1.

SERVANT WHEN HE FIRST trauelleth to the Sea, as to Spaine or Portingale, or other countreyes”.

Debía cumplir las recomendaciones precisas que había recibido de su patrón y de otros a los que representaba. Si se le había dicho que comprara cierta mercancía, no debía olvidar lo ordenado y comprar algo más, sencillamente porque pareciera barato. Se le daban unas nociones elementales de la ley de la oferta y la demanda y se le informaba de que:

for ordinarily it falleth out, that the quantities of the best cheape wares that is brought home, hath smaller vtterance and lesse profite, than such deare wares as there commeth but verie little quantitie of³⁵.

The Marchants Avizo aconseja al joven aprendiz que busque siempre el consejo de los mercaderes experimentados en lo referente a:

how you are to deale about your wares, both touching the landing it, the customing it, the selling it, the receauing of your moneyes, the buying of any wares againe, the customing the same againe, and to haue out all your writs and dispatches for euery such thing, as is needfull to be had³⁶.

Había mercaderes de Bristol residiendo en España y Portugal dispuestos a prestar ayuda a los principiantes, a cambio de una módica compensación económica acorde con estas gestiones rutinarias de los negocios.

Aunque debía obedecer las órdenes que se le habían dado, y debía procurarse el consejo de los que tenían más experiencia que él, era de esperar que el joven aprendiz también se sirviera de su propia iniciativa y sentido común. El comercio exterior era un arte, no una ciencia, por lo que el muchacho debería tomar decisiones en asuntos de los que no tenía órdenes precisas. Al hacer una venta se le recomendaba que

...lightly doe not refuse the second or third chapmans offer: for most ordinarily it falleth out, that the first and fourth offer is neuer so good as the third offer: but in this you are to haue a good insight your selfe, and to do according as is your hast and necessitie for your sales³⁷.

³⁵ *Ibid.*, fol. 4.

³⁶ *Ibid.*, fol. 3.

³⁷ *Ibid.*, fol. 5.

Una de las partes más importantes del arte del mercader consistía en valorar con exactitud la calidad de los vinos, especias, paños y otras mercancías que estaban a la venta. Una mala tasación podía significar pérdidas desastrosas para el patrón, con lo que este aspecto de su trabajo debía poner en tensión a un joven que, probablemente, asumía, por primera vez en su vida, toda la responsabilidad. Una valoración correcta dependía de la experiencia y de la habilidad que se tuviera para estas cosas. Es indudable que el aprendiz habría adquirido algunos conocimientos en el almacén de su patrón, si bien el autor de *The Marchants Avizo* le ayuda todo lo que puede dándole un conjunto de reglas generales que le sirvieran para tomar una decisión. Así, bajo el encabezamiento "A BRIEFE INSTRVCTION FOR THE Better Knowledge of certaine wares of Portingale, Spaine and France" ofrece una descripción detallada de los siguientes productos: pimienta, clavo, macia, canela, nuez moscada, jengibre, azúcar, calicó, sal, cochinilla, aceite, jabón, glasto, hierro, aceite de pescado y vino. Veamos las características que, según el autor, deben tener los vinos de calidad:

Of wines: it cannot be set downe by pen or words, the right knowledge of it, for it is perciuable only by the taste and fauor. But the best sorts of wines generally are, when they doe tast pleasant and strong withall and when they drinke cleane and quicke in the pallet of the mouth, and whē the are cleere & white hued if they be white Wines, or of faire orient red, if they be red wines. But if they drinke weake, rough, foule, flat, inclining to egernesse, or long: they are not good³⁸.

La contabilidad constituía, necesariamente, una parte importante del trabajo de los mercaderes. No cabe duda de que el joven habría recibido formación contable de su patrón y, es muy posible que conociera los tratados de teneduría de libros que se publicaron en Inglaterra, en la segunda mitad del siglo XVI³⁹:

OLDCASTLE (Hugh)

A Profitable Treatyce called the Instrument or Boke to learne to knowe the good order of the kepyng of famouse reconynge called in Latyn, Dare and Habere,

³⁸ *Ibid.*, fol. 27.

³⁹ Cosmo Gordon, *Bibliography of Book Keeping*, vol. II of the catalogue published by the Institute of Chartered Accountants in England and Wales, 1937. H.W. Thomson and B.S. Yamey, "Bibliography of Book-Keeping and Accounts-1494 to 1650", *Accounting Research*, October 1958.

and in Englyshe, Debitor and Creditor. London, John Gough, 1543.

YMPYN CHRISTOFFELS (Jan)

A Notable and very excellent woorke, expressyng and declaryng the manner and forme how to kepe a boke of accōptes or reconynges, verie expedient and necessary to all Marchantes, Receiuers, Auditors, Notaries, and all other. Translated with greate diligence out of the Italian tounge into Dutche, and out of Dutche, into french, and now out of frenche into Englishe. London, Richard Grafton, 1547.

PEELE (James)

The Maner and fourme how to kepe a perfecte reconyng, after the order of the moste worthie and notable accompte, of Debitour and Creditour, set foorthe in certain tables, with a declaration therunto belongyng, verie easie to be learned, and also profitable, not onely unto suche, that trade in the facte of Marchaundise, but also unto any other estate, that will learne the same. 1553. Imprinted at London, by Richard Grafton, printer to the Kinges Maiestie. Cum priuilegio ad imprimendum solum.

The Pathway to perfectnes, in th'accomptes of Debitour and Creditour... London, T. Purfoot, 1569.

WEDDINGTON (John)

A Breffe Instruction, and manner, howe to kepe, marchantes bokes, of accomptes. After the order of debitor and creditor... Andwarpe, Petter van Keerberghen, 1567.

MELLIS (John)

A Briefe Instruction and maner how to keepe bookes of accompts after the order of Debitor and Creditor, & as well for proper accompts partible, & c. By the three bookes named the Memoriall, Journal & Leager, and of other necessities appertaining 'to a good and diligent marchant... Newely augmented and set forth by John Mellis. London, John Windet for Hugh Singleton, 1588.

A pesar de los tratados publicados que acabamos de citar, John Browne estimó oportuno facilitar a sus lectores modelos contables apropiados para el trabajo que iban a emprender. Estas cuentas consisten

en anotaciones sencillas de ventas y compras, en las que se detallan los gastos de cada una de las transacciones. Al aprendiz se le había enseñado un método sencillo de calcular su comisión de dos y medio por cien, y el sistema para convertir la moneda portuguesa en española. Las cuentas individualizadas en toda una serie de operaciones, que incluían ventas y compras, se resumen, finalmente, en una "Account Currant" que tiene referencias cruzadas a los folios en los que se recogen los detalles pormenorizados de las transacciones⁴⁰:

<i>Marchants Aviso</i>	<i>Account Currant</i>
The 10. day of Ianuarie. 1589	
<i>My master Alderman Aldwoorth, merchant of the cittie of Bristow, oweth 131.V.326 Res of Portugal monies, which being reduced into Spannish Meruedis make 123.V.118. Mer. for so much cost with all charges of 6 kintals of Pepper as appeareth more at large, Folio 34</i>	Mer 000M.123.V.118
<i>More oweth 108.V.514 Res, which in Spanish Meruedis is 101.V.731 Mer. for so much cost with all charges 2 Kintals of Cloues: 3. Roues of Mases, & one kintall 2. Roues of Synamon, as appeareth more at large Fol. 35</i>	000M.101.V.731
<i>More, oweth 133 V. 976 Mer. for so much cost with all charges 10. pipes of Oyle: as appeareth more at large: Fol. 36</i>	000M.133.V.976
<i>More oweth 111.V.508 Meruedis, for so much cost with all charges 20 Buttes of Sacke, as appeareth more at large. Fol. 37</i>	000M.111.V.508
<i>More oweth 914. Meruedis for registring the billes of exchange in Cyuill, and recouering the monies which is one Meruedi upon the Ducket. 0.</i>	000M.000V.914
<i>More oweth 10 V.608. Mer. which is 28 Ds. 4. Res, for so much cost all my charges and expences of the voyage, as appeareth by the particular account thereof, which I will deliuer you. 0</i>	000M.010.V.608
<i>Item 140. V.610. Mer. (which is 376. Duckets lesse 14. Meru) resteth to ballance this account: for the which I will be countable vnto you at the sight hereof.</i>	000M.140V.160
<i>Summe total</i>	000M.622V.465

Note heerein the account currant: that you must bring all your portingall (Res) into Spanish (Meruedis) which is onely to multiplie your some of Res, by the number of
 Mul. 15 15. and so to diuide the multiplier of that, by the number of
 Deu. 16 16 and that maketh it into Meruedis. This is a principall rule, & it were too long to yeeld the plaine reason of it. But note withall, that you must account after 375. Mer. to the spanish Ducket: which one Meruede is commonly allowed to the Factor of the recouer of the monies.

⁴⁰ The Marchants Avizo, fols. 46-47.

<i>Marchants Aviso</i>	<i>Account Currant</i>
The 10. day of Ianuarie 1589.	
<i>My master Alderman Aldworth marchant of the cittie of Bristowe, is due 238 V. 159 Res of Portingall monies: which being reduced into Spanish Meruedis, maketh 223 V.274 Meruedis, and is the Neate of 10. fine brode clothes, one Stammell and a wrapper: as appeareth more at large, Fol. 30</i>	Mer 000.M.223.V.274
<i>More is due 127.V.961. Res. which in Spanish Meruedis is 119.V.963 Mer. and is the Neate of 14. kintals and 9. li of Waxe: as appeareth more at large. Folio. 31.0</i>	000.M.119.V.963
<i>More is due 192.V.910. Meruedis, and is the neate of 300 Kintals and 10. pound of Lead, as appeereth, Folio. 32</i>	000.M.192.V.910
<i>More is due 86.V.318 Meruedis: and is the neate of 20 peeeces of Bayes, as appeareth, Fol. 33</i>	000.M.086V.318
{ Summe totall.	Mer 000 M.622.V.465

Note that you still obserue, to keepe a copie of euerie marchants account that you deale for: for so will it be auailable for you, if you should be called in question againe, about your account.

{ Thus endeth the Account }

Como podemos observar, no hay nada complicado en estas cuentas, aunque en su forma y distribución, desde un punto de vista contable, son más perfectas que las que llevaba Thomas Kitson, factor de Gresham, hacia mediados del siglo XVI⁴¹. El objeto de estas cuentas era, sin duda, enseñar al joven a llevar un archivo metodológico de todas sus transacciones en el extranjero, y facilitar al mercader la información que necesitara para incorporarla a sus propios libros de contabilidad. Los detalles que proporcionan las cuentas también servían para recordar al principiante cómo era el proceso de hacer negocios en el extranjero.

Otro dato interesante de estas cuentas es que parecen basarse en el supuesto de que las operaciones mercantiles debían

⁴¹ Cfr. John William Burgon, *The Life and Times of Sir Thomas Gresham; Compiled Chiefly from His Correspondence Preserved in Her Majesty's State-Papers Office: Including Notices of Many of His Contemporaries*, 2 vols., Robert Jennings, 62, Cheapside, London, 1836. Es de singular valor la obra de Raymond de Roover, *Gresham on Foreign Exchange: An Essay on Early English Mercantilism with the Text of Sir Thomas Gresham's Memorandum for the Understanding of the Exchange*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1949. Para una biografía más sintética que la de Burgon, véase F.R. Salter, *Sir Thomas Gresham (1518-1579)*, Leonard Parsons, London, 1925.

efectuarse en metálico. Al factor no se le había explicado cómo anotar las transacciones realizadas a crédito. Puede ser que John Browne no deseara complicar demasiado las cosas al principiante; pero es igualmente posible que el sistema crediticio fuera poco usado en el comercio español y portugués, en comparación con su papel destacado, por ejemplo, en el holandés.

Otra sección que resalta en *The Marchants Avizo*, es la que presenta al lector ejemplos de documentos mercantiles al uso en aquella época. Hemos de destacar una póliza de seguros, para el barco *Gabriel*, sacada por Thomas Aldworth y suscrita por dos mercaderes londinenses y un tercero de Bristol⁴²:

A Policie or writing of assurance

IN the name of God Amen. Be it known vnto all men by these presents: that Thomas Aldsworth marchant of the citie of Bristowe doth make assurance and causeth himselfe to be assured from the Port of the sayd citie of Bristow called Hungrode vnto the port of Lisbon in the kingdome of Portingale, and therehence directly backe againe to the aforesayd Port of Bristow: vpon the bodie, tackle, apparell, ordinance, munition, artillerie, boate, and other furniture, of the good ship called the Gabriell of Bristow, of the burthen of 60. tunnes, or thereabouts. And also vpon all goods, wares, and marchandises laden or to be laden in the aforesayd ship the Gabriel, whereof is maister vnder God for this present voyage R.M. or by what other name the maister of the ship may or shall be called. Beginning the aduventure from the day and houre of the lading of the anker, spreading the sayle, and departure of the sayde ship from Hungrode aforesaid. And so shall continue and endure vntill such time as the said ship with all her sayd furniture, & all the goods and marchandises laden in her, shall returne and safely arriue back againe from Lisbon vnto the Port of Hungrode aforesaid, & there hath surged and mored at an anker by the space of 24. houres in good safetie. Touching the aduventures and perils which we the assurers hereafter named are contented to beare and take vpon vs this present voyage, are of the seas, men of warre, fire, enemies, pirats, rouers, theeues, Iettesons, letters of marke and countermarke, arrests, restraints, and detainments of Kings and Princes & of all other persons, barratry of the Master and mariners, and of all other perils, losses, & misfortunes whatsoever they be, or howsoever to the damage or hurt of the sayd Ship and goods or any

⁴² *The Marchants Avizo*, fols. 56-59.

part or parcell thereof. And that in case of any misfortunes: it shall then be lawfull to the assured his factor, seruant, or assigne, to sue labour, & trauail, for in and about, the defence, safgard and recouerie of the said Ship & goods, and all other the premisses, without any preiudice to this assurance. To the charges whereof, we th'assurers shal contribute eche one according to the rate and quantity of his summe herein assured. It is to be vnderstood that this present writing and assurance shallbe of as much force, strength & effect, as the best and most surest policie or writing of assurance which hath bene euer heretofore vsed to be made in Lumbard streete, or now within the Roial exchange in London. And so we the assurers are contented, and doe promise and bind our selues and euerie of vs, our heirs, executors and assignes for the true performance of the premises, according to the vse and custome of the said streete, or Royall exchange. Confessing our selues to be fully satisfied and paied of and for the considerations due vs after the rate of 7. upon the 100. And in testimony of the truth, we the assurers haue hereunto seuerally subscribed our names and summes of money assured, giuen in London the 19. day of September. 1589.

I W.N. marchant of London am content with this assurance 25.li
(which God preserue) for 25. pounds this 19. day of
September. 1589.

I R.T. marchant of London am content with this assurance 25.li
(which God preserue) for 25. pounds this 20. day of
September. 1589.

I M.R. marchant of Bristow am content with this assurance 25.li
(which God) preserve for 15. pounds this 21. day of
September 1589.

También recoge dos modelos de letra de cambio: uno para España y otro para Inglaterra. El primero adopta la forma de una orden de pago, en la que puede verse la influencia de los métodos comerciales italianos⁴³:

The forme of a bill of exchange for the countrey of Spaine.

WOrshipfull: may it please you to pay vpon this my first bill vnto R.N. or the bearer hereof, within 15. dayes after the safe arriual of the Gabriell of Bristow to her Port of discharge: *thirtie and three pounds, sixe shillings and eight pence. Which is for 100. Duckets that I haue vp by exchange for your vse of T.M. a marchant of London at six shillings and eight pence the Ducket. From S. Lucar the 16. day of December, 1589

**Note that you must make 3. of these billes.*

**Thirty and thre pound six shillings and eight pence*

By me R.A.

⁴³ *Ibid.*, fol. 53.

El segundo no sigue el formato de una orden de pago, sino de un pagaré, más característico de la Europa del Norte⁴⁴:

A bill of Exchange to be made in England.

Witneseth this present bill of exchange: that I R.A. marchant of the cite of Bristowe, do owe vnto T.M. marchant of the sayd cite, the summe of 100. Duckets: I say an hundred Duckets of currant monie of Spaine, accompting after 11. rials of plate to the Ducket. To be payd vnto the said T.M. or his assignes, within 10. dayes next and immediatly after the safe arriual of the good ship called the Gabriel of Bristowe, to the port of S. Lucar in Andalousia in Spaine, or any other porte of hir discharge. And for the true payment thereof, I the abouenamed RA. do binde me, my goods my heirs executors, & assignes, firmly to these presents. In witnesse of the truth, I haue caused two of these billes to be made (the which the one being payed, the other to be void): and haue put my firme and seale vnto them, & deliuered them as my deed, in Bristow the 15. day of September 1589. and in the 31. yeare of our Soueraigne, Queene Elizabeth her maiesties raigne, &c.

La colección de formularios no incluye, sin embargo, un contrato de flete, quizá porque el joven mercader no tenía que preocuparse de ese documento al inicio de su carrera.

Era tradicional que el aprendizaje ofreciera mucho más que una mera formación empresarial. La Society of Merchant Adventurers of England, por ejemplo, imponía un código de conducta a sus jóvenes, reconociendo con él su responsabilidad sobre unos muchachos que ya no estaban bajo la tutela de sus padres y se encontraban expuestos a las tentaciones de la vida en una ciudad extraña. No sabemos si la Spanish Company tenía una normativa similar, pero el autor de *The Marchants Avizo* se tomó muy en serio su responsabilidad en la formación religiosa y moral de los lectores. Hace hincapié en la necesidad de la oración y de la meditación; se recomienda que el joven dedique media hora al día a estos menesteres, con independencia del volumen de trabajo que tenga, al tiempo que se le dan sugerencias de cómo deben ser. Cuando su barco llegaba al puerto de destino, su primer pensamiento debía ser para dar gracias a Dios por haberle protegido. Debía rezar siempre antes de las comidas. Es probable que el autor se sintiera en la obligación de insistir

⁴⁴ *Ibid.*, fols. 53-54.

en estas cosas, porque los aprendices iban a países de religión distinta a la suya y donde no había ocasión de asistir a servicios religiosos que estuvieran en concordancia con los de la Iglesia de Inglaterra. John Browne no hace referencia a esto, pues deseaba que su libro no fuera ofensivo en el extranjero, aunque seguramente tuvo ese pensamiento.

The Marchants Avizo ofrece muchos consejos a los jóvenes en el ámbito de la ética empresarial y de la conducta de la vida privada. El aprendiz debía ser "lowly, curteous, and serviceable vnto euey person"⁴⁵; escrupulosamente honesto; no debía participar en ninguna clase de juegos, y mucho menos si se trataba de naipes o dados; no debía ser ostentoso en el vestir; debía cumplir sus promesas y vivir de acuerdo con sus ingresos. Se le recomendaba:

Be not greedy nor in lust after that, which is both displeasent vnto God: hurtfull to thy body; an enemy to thy soule: and a shortner of thy life: which is: Wine, Welth and Women⁴⁶.

Se le exhortaba a que se apartara del mal y practicara el bien, ayudara a las viudas, los huérfanos, los desconocidos, los pobres y los oprimidos.

Aunque John Browne decidió incorporar la palabra española *avizo* al título del libro, nos sorprende que no intente inducir a sus lectores a estudiar español o portugués⁴⁷. Se conservan pocas pruebas documentales que nos puedan informar de la predisposición de los mercaderes ingleses a aprender el idioma de los que tenían negocios con ellos. Valga de muestra que, en el siglo XVII, los albaceas de John Whitson, mercaderes de Bristol, hicieron constar que poseía libros en latín, inglés, y uno en español, lo que demuestra que no era frecuente. Suponemos que los mercaderes que vivían en el extranjero, durante algún tiempo, aprendían la lengua, pero la mayor parte de los negocios se realizaba con la ayuda de intérpretes. Puede que John Browne pensara que sus lectores ya tenían bastante que aprender, como para tener que estudiar, además, español o portugués. Algunos, incluso, tenían dificultades con el inglés cuando redactaban algún documento o carta.

⁴⁵ *Ibid.*, fol. 3.

⁴⁶ *Ibid.*, fols. 63-64.

⁴⁷ Dejando a un lado los nombres de las monedas, pesos, medidas y derechos de aduana, tan solo hay una segunda palabra española en el libro: cabo (paquete pequeño).

The Marchants Avizo contiene tal cantidad de información detallada para el joven mercader, en lo tocante a técnicas comerciales y normas de conducta, que no nos parece lógico que, desde la óptica de nuestros días, señalemos todos los aspectos que nos gustaría encontrar en el libro y que éste no recoge. Por ejemplo, no hay ninguna alusión a la Spanish Company, a la que debía pertenecer todo mercader con negocios en España y Portugal; ni ninguna indicación de si la Compañía poseía algún tipo de organización en el extranjero a la que el joven pudiera dirigirse en caso de necesitar ayuda. Tampoco hay referencia de ninguna clase a las condiciones de vida en España y Portugal: alojamiento, transporte o sistema judicial. Y es inútil intentar encontrar algún tipo de comentario relativo a los deberes del joven en el mar o al llegar al puerto de destino. Del mismo modo, nada se menciona sobre las leyes, nacionales o locales, vigentes en las ciudades españolas y portuguesas. Quizá el autor de *The Marchants Avizo* pensó que estas cosas se aprendían mejor con la experiencia diaria. Después de todo, su libro es una introducción al tema; pero, aún siendo así, contiene semejante conjunto de datos, que el principiante necesitaba bastante tiempo para asimilarlos.

VI

Edición de 1589

La primera edición de *The Marchants Avizo* apareció en 1589, cuando Inglaterra estaba en guerra con España. El único ejemplar que se conserva está en la biblioteca de St. John's College, Oxford, encuadernado con otras obras publicadas entre 1593 y 1681. La portada es la que reconstruimos a continuación:

THE
MARCHANTS AVIZO
VERY NECESSARIE FOR THEIR

sonnes and seruants, when they first send them be-
yond the seas, as to Spaine and Portingale or
other countreyes.

Made by their hartie wellwiller in Christ. I.B. Marchant.

ECCLES. 40.18.

To labour and to be content with that a man hath, is a sweet life:
but the feare of God is aboute all, &c.



Imprinted at London by Richard Field for Wil-
liam Norton, dwelling in Paules Churchyard
at the signe of the Queenes armes.
1589.

El editor, William Norton (1527-1593) era hijo de Andrew Norton, de Bristol. Fue uno de los socios fundadores de la Stationers' Company de Londres, y responsable de la publicación de un importante número de libros⁴⁸.

⁴⁸ E. Gordon Duff, *A Century of the English Book Trade. Short Notices of All Printers, Stationers, Book-Binders, and Others Connected with It from the Issue of the First Dated Book in 1457 to the Incorporation of the Company of Stationers in 1557*. The Bibliographical Society, London, 1905. En la entrada correspondiente al editor de esta edición dice lo que sigue:

NORTON (William), stationer in London, was born in 1527. He was an original member of the Stationers' Company on its incorporation in 1557 and rapidly rose to a high position. He was collector in 1563 and 1564, Under-Warden in 1569-70 and 1593. He did not print himself but

El impresor, Richard Field, era hijo de Henry Field, de profesión curtidor, de Stratford-on-Avon. Después de haber realizado su período de aprendizaje con Thomas Vautrollier, ingresó, como socio de pleno derecho, en la Stationers' Company, el 4 de Marzo de 1587. *The Marchants Avizo* fue uno de los primeros libros que imprimió. Su emblema era el "Anchora Spei", el mismo que Vautrollier había utilizado⁴⁹.

Hay una cita del *Eclesiástico*, 40.18, en la portada de esta primera edición: "To labour and to be content with that a man hath, is a sweete pleasant life: and that is, to find treasure of all treasures" ("Dulce es la vida del que se basta a sí mismo y del que trabaja, pero más todavía la del que encuentra un tesoro")⁵⁰. John Browne debió pensarlo mejor y

had a very large number of books printed for him by others. His address was the King's, afterwards Queen's, Arms in St. Paul's Churchyard and he used as a device a tun having the letters Nor upon it and a spring of "Sweet William". He married Joan daughter of William Bonham the stationer and had one son Bonham Norton. He died in 1593 aged 66 and his will was proved January 1st, 1594. He left a large fortune in real and personal estate and made considerable bequests to charity. He was buried in the church of St. Faith and his epitaph has been preserved by Dugdale (p. 112). Véase también *The Dictionary of National Biography*.

⁴⁹ R.B. McKerrow, ed., *A Dictionary of Printers and Booksellers in England, Scotland and Ireland, and of Foreign Printers of English Books 1557-1640*. The Bibliographical Society, London, 1910. En la entrada correspondiente al impresor de esta edición, se recoge lo siguiente:

FIELD (Richard), printer in London, 1579-1624; (1) Blackfriars, (2) The Splayed Eagle, Great Wood Street, c. 1600. Son of Henry Field, tanner, of Stratford upon Avon, whose goods and chattels John Shakespeare, the poet's father, with two others was employed to value on August 25th 1592. In 1579 Richard Field left Stratford and, coming to London, apprenticed himself to George Bishop for seven years. He was at once transferred for the first six years to Thomas Vautrollier, the Huguenot printer in Black friars [Arber, ii, 93]. Thomas Vautrollier died before March 4th, 1587, and Richard Field who had taken up his freedom on February 6th, married his master's widow within a twelvemonth and thus succeeded to one of the best businesses in London. His first book entry is found in the Registers under December 24th, 1588. On April 18th, 1593, Field entered in the Registers "a booke intituled Venus & Adonis," the first of William Shakespeare's books that passed through the press. On May 9th, 1594, Field also printed for John Harrison the elder, Shakespeare's *Lucrece* and a second edition of *Venus and Adonis*. This was followed in 1596 by a third edition of the same work, in octavo. About 1600 Field removed from Blackfriars to the parish of St. Michael in Wood Street, at the sign of the Splayed Eagle. In 1615 he was returned as having two presses. He became a prominent member of the Stationers' Company, of which he was elected Master in 1619 and 1622. Field died in the autumn of the year 1624. By his will which was proved on December 14th in that year, he desired that he might be buried in the church of St. Michael, Wood Street. His property he divided into three parts, one of which he left to his wife, who is called Jane in the will. This was probably a second or third wife, and not the Jacqueline, or Jaklin, the widow of Thomas Vautrollier. He bequeathed The Splayed Eagle to his son Richard, and other property in Wood Street to another son Samuel. Small bequests were also left to Manasses and James Vautrollier, two of the sons of Thomas Vautrollier. The only other member of his family mentioned in the will was a sister Margaret, and there is no mention of Stratford upon Avon. Field's business eventually passed into the hands of George Miller, one of his apprentices. [P.C.C., 107, Byrde] Field's principal device was the "Anchora Spei" that had previously been used by Thomas Vautrollier. There were several sizes of it.

He also used most of the borders and tail pieces as well as the types that had belonged to Vautrollier. On the whole his work as a printer was creditable, though it did not approach in excellence that of Vautrollier. It is in his brief connection with Shakespeare that its chief interest lies (pp. 102-3). Cfr. E. Arber, *A Transcript of the Registers of the Company of Stationers of London, 1554-1640*, 5 vols., London, 1875-94 para toda referencia a este autor, en la presente y posteriores notas.

⁵⁰ *The Holy Bible*, printed at London by Christopher Barker, 1584.

entender que este pensamiento no era demasiado adecuado para los mercaderes en prácticas, cuyo principal objetivo se supone que era incrementar su riqueza. En ediciones posteriores se utilizaría una cita diferente.

Edición de 1590

El único ejemplar que se conserva es propiedad de Mr. P.E. Tyhurst, de Gatcombe Park, Minchinhampton, Stroud, Gloucestershire, Inglaterra. La portada reza como sigue:

THE
MARCHANTS
AVIZO.
VERIE NECESSARIE FOR
their Sonnes and seruants, when they
first send them beyond the Seas, as to
Spayne and Portingale or other
Countreyes.
Made by their hartie wellwiller in Christ.
I. B. Marchant.
Eccls. I. Chap. II. verse.
The feare of the Lord is glorie, and gladnes reioycing,
and a
ioyfull crowne, & c.
Imprinted at London by Thomas Orwin, by
the assignes of William Norton.
1590.

En esta portada aparece el emblema del impresor: dos manos que se estrechan, sosteniendo un caduceo y dos cornucopias, rodeados por las palabras: "By Peace Plenty. By Wisdom Peace"⁵¹:



⁵¹ Ronald B. McKerrow, *Printers' & Publishers' Devices in England & Scotland, 1485-1640*, The Bibliographical society, 1913, pp. 105-6 e ilustración 273.

El ejemplar está sin encuadernar y se compone de páginas cosidas, probablemente según lo publicó el impresor. Faltan algunas páginas al final de la obra, que consta de ocho páginas preliminares (portada, dedicatoria, poema e índice), seguidas de sesenta y dos páginas numeradas. La edición de 1589 tiene sesenta y ocho páginas numeradas y la de 1591, setenta. Es posible que la edición de 1590 también tuviera setenta páginas numeradas, pues su presentación se asemeja más a la de 1591 que a la de 1589 y ambas las imprimió Thomas Orwin⁵².

La edición de 1590 no es reimpresión de la de 1589. Alguien, el autor seguramente, aprovechó la oportunidad para hacer algunas modificaciones en el texto y en las marcas de los mercaderes que aparecen en los márgenes.

Edición de 1591

Tenemos constancia de la existencia de dos ejemplares: uno en la Huntington Library (California); y otro en la New York Public Library. La portada es idéntica a la de la edición de 1590, exceptuando la fecha. Esta edición incluye los preliminares habituales, seguidos de páginas numeradas del uno al setenta. Es muy similar a la de 1590, aunque tiene pequeñas modificaciones que demuestran que no fue una mera reimpresión.

Con la aparición de esta tercera edición, parece que la demanda del mercado quedó satisfecha. Habrían de pasar dieciséis años para que viera la luz la siguiente edición.

⁵² ORWIN (Thomas), printer in London, 1587-93. In Paternoster Row over against the Cheker. He was an apprentice to Thomas Purfoote, by whom he was presented for his freedom on May 5th, 1581 [Arber, ii, 684]. He succeeded to the business of George Robinson, whose widow he married. In 1587-8 Orwin appears to have got into trouble with the Court of Star Chamber, and consequently the Company ordered him to leave off printing until he received the permission of that court; but on May 20th following a letter was received by the Company signed by the Archbishop of Canterbury, the Bishop of London and others, in consequence of which Orwin was admitted a master printer. This incident was referred to by Martin Marprelate in his *Epistle*, where addressing the Archbishop of Canterbury he says, "Did not your grace of late erecte a new printer... one Thomas Onwine (who sometimes wrought popish bookes in corners: namely, Jesus Psalter, our Ladies Psalter, etc.) with condition he should print no such seditious bookes as Walde-grave hath done?" [*Epistle*, ed. Arber, p. 23]. According to Cooper in his *Admonition*, Orwin denied this accusation, but in 1591-2 his press was sized by the Company [Arber, i. 555]. He died before June 25, 1593, being succeeded by his widow Joan Orwin. Orwin sometimes used the device of an urn marked with T.O., at others that of two hands clasping, each other, and the motto "By Wisdom place by peace plenty". A third device was that of Mars standing with sword and shield. Véase R. B. Mackerrow, ed., *A Dictionary of Printers and Booksellers in England, Scotland and Ireland, and of Foreign Printers of English Books 1557-1640*, ed. cit., p. 208.

Edición de 1607

En 1604, España e Inglaterra firmaron la paz. En los años siguientes, el comercio se reactivó. En 1607, John Norton pensó que el libro todavía podía ser de interés, habida cuenta de la nueva situación política angloespañola.

La diferencia más destacable entre esta edición y las anteriores es que el nombre de John Browne ya no figura en la Dedicatoria y ha sido sustituido por las iniciales "J.B."; se ha omitido la frase: "From my house in Bristow the 26 day of October, 1589"; la fecha de "1587" se ha incorporado al margen en el que figura una nota a la primera estrofa del poema; la palabra "king" se ha sustituido por "Queen" en la última estrofa. También hay cambios importantes en los caracteres, ornamentación y ortografía empleados. Sin embargo, poco esfuerzo se dedicó a actualizar la obra. Se sigue exhortando al joven mercader a "Honour thy Prince (*sic*), for *she* hath power over life and death". Las cuentas y documentos siguen llevando la fecha de 1589 y en ninguna parte se indica que Thomas Aldworth y John Browne ya habían fallecido.

Hemos podido documentar siete ejemplares de esta edición, que se encuentran en las siguientes bibliotecas: British Museum (Londres); the National Maritime Museum, Greenwich (Inglaterra); the Goldsmiths' Library, University of London (dos ejemplares); the Bodleian Library (Oxford); y the Chaplin Library, Williams College, Williamstown (Estados Unidos). El séptimo es propiedad de Messrs. Page & Co., Solicitors, 2, Bristol Chambers, Bristol (Figura 1).

El emblema del impresor en esta portada es el de las manos que se estrechan y las cornucopias; el mismo de las ediciones de 1590 y 1591.

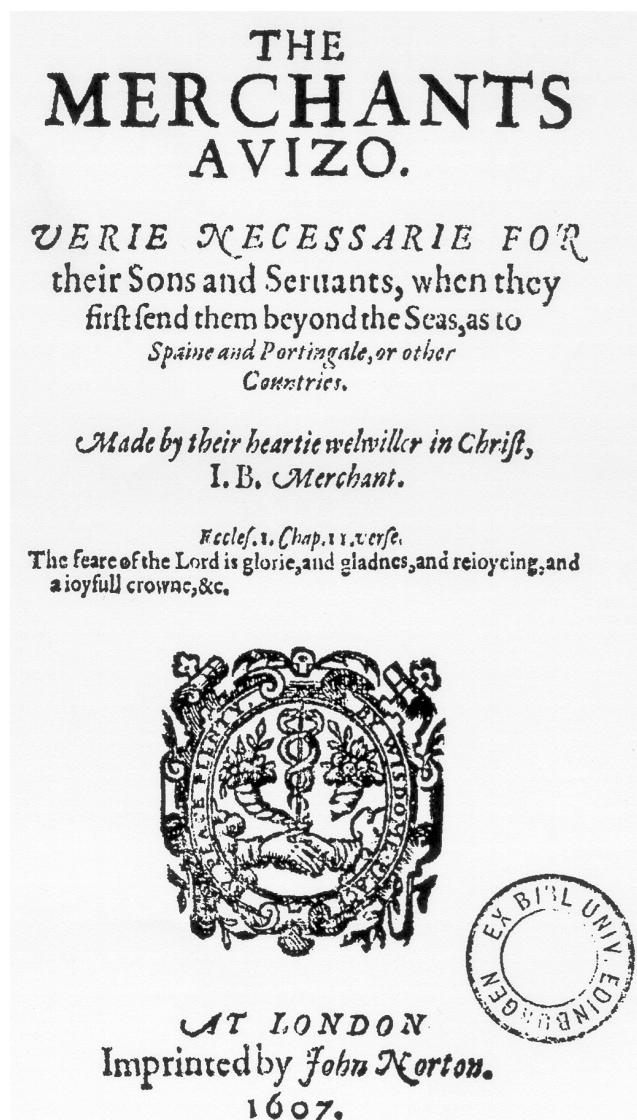
Uno de los ejemplares de la Goldsmiths' Library, University of London, está encuadernado con obras del siglo XVII. Le falta la portada; en su lugar, se ha insertado una reproducción facsímil. La portada original puede que sea la que se conserva en la Bagford Collection de la British Library⁵³.

El ejemplar de Messrs. Page es el que en su día perteneció al Teniente Coronel Bramble, cuyos comentarios a esta edición se recogen

⁵³ Harley 5949 No. 167 fo. 65v.

en *The Proceedings of the Clifton Antiquarian Club*, de noviembre de 1892, y a los que ya nos hemos referido en el presente estudio⁵⁴. El ejemplar del National Maritime Museum proviene de la colección del Lowther Castle, en Penrith (Inglaterra), propiedad del Conde de Lonsdale.

Figura 1: *The Merchants Avizo*. Edición de 1607



⁵⁴ Véase nota 3.

Edición de 1616

En 1616, John Bill⁵⁵, socio de Norton, sacó a la luz otra edición. Tenemos prueba documental de la existencia de ejemplares en las siguientes bibliotecas: British Museum (Londres); the Bodleian Library (Oxford); Christ Church (Oxford); Biblioteca del Congreso (Estados Unidos);

⁵⁵ BILL (JOHN), King's Printer and bookseller in London, 1604-30; Northumberland House, St. Martin's Lane, Aldersgate Street, and Hunsdon House, Blackfriars. Son of Walter Bill of Wenlock, co. Shropshire. Probably through the influence of the Nortons, also natives of Shropshire, he was sent to London and apprenticed to John Norton, the printer, from the Feast of St. James the Apostle [i.e., July 25th], 1592, and took up his freedom in 1601. As John Norton was Sir Thomas Bodley's stationer, it was presumably on Norton's suggestion that John Bill was selected by the founder of the Bodleian to travel abroad and buy books for the library on commission. At the same time it speaks highly for his own ability that at the outset of his career he should have been chosen as the best man for such an undertaking. It is uncertain at exactly what period he was abroad, but it was probably between 1596 and 1602 or 1603. In one of his letters Sir Thomas Bodley writes as follows: "You need make no doubt, but Jo. Bill hath gotten everywhere, what the place would afford, for his commission was large, his leisure very good, and his payment sure at home". In another he speaks of Bill as having visited the chief cities in Italy, and as having brought books to the value of upwards of four hundred pounds [*Reliq. Bodl.*, p. 66 et seq.]. After his return home he set up as a bookseller in London, where among his customers was Isaac Casaubon [Pattison's Casaubon, 1875, pp. 406, 433-4]. He had a close and intimate friendship with both John Norton and Bonham Norton; in fact there is very little doubt that he managed the printing business of the former during the later years of his life. There is no doubt also that these three men, John Norton, Bonham Norton and John Bill, advanced the money necessary to enable Robert Barker, the King's Printer, to carry through what is known as the Authorized version of the Bible, and in return for this help some sort of compact was entered into between the parties, by which John Bill and Bonham Norton became shareholders in the King's Printing House. A bitter family quarrel subsequently broke out between Bonham Norton and Robert Parker, and as a result, Robert Parker brought an action in the Court of Chancery against both John Bill and Bonham Norton, which was the forerunner of a long and costly series of law suits. By a decree of May 7th, 1619, the Court decided that John Bill was a bona-fide purchaser of his share and was entitled to enjoy it. Consequently he continued to be King's Printer for the remainder of his life. The imprints may be arranged as follows: (1) Robert Barker alone down to July, 1617, (2) Bonham Norton and John Bill from July, 1617, to May 7th, 1619; (3) Robert Barker and John Bill from May 8th, 1619, to January, 162¹; (4) Bonham Norton and John Bill from January, 162¹, to October 21st, 1629; (5) Robert Barker and John Bill from October 20th, 1629, till John Bill's death on May 5th, 1630. Further evidence that John Bill was carrying on the business of a bookseller at this time is found in the *Hist. MSS Comm.*, 6th Report, where amongst the Manuscripts of the Duke of Northumberland is a list of fifty-three books, mostly foreign books, purchased from John Bill. He also became an extensive publisher of books from 1604 onwards. John Bill regularly visited Frankfort Book Fair and amongst the Domestic State Papers is an interesting letter from him, to Dr. Widemann of Augsburg, dated June 22nd, 1619, relating to some books that Widemann had offered to King James, and which John Bill desired should be sent to the next Frankfort Fair for his inspection [*Library*, March, 1900, p. 175]. For some years John Bill issued an edition of the Frankfort catalogue for circulation in England, and all the issues from 1622 to 1626 contained a special appendix of *Books Printed in English* [*ibid.*]. John Bill made his will on April 24th, 1630, and died shortly afterwards. He bequeathed a sum of £15 to the poor of his native place, and a sum of £10 to pensioners of the Company of Stationers, as well as two pieces of plate valued at £20, and a sum of £5 for a dinner to the Livery on the day of his burial. To Bonham Norton and Robert Barker he left £5 apiece, and to his wife Jane Bill an annuity of £300 to be paid out of the profits of his share in the King's Printing House, and all those his parts of the houses in Blackfriars and St. Andrew's in the Wardrobe. He left three sons, John, Charles, and Henry, the first of whom succeeded to his father's share in the King's Printing House. John Bill nominated as his executors the Rev. John Mountford, William Austin, and Martin Lucas, gent. [Plomer, *Wills*, pp. 51-54]. Véase R.B. Mackerrow, ed., *A Dictionary of Printers and Book sellers in England, Scotland and Ireland, and of Foreign Printers of English Books 1557-1640*, ed. cit., pp. 31-33. Cfr. H.R. Plomer, *Abstracts from the Wills of English Printers and Stationers, from 1492 to 1630*, The Bibliographical Society, 1903.

the Kress Library, Harvard Graduate School of Business Administration (Estados Unidos); the Central Reference Library (Bristol); y la Massachusetts Historical Society (Estados Unidos). La portada dice así:

THE
MERCHANTS
AVIZO.
VERY NECESSARY FOR
their Sonnes and Seruants, when they
first send them beyond the Sea, as to
*Spaine and Portingale, or other
Countries.*
*Made by their hearty wellwiller in Christ,
I. B. Merchant.*
Eccles. I. Chap. II. verse. The feare of the Lord is glory,
and gladnesse, and reioycing,
and a ioyfull crowne, & c.
LONDON, Printed by JOHN BILL.
1616.

El emblema del impresor es un mercurio alado, en posición vertical, con un pie apoyado en un globo⁵⁶:



En esencia, esta edición es la misma que la de 1607, aunque tiene numerosas modificaciones ortográficas. El impresor utilizó marcas de mercaderes distintas a las de ediciones anteriores.

⁵⁶ Ronald B. MacKerrow, *Printers' & Publishers' Devices in England and Scotland, 1485-1640*, ed. cit., p. 352, e ilustración 382.

Edición de 1640

Los derechos del libro se otorgaron a Mistress Joyce Norton⁵⁷ y a Master Whitaker, de acuerdo con la escritura ejecutada por los albaceas de John Bill. Así, la última edición la imprimió Richard Whitaker⁵⁸ en 1640. Poseemos prueba documental de la existencia de ejemplares en las siguientes bibliotecas: British Museum (Londres); the Bodleian Library (Oxford); the National Library of Scotland (Edimburgo); Queen's College (Oxford); the Folger Shakespeare Library (Washington); New York Public Library; y Columbia University Library (Estados Unidos). La portada reza así:

THE
MERCHANTS
AVIZO,
OR
Instructions very necessary for
their Sonnes and Servants, when
they first send them beyond the Sea, as to
Spaine, and *Portingale*, or other
Countries.
Written by a wel-willer to youth, I. B.
Merchant in *Bristoll*.
London,
Printed by E.G. for Richard Whitaker and are to
be sold at this shop at the signe of the Kings Armes
in Saint *Pauls* Churchyard, 1640.

El emblema del impresor se compone de tres plumas.

Esta edición, sustancialmente, es la misma que las de 1607 y 1616 y, al igual que ellas, consta de los preliminares habituales, seguidos de setenta páginas numeradas. Una vez más hay modificaciones numerosas en la ortografía y en las marcas de los mercaderes.

⁵⁷ NORTON (Joyce), (?) printer in London, 1632-7; The King's Arms, St. Paul's Churchyard. John Norton who died in 1612 left a widow Joyce, but it is not clear whether she is to be identified with the subject of this note. Joyce Norton was in partnership during the above period with Richard Whitaker. Véase R.B. MacKerrow, ed., *A Dictionary of Printers and Booksellers in England, Scotland and Ireland, and of Foreign Printers of English Books 1557-1640*, ed. cit., p. 205.

⁵⁸ Véase Henry R. Plomer, *A Dictionary of the Booksellers and Printers Who Were at Work in England, Scotland and Ireland from 1641 to 1667*, The Bibliographical Society, London, 1907. En la entrada correspondiente a este editor, se recoge la siguiente información: WHITAKER (Richard), bookseller in London; King's Arms in St. Paul's Churchyard, 1619-48. Took up his freedom May 3rd, 1619. [Arber, iii, 685]. In partnership with Thomas Whitaker (...). They had an extensive business, and published much of the best literature of the period. Richard Whitaker was a warden of the Company of Stationers in the years 1643-5. He died on February 5th, 1647⁸ (p. 192).

Como hemos señalado, en todas las ediciones la ortografía varía de forma considerable, y ninguna de las empleadas se utiliza sistemáticamente. También hay diferencias en los caracteres, ornamentación y diversas marcas de mercaderes usados. Existen algunas alteraciones menores en las fechas de las cuentas, aunque puede que sea debido a errores de imprenta. Por lo general, estas diferencias no son significativas, exceptuando la eliminación del nombre de John Browne, que tan solo aparece en las tres primeras ediciones.

Excluyendo la primera edición, el resto están impresas en papel del mismo tamaño y poseen idéntico número de páginas. El contenido y la distribución de cada página prácticamente se corresponden, palabra por palabra, en todas ellas, salvo en discordancias menores, que se deben al uso de caracteres diferentes. Ninguna de ellas es, en ningún aspecto, una ampliación de la anterior.

No nos consta que *The Marchants Avizo* se reeditara después de 1640. Es posible que la última edición no lograra alcanzar el éxito esperado, pues la obra ya tenía cincuenta años y nunca se había actualizado.

VII

El objetivo primordial de *The Marchants Avizo* no era ofrecer una perspectiva panorámica de la organización del mercado isabelino; ni tampoco era describir detalladamente los procesos económicos y las técnicas comerciales al uso cuando un mercader de Bristol enviaba mercancías a la Península Ibérica y a cambio recibía importaciones diversas de España y Portugal. No obstante, nos facilita cierta información de cómo funcionaba el comercio. Las cartas, cuentas y otros documentos comerciales puede, o puede que no constituyan una relación de los acontecimientos que realmente sucedieron; pero a partir de los mismos es posible reconstruir un relato, más o menos coherente, de los pasos que había que dar en una empresa comercial de esta naturaleza.

Para esta expedición concreta, Thomas Aldworth había puesto en el *Joseph* un cargamento de paños, cera y plomo. Además, tenía otras mercancías en el *Gabriel*, que, posiblemente, era su propio barco, y que había asegurado con dos mercaderes de Londres y un tercero de Bristol. Tenía que pagar una prima de un siete por ciento, pero, ante los muchos peligros en los que podía verse, estimó que merecía la pena hacerlo, a pesar de que muchos de sus contemporáneos no eran tan precavidos y

preferían arriesgarse. Otra parte de la mercancía estaba en el *Unicorn*. Se sobreentiende que, para esta ocasión, también iban a zarpar otros barcos al mismo tiempo, con el fin de protegerse mutuamente. El *Gabriel*, el *Minion* y el *Joseph* llegaron juntos a Lisboa; en la expedición también participaba el *Pleasure*. La práctica de distribuir la mercancía entre varios barcos que navegaban en la misma dirección era algo habitual para los mercaderes.

Cuando la flota estuvo lista, Robert Aldworth se embarcó en el *Joseph*, llevando consigo, sin lugar a dudas, una copia de la "General Remembrance", así como las instrucciones para este viaje, en forma de "Particular Remembrance"⁵⁹. Gracias a ésta sabía de qué mercancía era responsable, cuánto le había costado a su patrón, y el precio mínimo al que podía venderla. También se le dice qué tiene que comprar en España y Portugal, además de otras instrucciones. Está claro que actuaba en calidad de factor para, al menos, otro mercader, además de su patrón:

*A briefe order for making a marchants
particular remembrance*

**These words have relation to the General remembrance spoken of in the beginning.*



A Remembrance for you my seruant R.A. that principally you do with diligēce *read & regard the counsel of that litle booke which I now geue you. And now (God willing) at your coming to Lisbon, you shal receaue out of the Ioseph wherin you go, one pack of 10. fine brode Clothes, and 1. fine stamell cloth, with a gray cotten wrapper, the which are marked as in the margent. The brode clothes stand me with all charges twelue pounds a cloth, and I hope they will yeld you in Lisbon about 52. duckets. The Stāmel standeth me in 17. pound, and I hope will yeeld you 75. Duckets: & the wrapper cost 30. shillings. All which doe you your best indeuoure, to sell as the time serueth. More (God willing) you shall receiue 3. Hogshead of waxe, marked also with the former marke, wherein is 14. hundred and 13. pound. It doth stand me all charges about 5. pound 12. shillings the hundreth: the which you may sell for 25. Duckets a Kintal, if the time so offereth. More also you shall receaue for my acompt 20 tunnes of lead, conteining 345. peeces marked as in the top of the former page: the which if you cannot sel to some reckning in Lisbon, do you let it goe along in the Ship to S. Lucar, and there to sell it as well as you may: I hope it will be worth 22. Rials the Kintall.

⁵⁹ Cfr. "A briefe order for making a marchant particular remembrance", *The Marchants Avizo*, 1589, fol. 50.

Salió de Kingroad el día estipulado. Su primera carta, acerca de los vientos desfavorables que obligaron a su barco a detenerse en Hilford y del hecho de que llegó a Lisboa dieciséis días después de su salida, sirve para recordarnos las dificultades de las comunicaciones marítimas de entonces. Incluso cuando llegó a Portugal sufrió un retraso en el cumplimiento de sus obligaciones. Alude, sin ningún tipo de comentario, a que no había desembarcado la mercancía ni vendido nada, "for it is but 3. dayes since we arriued"⁶⁰.

Entre tanto, no había perdido el tiempo. Había concertado su alojamiento y puesto en contacto con otros mercaderes, incluido "W.O.", amigo de su patrón, al que se menciona en las instrucciones. Se las arregló para avisar a Thomas Aldworth de los precios que se pagaban en el mercado por varias clases de paño, plomo y trigo; y para informarle de ciertas mercancías portuguesas que podían interesar a su patrón: pimienta, clavo, macia, nuez moscada, canela, calicó, jabón, sal y palo. Diez o doce días más tarde volvió a escribir dándole detalles del precio al que había vendido parte de los paños, cera y plomo. Los paños los compró Jacques Magomes, y la cera Bernard Priget. Para vender algunos paños se vio obligado a hacer descuentos. Sus "implements" o compras fueron: pimienta, que se la suministró Michael Sebra; clavo, macia y canela, que se los compró a Lewis Betron y Martin Ferbuc.

En Lisboa, el muchacho también actuó de agente para otro mercader inglés, para el que vendió paños finos (popelin) y al que envió pimienta y clavo en el *Minion*. Otro servicio que realizó para este mercader consistió en cobrar una deuda y enviar el dinero, por letra de cambio, a Sevilla. No se especifica si recibía algún tipo de compensación por estas tareas. Existían agentes a comisión y factores que se encargaban de estas funciones, aunque no cabe duda de que los mercaderes ingleses, con negocios en la Península, estaban dispuestos a hacerse favores. El 7 de noviembre, el joven anuncia su intención de trasladarse a Sanlúcar de Barrameda. Era corriente, en aquellos que se dedicaban al comercio con la Península, ir primero a Portugal y después a España. Según parece, llegó a Sanlúcar en diciembre. Allí vendió los paños y el plomo que le quedaban y mandó a Inglaterra aceite, cochinilla y jerez. Cada envío llevaba la correspondiente marca del mercader y un conocimiento de embarque,

⁶⁰ "A letter to be written to your Master presently upon arrival at your Port", *The Marchants Avizo*, 1589, fol. 9.

debidamente firmado por el sobrecargo del barco. Para gestionar todos estos negocios, es casi seguro que Robert Aldworth consultó a "I.T.", amigo de su patrón en Sanlúcar, al que también entregaría el regalo que Thomas Aldworth le enviaba desde Inglaterra.

En Sanlúcar el joven factor necesitó dinero para terminar con todas las operaciones que su patrón le había encomendado, incluida la reserva para el transporte de quince toneladas en el *Unicorn*, del que Thomas Aldworth ya era usuario. Esta contingencia se contempla en la "Particular Remembrance", por lo que se dirigió a "T.M.", que le prestó 100 ducados. Acordaron que se los devolvería, aplicando una tasa por ducado; con tal fin, extendieron una letra de cambio pagadera, en el plazo de quince días, a partir de la llegada del *Gabriel* a su puerto de descarga en Inglaterra⁶¹:

But if it fall out that you shall want any monies to furnish the lading of 15. tunnes in the Vnicorne, which I am bounde vnto: thē request so much friēdship of T.M. to furnish that which you want in monyes by exchange: and agree with him for the exchange so good cheape as you can, as about 6. shillings and 4. pens or 6. shillings and 8. pens the Ducket, and this my letter shall be your warrant.

Robert Aldworth no permaneció siempre en Sanlúcar durante su estancia en España. El día 25 de enero escribe desde Sevilla a un amigo en Portugal, rogándole que entregue la carta que le envía a un mercader de paños de Lisboa y que se haga cargo de los 100 ducados que, por escrito, le había exigido que le pagara. Todo parece indicar que el joven debió recibir otras instrucciones, después de abandonar Portugal, pues su amigo recibió la sugerencia de invertir el dinero en pimienta. Quizá Thomas Aldworth se había percatado de que su pimienta estaba alcanzando un buen precio en el mercado y deseaba recibir más envíos.

Mientras permaneció en Sevilla, Robert Aldworth escribió a otro amigo pidiéndole que recibiera un cargamento de plomo del *Gabriel*, cuando éste llegara a Sanlúcar, que lo vendiera y, con lo recaudado, fuera a Jerez a comprar ocho barriles del mejor vino y lo enviara a Inglaterra. El dinero sobrante se lo debía mandar, inmediatamente, a Sevilla.

⁶¹ Cfr. "A briefe order for making a marchant particular remembrance", *The Marchants Avizo*, 1589, fols. 50-51.


El objeto de su visita a la ciudad hispalense se deduce por las cuentas, pues Francisco Bera, que le había comprado plomo, y Sebastián de Laga, que le había vendido aceite, eran sevillanos. Pedris Meris, mercader de paños, era de Sanlúcar. El vino lo había adquirido de Martín de Leso, ciudadano de Jerez.

Las cuentas, que se recogen en *The Marchants Avizo*, nos suministran algunos datos sobre la verdadera naturaleza del comercio de aquel entonces. Así, se detallan las tasas que había que abonar para enviar mercancía desde los puertos españoles y portugueses; en ellas se relaciona una amplia gama de impuestos de aduana e incorporan referencias a determinadas prácticas como la envoltura doble para la pimienta, el lavado de las cubas utilizadas para transportar aceite, el ajuste de los toneles antes y después de ponerlos a bordo, y la venta de las fundas que se colocaban en los fardos de paños para su protección durante la travesía⁶²:

<i>Marchants Aviso</i>	<i>Impliments</i>
The 3. Day of Ianuarie 1589	
<i>Oyles 10. pipes for the account of my master Alderman Aldworth, oweth 115.V.600 Meruedis for 400. Roues of Oyle, which cost the first penny 8. Rials and a halfe the Roue. Amount. 0</i>	Mer 000M.115.V.600
<i>(More oweth these charges following)</i>	
<i>For 10. leare pipes for the Oyles, which cost 24. Rio. and a halfe the Pipe. Amount into Spanish Meruedis. 0</i>	8.V.330
<i>For watring the Pipes, and carriage of them at 15. Mer. the Pipe. 0</i>	V.150
<i>For Marco almeran: and bota fuera, at 25. Mer. the pipe.</i>	V.250
<i>For S. Georges custome at one Riall per Tunne. 0</i>	V.170
<i>For yeffo [sic] for the Pipes at 10. Mer. the Pipe. 0</i>	V.100
<i>For carriage of them to the Shrof. [sic] at 21. Mer. the Pipe.</i>	V.210
<i>For filling, rowling and hooping of them, at 45. Mer. the Pipe. 0</i>	V.450
<i>For the Coopers wages at 3. Rials the day, being 5 dayes.</i>	V.510
<i>For Nails, Corke, Canuas, and Leather.</i>	V.170
<i>For Incomiendo at one per 100. 0</i>	1.V.156
<i>For brokerage at halfe per 100. 0</i>	V.578
<i>For cartage at 5. Rials the Tunne.</i>	V.850
<i>For barkage at 7. Rials 12. Mer. the Tunne.</i>	1.V.250
<i>For hooping againe aboorde the shippe at 17 Mer. the Pipe</i>	V.170
<i>For hundage at one Riall per Tunne</i>	V.170
<i>For windage at 17. Mer. the Tunne</i>	V.085
<i>For auerege at 3. Rials per Tunne</i>	V.510
<i>For my prouision at 2. and halfe per 100. 0</i>	3.V.267
{ <i>Summe Totall</i>	Mer 000M.133.V.976

Note that the customes and dueties vpon wares in Spaine and Portingale doe oftentimes change: therefore you must every voyage, make diligent inquirie of it, and so accordingly charge the account.

⁶² *The Marchants Avizo*, 1589, fols. 41-42.

<i>Marchants Aviso</i>	<i>Impliments</i>
<p>The 3. day of Ianuarie 1589.</p> <p><i>Per contra: is due 133.V.976. Merucdis: in the whole charges of 5. Tunnes of Oyles containing 400. Roues: laden aboard the Gabriel in S. Lucar in Andolosia under this marke in the margent: and bought of Sebastian de Lega, Gentleman of Cyuell. Amount.</i></p>	
<p>{ Summe totall.</p>	<p style="text-align: right;"><i>Mer</i> 000M.133.V.976</p>

El valor de *The Marchants Avizo* no solo reside en los datos que facilita sobre las técnicas comerciales, sino también en el hecho de que, en su conjunto, nos presenta un relato, narrado desde dentro, de los problemas que un mercader debía afrontar a diario en sus negocios. Refleja algunas realidades del comercio entre Inglaterra y la Península; así vemos al mercader isabelino preocupado, no por los grandes asuntos de la política del comercio internacional, sino por las pequeñas cosas, aunque no por ello menos importantes, de si los agentes pueden escribir cartas apropiadas o distinguir el buen añil del malo; y en esto consisten los elementos correctores de la tendencia a considerar el comercio internacional sólo en términos de fuerzas económicas ciegas. Una narración detallada como ésta, basada en la experiencia personal, añade una nota de realismo a las generalizaciones sobre la naturaleza y alcance del comercio isabelino. Y es más importante, si cabe, por su singularidad.

Con independencia de lo que dice sobre detalles procedimentales y técnicas de comercio, *The Marchants Avizo* es interesante por lo que nos dice de la actitud del mercader ante su profesión. No es necesario aceptar que John Browne es una figura típica de su clase social, pero sus opiniones son valiosas, pues muy pocos de su gremio expresaron sus ideas por escrito.

Una de las características de *The Marchants Avizo* es la forma que tiene de mezclar los consejos sobre asuntos comerciales con la enseñanza moral y religiosa. Sobre este aspecto, podemos decir que el escritor es un continuador, en contra de un sentido religioso bastante diferente, de la tradición medieval de que la economía no debe estar separada de la ética. Louis B. Wright⁶³ ha señalado que el libro, y en

⁶³ Louis B. Wright, *Middle-Class Culture in Elizabethan England*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill, 1935, pp. 161-2, *passim*.

concreto las máximas del final, "epitomize the bourgeois philosophy that virtue pays in things of this world" y que "With such good advice, the business was prepared to prosper in both this world and the next". Sin duda hay diversidad de opiniones al respecto, pero también se puede argumentar que el autor no parece estar obsesionado con la enseñanza de una moralidad apropiada para aquellos que desean tener lo mejor de ambos mundos; que no considera la religión a la luz de las ventajas que puede o no producir, aunque no tiene inconveniente en señalar que una conducta apropiada hace del aprendiz un mercader y un hombre mejor.

Durante algún tiempo, en las décadas pasadas, se mantuvo viva una controversia que centraba su atención en el surgimiento de la burguesía en la Inglaterra del siglo XVI. Durante el reinado de Isabel I (1558-1603), los mercaderes todavía no habían alcanzado la prominencia social a la que llegarían más tarde, pero su importancia iba en aumento. El poema introductorio de *The Marchants Avizo* muestra que el autor consideraba al mercader como la piedra angular de toda la economía, y que el objetivo principal de la obra era contribuir a la formación de los jóvenes para que fueran miembros dignos de una gran profesión⁶⁴:

When marchants trade proceedes in peace.
 And labour prosper well:
 Then common weales in wealth increase,
 As now good proofe can tell

 For when the marchants trade was free,
 His ventures for to make:
 Then euery art in his degree
 Some gaines thereof did take

Es interesante observar en *The Marchants Avizo* la ausencia absoluta del espíritu agresivo y nacionalista que siempre se ha atribuido a la Inglaterra isabelina, lo que, en cierto modo, nos indica la actitud personal del autor, que es posible compartieran muchos mercaderes. La guerra con España fue saludada por la corte, el soldado en busca de fortuna, los lobos del mar y el protestante acérrimo; pero para el mercader significó, con excesiva frecuencia, una crisis de su negocio. Resulta sorprendente encontrar un escritor que inste a sus compatriotas a ser humildes y corteses en su trato con los españoles, precisamente un año después de la derrota de la Armada Invencible.

⁶⁴ *The Marchants Avizo*, 1589, "To the Reader".

Los profesores R.S. Lopez e I.W. Raymond, en relación con los mercaderes medievales, han señalado que

Men who in their own transactions showed the greatest daring and inventiveness became circumspect and orthodox in giving advice to others. They tuned down their passions, their virtues, and their skills to an ideal of golden mediocrity⁶⁵.

En cierta medida, también sucede con el mercader isabelino, en el caso de que consideremos a John Browne como prototipo de aquél. El tono comedido de su obra no refleja, en absoluto, el espíritu aventurero de la Inglaterra isabelina. No hay ni rastro del entusiasmo, peligros y preocupaciones inherentes a la arriesgada empresa del comercio exterior, donde la fortuna sólo se lograba con esfuerzo y se perdía con facilidad, y el desastre podía caer sobre el mercader por causas ajenas a sus actividades. Quizá John Browne prefería la tranquilidad de practicar las virtudes que proclamaba, en lugar de preocuparse excesivamente por los riesgos de su profesión. Puede que estimara más apropiado enseñar a sus discípulos las normas convencionales del juego y dejar que fuesen ellos mismos los que indagaran, por experiencia propia, en las posibilidades de jugar utilizando otras formas menos ortodoxas.

VIII

En su Colección de documentos, *Medieval Trade in the Meditarrean World*⁶⁶, R.S. Lopez e I.W. Raymond presentan una relación de manuales, métodos contables, correspondencia comercial, tratados de ética y escritos medievales en general, sobre técnicas comerciales y prácticas empresariales. No sólo existieron tratados de aritmética, contabilidad y rutas comerciales, sino también manuales sobre práctica comercial en su acepción más amplia:

These manuals cover nearly every subject of interest to a merchant -descriptions of wares, measures, moneys, tariffs, itineraries, and sometimes complete *portolani*;

⁶⁵ Robert S. Lopez and Irving W. Raymond, *Medieval Trade in the Mediterranean World*, Oxford University Press, 1955, p. 408.

⁶⁶ *Ibid.*

arithmetic formulae to calculate compound interest, perpetual calendars; methods to make alloys and to test chemicals; economic theories; and advice on how to dodge customs inspection⁶⁷.

La mayor parte de lo que John Browne hace con ciertos aspectos del comercio inglés del siglo XVI, ya se había hecho anteriormente en contextos diferentes, aunque ni él ni ninguno de sus contemporáneos conocían este extremo. John Browne se hubiera sorprendido, y se habría sentido honrado, si hubiera sabido que entre los precursores de *The Marchants Avizo* tenemos obras como *The Book of Knowledge of the Beauties of Commerce and of Cognizance of Good and Bad Merchandise and Falsifications*⁶⁸, escrito en Damasco, probablemente en el siglo IX, por Abdu al-Fadl Ja'far ibn 'Ali al-Dimishqui, y *La Pratica della mercatura*, de Francesco di Balduccio Pegolotti, escrito en Florencia a principios del siglo XIV⁶⁹. El manuscrito se conserva en la Biblioteca Riccardiana de la mencionada ciudad italiana, con el número 2441; es un volumen en cuarto grande, encuadernado en cuero labrado y escrito en papel de algodón de buena calidad. El único ejemplar existente lo terminó en Florencia, el 9 de Marzo de 1472, Filippo di Niccolao Frescobaldi, que lo transcribió, a su vez, de una copia del libro de Agnolo di Lotto dall'Antella, que lo había copiado del original de Francesco Balducci.

El desarrollo de una literatura en inglés sobre la formación del hombre de negocios fue tardía. En nuestra introducción a la edición facsímil y traducción española de *An Essay on the Proper Method of Forming a Man of Business: 1716*⁷⁰, señalamos algunos de los primeros tratados ingleses de aritmética, teneduría de libros, derecho mercantil y ética empresarial que, creemos, estaban pensados para la educación de los futuros mercaderes. El número de estas obras fue creciendo en la segunda mitad del siglo XVI, si bien *The Marchants Avizo* parece ser el primer libro de texto de información general de esta índole que se publicó en Inglaterra. Louis B. Wright lo describe como "one of the best of

⁶⁷ *Ibid.*, p. 342.

⁶⁸ Véase la traducción alemana de H. Ritter, "Ein arabisches Handbuch der Handelswissenschaft", *Der Islam*, VII (1917), pp. 17-26.

⁶⁹ Véase Francesco Balducci Pegolotti, *La Pratica della mercatura*, ed. by Allan Evans, The Mediaeval Academy of America, Cambridge, Mass., 1936, pp. 293-97.

⁷⁰ Thomas Watts, *Ensayo sobre el método más idóneo para la formación del hombre de negocios. 1716*, Introducción: J.J. Lanero, Traducción: J.C. Santoyo y S. Villoria, Universidad de León, 1994.

these mercantile manuals of general information", y añade que "no succeeding handbook managed to crowd so much useful and moral information into as brief a compass as John Browne's *Avizo*⁷¹.

Tan solo existe otra pieza isabelina de carácter económico que pueda ser comparable con *The Marchants Avizo*. Se trata de un manuscrito, de seis páginas de extensión, que se conserva con los State Papers, Domestic, Elizabeth (vol. 255, no. 56), en Her Majesty's Public Record Office. Se le menciona brevemente en el *Calendar of State Papers, Domestic Series, of the Reign of Elizabeth, 1595-7*⁷²:

56. "A special direction for divers trades of merchandize to be used for sundry places, upon advertisements, as well for the chusing of the times and wares for every of those places." The principal exports are cloths, Manchester cottons, hides, leather, wheat, & c., salt, fish, ordnance, butter and cheese, whale oils, cutlery, alum, wines, and silks. The imports, oranges and lemons, timber, pitch and rosin, wines, flax and hemp, furs, cordage, linen, silks, currants, sugars, saltpetre, dates, molasses, sweet oils, spices, large onions, woad, wax, pitch, cross-bows and sword blades, prunes, tar, gold, silver, pearls, hides, salt beef, & c. The places traded with are Galicia, St. Jean de Luz, Nerva, Rye, and Revel, the islands of Scotland, Rouen, Morlaix, and St. Malo, the Levant, Barbary, Andulusia, Lisbon, St. Michael, and Tercera, the Canaries, St. Nicholas, Russia, Bilboa, Bourdeaux, Rochelle, West Indies, Brazil, Ireland, & c. With remarks about the times of sending out vessels to the several places and lists of prices of goods sent to or brought from Spain. [6 pages].

El manuscrito no tiene fecha y es anónimo. Su encabezamiento completo es el siguiente:

A speciall direction for divers trades of merchaundize to be used for soundrie placis upon adverticementes, as well for the chusinge of the time and wares for every of those placis. Most Beneficiall for those that use the trade of marchandize.

⁷¹ Louis B. Wright, *Middle-Class Culture in Elizabethan England*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill, 1935, pp. 60; 162.

⁷² *Calendar of State Papers, Domestic Series, of the Reign of Elizabeth, 1595-1597, Preserved in Her Majesty's Public Record Office*, ed. by Mary Anne Everett Green, Longmans, Green, Reader, and Dyer, London, 1869, p. 152.

A diferencia de *The Marchants Avizo*, alude a una variedad inmensa de mercados en los que los ingleses tenían negocios, si bien España, Portugal y sus dominios reciben una atención especial, mientras que los mercados alemán y flamenco se tocan solo por encima. Al igual que el autor de *The Marchants Avizo*, el escritor anónimo se preocupa de dar consejos prácticos para hacer negocios y qué comportamiento hay que observar. Informa con detalle de los distintos productos que se pueden encontrar en cada una de las regiones de que se ocupa, y de las mercancías que serían más beneficiosas para la exportación:

All the
yeare with
wheate

Item, for all the parts of Galicia, course cloth and Bridgwaters, northeren halfe clothes, manchester cottons, hides, cal[f]skines, shepe skines, dressed brecknockes, bristowe frises, and tymbye fryses, wexe, flanginge and wedmoles of Wales, wheate, Butter, chease, highe cotton fryses of carmarthen in Sowthe Wales.

Commodi-
ties re-
turned
from
thence.

Item, the comodities thence ar wyne of Rubadavye and Orenge and Lemons and Tymber and Boordes of chestnuttes and walnutes, where of the[re] is greate store and goode cheape, especially in villia viziosa. Here you must take hede that you gree with the customers for your custome before you land your wares, for they will gree with you for two in the hondert. Other wyse, they will make you paye viii or x in the hondert. You must also take hede that you bringe no Flaunders wares upon englishe bottomes, for yt is defended⁷³.

En la información que facilita incluye una lista de precios de los productos a los que hace mención: "The prices of all the spannishe wares comonlie used to be laden", "The prises of all the englishe wares comonlie to be laden owte of england"⁷⁴, y la mejor época del año para hacer negocios en los distintos mercados: "All the yeare accordinge to yowr adverticementes", "At mighelmas and Easter becaus of the martes"⁷⁵.

⁷³ R.H. Tawney and Eileen Power, eds., *Tudor Economic Documents*, 3 vols., Longmans, Green and Co., London, 1924, vol. III, p. 200.

⁷⁴ *Ibid.*, pp. 208-9.

⁷⁵ *Ibid.*, pp. 202-3.

Su obra está repleta de indicaciones sobre impuestos de aduana, salvoconductos, y otros datos necesarios para un mercader. A *Speciall Direction* está llena de reminiscencias de *The Marchants Avizo*, o a la inversa, en su insistencia en lo importante que es que el mercader disponga de una información precisa de la situación del mercado:

The hole
trade of
the mar-
chaunte
standith
upon dili-
gent adver-
ticements.

Item, take this for a generall Rule in all kinde of merchaundize, that yt is not Sufficient for you to knowe all this, unles you Allwayes doe procuer to have adverticementes owt of all placis; otherwyse you may be prevented by other men ether before or After. And commonlye there can be nothings well sold when you shalbe bounde to lade the same shipp backe againe within xxv or thirttie dayes. Therefore adverticement is good and the principall thinge that belongethe to A Merchaunte⁷⁶.

Y de nuevo encontramos ecos de *The Marchants Avizo* en el siguiente párrafo:

And because that wieght and mesure doth differ in many realmes and in manye places of one realme, the first thinge that a marchante or factor dowth, after his cominge to any towne of trade, to informe himesealfe of their weights and mesures, and so like wise of the cowstomes and all other dewties, or wether the same is to be charged upon the byer or the seller, as well outwards as inwards⁷⁷.

A Speciall Direction ha sobrevivido en un manuscrito, copiado por un escribano, sin ninguna indicación de quién fue su autor. Es indudable que se escribió durante el reinado de Isabel I. Las alusiones a "her Majesty" y los caracteres de la escritura lo sitúan en los reinados de María Tudor o Isabel I; si bien la referencia a los españoles como "olde Ennemyes", excluye la posibilidad del reinado de la primera. La importancia que se concede al comercio con España nos induce a fecharlo antes de 1585, pues a partir de ese año, las transacciones entre España e Inglaterra

⁷⁶ *Ibid.*, pp. 207-8.

⁷⁷ *Ibid.*, pp. 209-10.

quedaron prácticamente canceladas para el resto del reinado de Isabel I. Por otro lado, la mención que se hace a las "restrains" sobre el comercio con España, nos incita a fijar la fecha en el reinado durante el que tales restricciones eran habituales. Por consiguiente, es posible que el manuscrito pertenezca a la década 1575-1585.

Se desconoce quién fue el autor; es probable que fuera un mercader de amplia experiencia. Además, resulta evidente que escribió el documento para el estudio detenido y minucioso de algún Consejero influyente del Privy Council (Consejo Privado de la Soberana), al que le da el tratamiento de "your honor" (señoría), y al que aconseja que pase alguna de las instrucciones que le da a los agentes de aduanas.

El Profesor Conyers Read, que fue el primero en dar el manuscrito a la imprenta⁷⁸, sostiene que la licencia para "A direction for trades of marchandize" la pudo dar Sir Francis Walsingham, Primer Secretario de la reina Isabel I, cuyo interés por el comercio es bien conocido⁷⁹. Es incluso posible que el documento se escribiera para él. En cualquier caso, sugerimos la idea de que existe una relación entre *The Marchants Avizo* y *A Speciall Direction*. Quizá John Browne fue el responsable de ambos; o es probable que el punto de unión haya que buscarlo en Thomas Aldworth, del que sabemos que durante los años 1582 y 1583 se carteó con Walsingham a causa de la propuesta de una expedición que a éste le había formulado Sir Humphrey Gilbert⁸⁰. Finalmente, el tratamiento de "your honor"

⁷⁸ Conyers Read, "English Foreign Trade under Elizabeth", *The English Historical Review*, XXIX (1914), pp. 515-524. Posteriormente lo publicó Norman Scott Brien Gras, "A Speciall Direction for Divers Trades", en *The Evolution of the English Corn Market. From the Twelfth to the Eighteenth Century*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1915, pp. 429-439; y R.H. Tawney and Eileen Power, *Tudor Economic Documents*, ed. cit., pp. 199-210.

⁷⁹ Véase Conyers Read, *Mr Secretary Walsingham and the Policy of Queen Elizabeth*, 3 vols., The Clarendon Press, Oxford, 1925.

⁸⁰ David Beers Quinn, *The Voyages and Colonising Enterprises of Sir Humphry Gilbert*, 2 vols., The Hakluyt Society, London, 1940. Reproducimos una de las cartas que se intercambiaron Walsingham y Thomas Aldworth (vol. II, p. 347):

A letter of Sir Francis Walsingham to Master Thomas Aldworth, merchant, and at that time Maior of the Citie of Bristoll, concerning their adventure in the Westerne discoverie.

After my heartie commendations, I have for certaine causes deferred the answere of your letter of November last till now, which I hope commeth all in good time. Your good inclination to the Westerne discoverie I cannot but much commend. And for that Sir Humfrey Gilbert, as you have heard long since, hath bene preparing into those parts being readie to imbarke within these 10. dayes, who needeth some further supply of shipping then yet he hath, I am of opinion that you shall do well if the ship or 2. barkes you write of, be put in a readinesse to goe alongst with him, or so some after you may. I hope this travel will proove profitable to the Adventurers and generally beneficiall to the whole realme: herein I pray you conferre with these bearers, M. Richard Hackluyt,

excluye a Sir William Cecil, también Secretario de la reina, a no ser que el manuscrito fuera anterior a 1571, año en el que cesa en su cargo al concedérsele el título de Lord Burghley, lo que es improbable.

IX

Si la información que contiene *A Speciall Direction* se hubiera compaginado con la de *The Marchants Avizo*, el lector isabelino habría dispuesto de un manual de comercio exterior mucho más completo. *A Speciall Direcion* no se publicó; pero en una época en la que constantemente se editaban "Handbooks for Improvement" y "Guides to Godliness", para satisfacer la demanda de los diferentes sectores de la sociedad, los mercaderes isabelinos debieron agradecer que John Browne sacara a la luz un manual de primer orden en el que se combinan dos objetivos: enseñar a los jóvenes técnicas comerciales y deontología empresarial. La opinión favorable que les mereció la demostraron con tres ediciones en tres años consecutivos; este interés se mantuvo vivo durante las primeras décadas del siglo XVII, pues no se publicó nada tan detallado hasta que, en 1638, Lewes Roberts dio a la imprenta *The Merchants Mappe Of Commerce*⁸¹; si bien éste era un volumen en folio, de varios cientos de páginas y muy distinto de la pequeña guía de bolsillo de John Browne. Después de todo, siempre se cumplirá la máxima que R.W. Emerson escribió, en el siglo XIX, en su libro *The Conduct of Life*: "The craft of the merchant is this: bringing a thing from where it abounds, to where it is costly" (El arte del mercader consiste en llevar un producto del lugar donde abunda a donde se paga caro).

and M. Thomas Steventon, to whome I referre you: And so bid you heartily farewell. Richmond the II. of March. 1582.

Your loving Friend,
Francis Walsingham.

⁸¹ *The Merchants Mappe Of Commerce: Wherein, The Vniuersall Manner and Matter of Trade, is compendiously handled. The Standerd and currant Coines of sundry Princes, observed. The Reall and Imaginary Coines of Accompts, and Exchanges, expressed. The Naturall and Artificiall Commodities of all Countries for transportation declared. The Weights and Measures of all eminent Cities and Townes of Traffique, collected and reduced one into another; and all to the Meridian of Commerce practised in the famous Citie of London.* By Lewes Roberts, Merchant. Necessary for all such as shall be employed in the publike Affaires of Princes in forreigne Parts; for all Gentlemen and others that travell abroad for delight or pleasure, and for all Merchants of their Factors that exercise the Art of Merchandizing in any part of the habitable World. London. Printed by R. O[ulton] for R. Mabb, 1638.

BIBLIOGRAFÍA

Acts of the Privy Council.

Adam's Chronicle of Bristol. Bristol, 1910.

Apprenticeship Books. Bristol Record Office.

ARBER, E. (1875-1894) *A Transcript of the Registers of the Company of Stationers of London, 1554-1640*, 5 vols. London.

BARRETT, William (1789) *The History and Antiquities of the City of Bristol.* Bristol.

BEAVEN, A.B. (1899) *Bristol Lists.* Bristol.

BRAMBLE, Lt. Colonel (1893) "A Rare Bristol Book", *Proceedings of the Clifton Antiquarian Club, 1888-1893.* Exeter.

BROWNE, John (1589, 1590, 1591, 1607, 1616, 1640) *The Marchants Avizo. Very Necesarie for Their Sonnes and Seruants, When They First Send Them Beyond the Seas, As To Spaine and Portingale of Other Countreyes. Made by their hartie wellwiller in Christ. I.B. Marchant.* London: Richard Field for William Norton.

Burgess Books. Bristol Record Office.

BURGON, John William (1836) *The Life and Times of Sir Thomas Gresham; Compiled Chiefly from His Correspondence Preserved in Her Majesty's State-Papers Office: Including Notices of Many of His Contemporaries*, 2 vols. London.

Calendar of State Papers, Domestic Series, of the Reign of Elizabeth, 1595-1597, Preserved in Her Majesty's Public Record Office, ed. by Mary Anne Everett Green. London: Longmans, Green, Reader, and Dyer, 1869.

CONNELL-SMITH, Gordon (1951) *Forerunners of Drake: A Study of English Trade with Spain in the Early Tudor Period.* London: Longmans, Green and Co.

DAY, Angel (1592) *The English Secretorie*, wherein is containyd a perfect method, for the inditing of all manner of epistles and familiar letters, together with their diuersities, enlarged by examples vnder their seuerall tytles.... London: Robert Walde-graue, 1586 / R. Jones for C. Burbie, 1592.

DE ROOVER, Raymond (1949) *Gresham on Foreign Exchange: An Essay on Early English Mercantilism with the Text of Sir Thomas Gresham's Memorandum for the Understanding of the Exchange.* Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Dictionary of National Biography.

DUFF, E. Gordon (1905) *A Century of the English Book Trade: Short Notices of All Printers, Stationers, Book-Binders, and Others Connected with It from the Issue of the First Dated Book in 1457 to the Incorporation of the Company of Stationers in 1557*. London: The Bibliographical Society.

GORDON, Cosmo (1937) *Bibliography of Bookkeeping*. London: The Institute of Chartered Accountants in England and Wales.

GRAS, Norman Scott Brien (1915) *The Evolution of the English Corn Market: From the Twelfth to the Eighteenth Century*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Great Orphan Books. Bristol Record Office.

LANERO FERNÁNDEZ, J. y E. ORTEGA MONTES (2007) "De aprendiz a mercader: El factor en el comercio internacional inglés del siglo XVI", *Pecunia*, 5, pp. 145-180.

LOPEZ, Robert S. and Irving W. RAYMOND (1955) *Medieval Trade in the Mediterranean World*. Oxford University Press.

MCGRATH, Patrick, ed. (1952) *Records Relating to the Society of Merchants Venturers of the City of Bristol in the Seventeenth Century*. Bristol Record Society.

MCKERROW, R.B., ed. (1910) *A Dictionary of Printers and Booksellers in England, Scotland and Ireland, and of Foreign Printers of English Books 1557-1640*. London: The Bibliographical Society.

McKerrow, R.B. (1913) *Printers' & Publishers' Devices in England and Scotland, 1485-1640*. London: The Bibliographical Society.

The Mayor's Audits. Bristol.

MURRAY, David (1930) *Chapters in the History of Bookkeeping, Accountancy and Commercial Arithmetic*. Glasgow.

PEGOLOTTI, Francesco Balducci (1936) *La Pratica della mercatura*. Ed. by Allan Evans. Cambridge, Mass.: The Medieval Academy of America.

PLOMER, H.R. *Abstracts from the Wills of English Printers and Stationers, from 1492 to 1630*. The Bibliographical Society, London, 1903.

Plomer, H.R. (1907) *A Dictionary of the Booksellers and Printers Who Were at Work in England, Scotland and Ireland from 1641 to 1667*. London: The Bibliographical Society.

Public Record Office. High Court of Admiralty.

- QUINN, David Beers (1940) *The Voyages and Colonising Enterprises of Sir Humphrey Gilbert*, 2 vols. London: The Hakluyt Society.
- READ, Conyers (1914) "English Foreign Trade under Elizabeth", *The English Historical Review*, XXIX, pp. 515-524.
- (1925) *Mr Secretary Walsingham and the Policy of Queen Elizabeth*, 3 vols. Oxford: The Clarendon Press.
- RITTER, H. (1917) "Ein arabisches Handbuch der Handelswissenschaft", *Der Islam*, VIII, pp. 17-26.
- ROBERTS, Lewes (1638) *The Merchants Mapppe Of Commerce: Wherein, The Vniuersall Manner and Matter of Trade, is compendiously handled. The Standerd and currant Coines of sundry Princes, observed. The Reall and Imaginary Coines of Accompts, and Exchanges, expressed. The Naturall and Artificiall Commodities of all Countries for transportation declared. The Weights and Measures of all eminent Cities and Townes of Traffique, collected and reduced one into another; and all to the Meridian of Commerce practised in the famous Citie of London.* London: R. O[ulton] for R. Mabb.
- ROBERTSON, Jean (1942) *The Art of Letter Writing: An Essay on the Handbooks Published in England During the Sixteenth and Seventeenth Centuries.* The University Press of Liverpool.
- SALTER, F.R. (1925) *Sir Thomas Gresham (1518-1579).* London: Leonard Parsons.
- SHILLINGTON, V.M. and H.B. WALLIS CHAPMAN (n.d.) *The Commercial Relations of England and Portugal.* London.
- TAWNEY, R.H. and Eileen POWER (1924) *Tudor Economic Documents Illustrating the Economic and Social History of Tudor England*, 3 vols. London: Longmans, Green and Co.
- WATTS, Thomas (1994) *Ensayo sobre el método más idóneo para la formación del hombre de negocios. 1716.* Introducción J.J. Lanero, Traducción: J.C. Santoyo y S. Villoria. Universidad de León.
- WHEELER, Iohn (1601) *A Treatise of Commerce.* Wherein are shewed the commodities arising by a well ordered and ruled Trade, such as that of the Society of Merchants Adventurers is proued to be.... London: Iohn Harison.
- WRIGHT, Louis B. (1935) *Middle-Class Culture in Elizabethan England.* Chapel Hill: The University of North Carolina Press.

Pecunia, 7 (2008), pp. 207-226

El principio de igualdad y la no discriminación del trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico español¹

M^a de los Reyes Martínez Barroso

mrmarb@unileon.es

Universidad de León

Fac. de Ciencias del Trabajo

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Mayo 2009

Dentro del capítulo dedicado a regular el régimen profesional común del trabajador autónomo, el reciente Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado por Ley 20/2007, de 11 de julio dedica una atención especial al principio de igualdad y no discriminación. En las páginas que siguen se analizan exhaustivamente las consecuencias de tal reconocimiento expreso así como la protección antidiscriminatoria y las medidas que deben adoptar los poderes públicos para la tutela de tal derecho fundamental, sin

Inside the chapter dedicated to regulate the professional common regime of the autonomous worker, the recent Statute of the Autonomous Work, approved by Law 20/2007, of 11 of July, he dedicates a special attention initially of equality and not discrimination. In the pages that continue there are analyzed exhaustively the consequences of such an express recognition as well as the antidiscriminatory protection and the measures that must adopt the public power for the guardianship of such a

¹ Comunicación presentada al *IX Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 16-19 septiembre de 2008, Friburgo, Alemania.

olvidar la especial relevancia que presenta el derecho a no ser discriminado por razones de discapacidad, con referencia expresa a la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, poniendo de relieve cómo en el caso de los autónomos el derecho genérico a la no discriminación y la remisión específica resultan a todas luces insuficientes, siendo necesarios los instrumentos de aplicación ya existentes para los trabajadores por cuenta ajena.

Palabras clave: Igualdad, no discriminación, autónomo, TRADE, autónomo discapacitado.

fundamental right, without forgetting the special relevancy that presents the right not to be discriminated for reasons of disability, with reference it expresses to the Law 51/2003, of equality of opportunities, not discrimination and universal accessibility, emphasizing how in case of the autonomous ones the generic right to not discrimination and the specific reference prove to all insufficient lights, belonging necessary the already existing instruments of application for the workers for foreign account.

Key words: Equality, not discrimination, autonomous, TRADE, autonomous disabled person.

1. INTRODUCCIÓN

La normativa laboral representa una de las vías esenciales a través de las cuales los poderes públicos han cumplido el mandato constitucional de promover los valores de igualdad, libertad y dignidad de la persona. En la medida en que se va avanzando en el Estado social y democrático de derecho, las expectativas de profundización y extensión de dichos valores a cada vez más amplios sectores de la población es una aspiración lógica que demuestra el grado de salud y madurez de una sociedad. No extraña por ello, como no podía ser de otra forma, que el reciente Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), aprobado en España por Ley 20/2007, de 11 de julio, incorpore un Capítulo dedicado a regular el régimen profesional común del trabajador autónomo, a través de un amplio catálogo de derechos y deberes profesionales básicos "en el ejercicio de su actividad profesional", poniendo fin con ello –al menos de un modo teórico o programático– a lo que algunos han calificado de "déficit democrático" injustificable con respecto a este colectivo².

Entre ellos, como derecho subjetivo de la persona, el art. 4.3 LETA reconoce expresamente a los autónomos el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por ninguna condición o circunstancia personal o social, incluida la discapacidad, otorgándole una

² UPTA (2005) "Posición de la UPTA sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo", *Documentación Laboral*, 73, p. 137.

protección especial en coherencia con el reforzamiento de este derecho a partir de la renovación del ordenamiento comunitario.

2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SENO DE UN CATÁLOGO LEGAL DE DERECHOS PARA EL TRABAJADOR AUTÓNOMO

Una parte sustancial de ese régimen común es la dedicada al estatuto de derechos, deberes y garantías del trabajador autónomo, sin perjuicio de algún precepto de contenido muy singular (como el referido a la forma y duración del contrato). El bloque primero y fundamental es el dedicado a la consagración de los denominados "derechos profesionales", que en realidad se compone de derechos de muy distinto signo, algunos de ellos de carácter personal o de ciudadanía más que de carácter profesional.

El tratamiento unitario para los autónomos ordinarios y para los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) de los mismos derechos y deberes es posible a partir de la aspiración de la LETA de ser una norma marco, de carácter "estatutario", antes que una Ley llamada a regular con detalle el régimen legal de estos trabajadores pero como contrapartida exige unas pautas de generalidad y, consecuentemente, de no poca indefinición. Tratar aunadamente los derechos de unos y de otros lleva necesariamente a adoptar un escenario intermedio que obliga a una necesaria remisión a la normativa constitucional y especial de desarrollo, perdiendo por ello utilidad la enunciación del catálogo de derechos³.

Esa tarea de listar los derechos básicos que integran este Estatuto común la realiza el art. 4 LETA, cuya estructura dual recibe la inspiración directa de su homólogo art. 4 del Estatuto de los Trabajadores (LET), con el propósito de extender al mundo del trabajo autónomo derechos que a menudo se acotan o restringen, legal o judicialmente, a los trabajadores asalariados, en especial, cuando tienen un fundamento constitucional. En unos casos, la sola incorporación dentro del catálogo constituiría un instrumento útil a los efectos de dejar constancia de que

³ E. González Biedma (2007) "Derechos y deberes de los trabajadores autónomos". S. del Rey Guanter (dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*. Valladolid: Lex Nova, p. 117.

en tales casos la titularidad es común para los trabajadores. En otros, se plantea como una "enumeración de avance", de modo que su desarrollo legal se produce en preceptos sucesivos de la Ley, donde se pretende perfilar con el suficiente detalle su concreto régimen jurídico. El problema será determinar, en aquellos casos en que el enunciado del derecho no va acompañado de un régimen coherente, si tienen o no una vigencia directa que, desde luego, no queda asegurada con el solo reconocimiento, aunque debe servir de orientación interpretativa⁴.

Primeramente se les atribuyen los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la CE y Tratados Internacionales, reconociendo de este modo la eficacia entre particulares de tales derechos y remitiendo a una copiosa regulación legal y actividad judicial. La declaración, en realidad, no era necesaria pues va de suyo que los trabajadores autónomos son también ciudadanos y titulares de los derechos correspondientes. Es además una declaración que puede inducir a confusión, pues dentro de esa sección constitucional hay derechos muy variados, sobre los que cabría preguntarse si pueden ser ejercitados por los autónomos en cuanto tales, o si tiene algún sentido reconocerlos a estos efectos. Los derechos de más pura ciudadanía, como el de participación en asuntos públicos, el de acceso a los cargos públicos o el de educación (arts 23 y 27 CE) no es que no pertenezcan al trabajador autónomo como persona, sino que, sencillamente, no tienen nada que ver con el trabajo autónomo y con el acceso a esa fuente de ingresos o con la realización de la correspondiente actividad.

Una vez realizada tal solemne declaración, el art. 4 LETA hace una distinción puramente formal entre derechos "básicos" y derechos "en el ejercicio de su actividad profesional", que en realidad no tiene mayor sentido ni justificación, pues no se entiende bien, por ejemplo, que no se incluyan entre los de carácter básico los derechos a la igualdad o a la intimidad, o que no se conecten al ejercicio de la actividad los derechos de propiedad intelectual, o incluso de libertad de profesión y

⁴ J. Fernández-Costales Muñiz (2008) "Aproximación de la figura del trabajador autónomo y su régimen profesional común en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del estatuto del trabajo autónomo", *Revista Técnico Laboral*, 115, pp. 80-81.

oficio, sin olvidar además que dicho precepto comprende tan sólo derechos individuales, dejando los colectivos para un capítulo distinto⁵.

A renglón seguido se enumeran los doctrinalmente denominados "derechos económicos": derecho individual al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio; a la libertad de iniciativa económica y libre competencia y a la propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones. Esto es, no sólo se protege la cualidad de sujeto económico puesto en acción por quien presta servicios socialmente útiles, sino la típica de "empresario", de ahí que aparezcan derechos que habitualmente no aparecen en el catálogo fijado para los trabajadores subordinados como ocurre con la libertad de iniciativa económica y el derecho a la libre competencia. Ambos reflejan el derecho constitucional a la libertad de empresa del titular de la iniciativa económica -emprendedor- y de los medios de producción necesarios para llevarla a cabo. El derecho a la libre competencia protege la faceta empresarial del autónomo favoreciendo su presencia en el mercado y prohibiendo la creación de obstáculos que dificulten o impidan su concurrencia y se revela como una de las materias más conflictivas del Estatuto profesional en la medida en que la libertad de competencia no es solo un derecho del trabajador autónomo sino también un "deber", como prueban las diversas referencias que se hacen a este límite en el art. 13 LETA, en relación con los acuerdos de interés profesional⁶, pero también en relación a la eventual fijación de tiempos de trabajo o dedicación, como ilustra la vicisitud de esta materia en la ordenación comunitaria. Por último, es evidente el mayor alcance que en este ámbito de relaciones contractuales tiene la regulación de la propiedad intelectual, una vez más por la propia consideración del trabajador autónomo como un trabajador por cuenta propia que ha de gestionar la utilidad económica de sus obras y servicios en el mercado. La dimensión empresarial y creadora del trabajador autónomo es conceptualmente superior a la del asalariado.

⁵ J. García Murcia (2007) "Trabajo autónomo". J. García Murcia (dir.) *El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi, pp. 46-47.

⁶ La LETA es consciente, de alguna forma, de que existe un conflicto entre la libre competencia y los acuerdos de interés profesional, saliendo al paso, por ejemplo, a través de una alusión de indudable relevancia pero escasa, por cuanto que no fija reglas concretas para dirimir el conflicto, aunque sí lo divisa. Es el caso, por ejemplo, del art. 17.2 de la LETA cuando dispone que la Jurisdicción Social es competente para conocer de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de aquellos acuerdos "... sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia". Sobre el particular, M.L. Segoviano Astaburuaga (2007) "Trabajadores autónomos económicamente dependientes", *Documentación Laboral*, 81, p. 38.

Con posterioridad se listan una serie de derechos "profesionales": igualdad ante la ley y no discriminación; formación y readaptación profesionales; integridad física y protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo; percepción "puntual" de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad –cabe entender, en el tiempo y forma establecidos, formulando el principio de *pacta sunt servandae*–; conciliación de su actividad profesional con sus responsabilidades familiares; respeto de su intimidad y consideración debida a su dignidad, así como a una "adecuada protección" frente al acoso sexual y por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social; asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de Seguridad Social y derechos procesales: acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos –de momento meramente programático en la medida en que no se han llegado a materializar de manera específica para los trabajadores autónomos, si bien podría llegarse a unos "macro-acuerdos", sobre la base de afiliación que supongan las asociaciones profesionales o sindicales que engloben a los TRADE para alcanzar estas vías alternativas de solución de conflictos⁷– y a la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales.

Como puede apreciarse, son derechos muy variados tanto en su configuración como en su virtualidad o manera de operar, pues mientras algunos tiene vigencia por sí mismos (como la igualdad, la intimidad o la tutela judicial efectiva) otros requieren una legislación de apoyo para su ejercicio (formación profesional, seguridad y salud en el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar o protección social), o, en fin, la puesta en marcha de los servicios pertinentes, como el derecho a utilizar medios extrajudiciales de solución de conflictos. Además, el destinatario de esos derechos, en su condición de parte obligada a respetarlos, puede quedar en el terreno de la "indefinición", pues el autónomo, salvo excepciones, no mantiene exactamente una relación de trabajo en la que esos derechos debieran ser observados o estuvieran en peligro, sino únicamente una relación con el cliente o con la Administración pública;

⁷ Con carácter general N. Sirvent Hernández (2007) "Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 296, p. 49 y ss. o M.R. Martínez Barroso (2008) "La concertación de acuerdos de interés profesional", *Diario La Ley*, 7082, pp. 1-9.

esto es, derechos que pueden tener sentido en el caso de quienes mantengan con una empresa una relación estable o de cierta continuidad, pero que para el autónomo por excelencia añade muy poco a lo que ya tiene atribuido como persona por el texto constitucional⁸.

Efectivamente, se trata de prerrogativas recogidas en su mayor parte en la Constitución Española para todos los ciudadanos por el mero hecho de serlo y que, sin embargo, no solamente no se habían reconocido expresamente para los autónomos sino que, al contrario, han sido objeto de interpretación y aplicación restrictiva a los mismos, en ocasiones a nivel jurisprudencial y otras veces directamente por las leyes de desarrollo de la Carta Magna. Sin embargo, han de resultar "de directa aplicación al colectivo", porque muchos de ellos son derechos fundamentales y por tanto "tienen eficacia horizontal de directa aplicación a los derechos laborales... que no se refieren exclusivamente al trabajo por cuenta ajena o dependiente sino al trabajo en su conjunto, entendido como actividad social productiva"⁹. Dado que la reserva constitucional a la ley orgánica comprende, exclusivamente, las ordenaciones jurídicas directas y completas de los derechos fundamentales, la ley ordinaria puede entrar a disciplinar aspectos que resulten bien conexos o indirectos bien complementarios o accesorios. Así delimitado el sentido del art. 81.1 CE, el tratamiento normativo que la LETA lleva a cabo de determinados derechos fundamentales relacionados con el ejercicio, por parte de trabajadores autónomos, de su actividad profesional supera con holgura este canon de interpretación constitucional.

Ninguna disposición de la Ley 20/2007 entra en el desarrollo de un derecho fundamental ni de manera directa o frontal ni con la pretensión de suministrar una regulación completa y suficiente del derecho en cuestión. Por el contrario, contiene referencias a los derechos que regula de alcance o bien muy general o bien muy secundario. Buenos ejemplos de la primera forma de desarrollo normativo lo ofrecen los arts. 4.3. a), c), y j), 19.1.a) y 19.2.a) de la ley comentada, preceptos éstos que se limitan, sin más concreciones, a reconocer a los trabajadores autónomos la titularidad de los derechos a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), a la intimidad y consideración debida a su dignidad como

⁸ J. García Murcia (2007) "Trabajo autónomo", *ed. cit.*, p. 48.

⁹ UPTA (2005) "Posición de la UPTA sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo", *ed. cit.*, p. 137.

persona (art. 18.1 CE), a la tutela judicial efectiva (art. 24.1), a afiliarse al sindicato de su elección (art. 28.1 CE) y asociarse a la organización de su elección (art. 20 CE) o, en fin, a constituir federaciones y confederaciones por parte de uno y otra (arts. 10 y 28.1 CE). Por su parte, una buena ilustración del sentido de las regulaciones indirectas, accesorias e incompletas lo suministra el art. 20 LETA, cuando establece determinadas especialidades o particularidades del derecho de asociación de los trabajadores autónomos atendiendo bien a su composición subjetiva y a los objetivos que las mismas procuran satisfacer (art. 20.2) bien a la naturaleza del órgano administrativo encargado de adoptar medidas de promoción del autoempleo (art. 20.3). Por lo demás, el carácter incompleto o accesorio de las regulaciones de la LETA en materia de derechos fundamentales se desprende de las remisiones que la propia ley ordinaria hace a las respectivas leyes orgánicas, bien genéricamente a su totalidad¹⁰ bien de manera singularizada a un concreto precepto¹¹.

De todos ellos, el derecho más incisivo en cuanto al respeto de los intereses personales del trabajador en relación con el ejercicio de su actividad profesional es el relativo a la protección de la intimidad, con el mismo enunciado que el establecido para su homólogo art. 4.2 e) LET, en la redacción dada por las diferentes reformas del mismo –Ley 62/2003 y LO 3/2007–, que a su vez constituyen la versión laboral de los derechos constitucionales recogidos en los arts. 10 y 18 CE. Como desarrollo de este precepto constitucional (art. 18 CE) se dictó la LO 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y la LO 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal. La LETA lo plasma estableciendo que los trabajadores autónomos tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social –art. 4.3 b)–. Esto es, el derecho a la intimidad de la persona también implica la prohibición de todas aquellas conductas que creen un entorno ofensivo o

¹⁰ Vid. arts. 1.4, 6.5 y 20.1, que reenvían, respectivamente, a las Leyes orgánicas 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

¹¹ F. Valdés Dal-Re (2007) "Un Estatuto para el trabajo autónomo", *Documentación Laboral*, 81, pp. 16-17.

humillante para el trabajador¹². Pero sin ningún género de duda lo más novedoso, no tanto respecto de la vigencia del art. 14 CE sino de la normativa comunitaria y de la legislación nacional que la ha transpuesto, es la inclusión en este ámbito de una protección específica no ya solo respecto del acoso sexual, definido en el art. 7.1 LO 3/2007 y acotado por la doctrina constitucional, sino la prohibición del "acoso discriminatorio" en general, por cuanto hasta el momento el acoso discriminatorio se vinculaba a motivos concretos de trato peyorativo y no conforme a una fórmula amplia¹³. En la LETA el acoso¹⁴, el *mobbing*, queda explícitamente prohibido, de manera directa y expresa, cualquiera que sea la causa que lo motiva, es decir, cuando se base en cualquier "circunstancia personal o social", constituyendo, por tanto, la primera norma que en el ordenamiento interno prohíbe radicalmente el acoso moral en todas sus dimensiones y por cualquier causa.

3. EL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY Y A NO SER DISCRIMINADO POR NINGUNA CONDICIÓN O CIRCUNSTANCIA PERSONAL O SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

La mención del art. 4.3 LETA se hace al derecho a "la igualdad ante la ley" como derecho distinto al de no discriminación pues, como es sabido, el primero significa precisamente eso, igualdad "ante la ley", en su vertiente de "en la propia ley" y en la aplicación e interpretación de la misma de manera que no es permisible ni concebir una ley ni ampliarla ni interpretarla con privilegio alguno. Ante la ley, el derecho a la igualdad es pleno, si bien se admiten desigualdades cuando son justificadas y en la medida en que sean razonables y proporcionadas. Por el contrario, el derecho a la no discriminación se ejerce y disfruta no ante la ley sino ante todos los ciudadanos e instituciones, si bien la interdicción de discriminación sólo es predicable respecto de las causas específicas mencionadas en la norma que prohíbe la discriminación. Ello no obstante, la alusión

¹² G. Barrios Baudor y M. Apilluelo Martín (2007) *Introducción al Estatuto del Trabajo Autónomo*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi, p. 70.

¹³ C. Molina Navarrete (2007) "Trabajadores en la frontera: Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 295, pp. 78-79.

¹⁴ Me remito en esta materia a mi reciente monografía (2007) *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*. Murcia: Laborum y al amplio elenco de bibliografía allí recopilada.

constitucional —ex art. 14— a la prohibición de toda discriminación también por "... otra condición o circunstancia personal o social" ha permitido a los tribunales, en no pocas ocasiones, aumentar el marco de las causas de interdicción de discriminación.

Con anterioridad a este reconocimiento expreso, algún sector especialmente crítico había considerado que cuando la Constitución Española reconoce la igualdad de todos los ciudadanos ante la Ley, la situación de los trabajadores autónomos "resulta incomprensiblemente discriminatoria y poco acorde con la deuda social que el conjunto de nuestra comunidad tiene respecto de quienes más arriesgan y se esfuerzan"¹⁵. La prohibición de discriminación afecta tanto a los poderes públicos como a quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos y se extiende tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación como a las condiciones de ejercicio profesional.

A la prohibición de discriminación —tanto directa como indirecta— y a la garantía de la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo dedica el *Estatuto* una especial atención (art. 6), pues lo más relevante de un régimen profesional no es tanto el reconocimiento de los derechos que integran la posición jurídica —garantía primaria— sino más bien los instrumentos de protección para hacerlos efectivos —garantías secundarias—. En consecuencia el precepto profundiza no ya sólo en el reconocimiento del derecho a la no discriminación sino también en la protección antidiscriminatoria y en las medidas que deben adoptar los poderes públicos para la tutela de los derechos fundamentales, sin olvidar la aplicación al trabajador autónomo de las exigencias derivadas de la Ley de Igualdad —Ley Orgánica 3/2007—. Y la medida encuentra justificación, además, en el acervo comunitario, pues como señala la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, los Estados deben velar porque existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la mencionada Directiva a favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

¹⁵ "Una normativa que ampare y proteja debidamente al trabajador autónomo no sólo es un acto de justicia sino una manera de fomentar la creación de riqueza y disminuir las listas de solicitantes de empleo". J.A. Durán i Lleida (2005) "La debida protección de los autónomos, una necesidad urgente", *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 52, p. 27.

Hasta ahora se han planteado pocas demandas por violación de estos derechos fundamentales y libertades públicas entre los autónomos por lo que puede mantenerse, más que la ausencia de estos comportamientos, que estas situaciones raramente llegan a los Tribunales y una de las razones de esta "renuncia judicial"¹⁶ del trabajador autónomo se ha basado precisamente en la inexistencia de un procedimiento judicial especial que ofreciera una respuesta a la incorporación de un procedimiento sumario y preferente en los términos exigidos por el art. 53.2 CE.

Con la redacción del art. 6.3 LETA finaliza la carencia expresada con anterioridad, pues los "poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo", esto es, la titularidad pasiva de estos derechos corresponde en exclusiva a los "poderes públicos", confortando así la tesis, preferida en el Derecho Privado "común" —y a diferencia de la posición del Derecho del Trabajo actual—, de la eficacia horizontal indirecta de los derechos fundamentales. Ahora bien, como con acierto interpreta la mejor doctrina, entre los poderes públicos concernidos también está el Juez, a quien corresponde la competencia no sólo de interpretar el ordenamiento, a través de una aplicación de las normas que regulan las relaciones de trabajo autónomo y control del ejercicio de las facultades del contrato, sino también de integración de su contenido mismo mediante la aplicación de cláusulas generales del Derecho privado, pero también directamente de los derechos reconocidos en el art. 4 LETA¹⁷.

Los problemas de mayor alcance práctico y de más difícil solución son los planteados respecto a la incidencia de los derechos fundamentales en el control, sobre todo judicial, de las reglas introducidas por la autonomía de la voluntad. Esto es, en qué medida los derechos fundamentales no sólo actúan como límites a la autonomía privada, exigiendo una intervención protectora por parte de los poderes públicos, en especial del Juez, corrigiendo los excesos, sino también como fuentes de integración de la relación contractual. Para la prohibición de discriminación, en cambio, la LETA ha sido clara a la hora de afirmar la

¹⁶ F.A. González Díaz (2007) "Régimen profesional del trabajador autónomo". J. Luján Alcaraz (dir.) *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la ley 20/2007, de 11 de julio*. Murcia: Laborum, p. 76.

¹⁷ C. Molina Navarrete (2007) "Trabajadores en la frontera: Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 295, pp. 84-86.

eficacia directa en las relaciones contractuales de la prohibición de discriminar y, en consecuencia, se reconoce la cualidad de sujetos titulares pasivos u obligados tanto a los poderes públicos como a los particulares que contraten la actividad de los trabajadores autónomos (art. 6.2 LETA).

Como razones específicas de interdicción de discriminación se mencionan el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, "convicciones", discapacidad, edad, orientación sexual y uso "de alguna de las lenguas oficiales dentro de España", además de cualquier otra condición personal o social. Estas razones se corresponden de manera casi literal con las actualmente expresadas en el art. 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), siendo destacable la diferencia existente en la mención a la discriminación por razón de lengua, que utiliza una dicción más explícita y contundente en el art. 4.3.a) LETA, incidiendo en la polémica política lingüística en las comunidades autónomas con lengua propia y sugiriendo la controvertida cuestión de si resulta discriminatorio exigir a los trabajadores —autónomos en este caso— el conocimiento de ambas lenguas co-oficiales para la obtención de un determinado contrato o para no verlo extinguido.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil (art. 3 LOI). Como principio informador del ordenamiento jurídico se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en consecuencia, resulta aplicable en el ámbito del empleo tanto público como privado y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la promoción y formación profesional y, entre otros aspectos, en las condiciones de trabajo (art. 5 LOI).

Como muy bien ha sintetizado la mejor doctrina, es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable; y se considera discriminatoria indirectamente aquella disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha

disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados¹⁸.

4. EN ESPECIAL, LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

Desde hace más de dos décadas el legislador ha implementado una serie de medidas presididas por el afán de hacer efectiva la igualdad de este vulnerable colectivo¹⁹, si bien a pesar de todas esas medidas resalta una realidad incontestable cual es su elevada tasa de desempleo²⁰. Y la razón no es otra que el inevitable conflicto entre dos bienes jurídicos protegidos constitucionalmente; el derecho de todos los ciudadanos al trabajo y, en especial respecto a los discapacitados, al derecho a la igualdad y la libertad de empresa y el derecho consiguiente del empresario a optimizar su inversión de capital a través del máximo beneficio de todos sus recursos, entre ellos, el trabajo que aportan los trabajadores contratados²¹.

De especial relevancia resulta, por tanto, la mención al derecho a no ser discriminado por razones de discapacidad del trabajador autónomo, con referencia expresa a la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, si bien en el caso de los autónomos el derecho genérico a la no discriminación y la remisión específica resultan a todas las luces insuficientes, siendo necesarios los instrumentos de aplicación ya existentes para los trabajadores por

¹⁸ G. Barrios Baudor y M. Apilluelo Martín (2007) *Introducción al Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. cit., p. 67.

¹⁹ Dado que el colectivo de trabajadores con discapacidad se encuentra en una clara situación de partida desventajosa respecto del resto de los aspirantes a un empleo, es necesario introducir medidas que faciliten o impongan la elección de tales trabajadores. G. Canals Sans (2003) "La inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria", *Documentación Social*, 130, pp. 229-248.

²⁰ Del conjunto de personas que en la actualidad en España padecen alguna discapacidad (3,5 millones), sólo el 24% accede a un empleo remunerado. Vid. IOE.: *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, Estudios La Caixa, núm. 14 ó L. Cachón Rodríguez (dir.) (2004) *Colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo*. Madrid: MTAS, p. 109 y ss.

²¹ J. Escribano Gutiérrez (2008) "Igualdad y acceso al empleo de las personas con discapacidad", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 138, p. 405.

cuenta ajena. Estos disponen de una serie de medidas dirigidas a potenciar la no discriminación en el acceso al empleo de los discapacitados, como son la exigencia de cuotas de trabajadores discapacitados en las empresas medianas y grandes, al margen de bonificaciones y subvenciones en sus contratos de trabajo o de instituciones específicas orientadas a su integración laboral, como los Centros Especiales de Empleo, los enclaves laborales y los programas de empleo con apoyo. Los mecanismos anteriormente mencionados son un mero apunte ejemplificativo del más amplio catálogo existente, susceptible de ser clasificado en dos macro grupos. Por un lado, las medidas que, con carácter general, exigen un trato de favor, traducido en ciertos porcentajes, de aquellos que por sus circunstancias personales están en una situación menos favorecida para su incorporación al mercado de trabajo; y, por otro, la proliferación de medidas incentivadoras en el marco de las medidas de fomento del empleo que periódicamente son publicadas en el BOE²².

En el caso de los autónomos queda, por el contrario, como acertadamente destaca la doctrina, todo ese camino por recorrer: establecimiento de ayudas y bonificaciones para proyectos empresariales llevados a cabo por discapacitados; admitir que los empresarios cumplan las cuotas de contratación de minusválidos contratando a autónomos; establecer bonificaciones en Seguridad Social o tributarias para ellos y otras análogas, pues, de lo contrario, la prohibición de discriminación resulta muy difícil de cumplir²³.

Al mismo tiempo deben fomentarse acciones positivas hacia estos trabajadores autónomos discapacitados que consistirán en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen en la incorporación y participación plena en los distintos ámbitos de la vida, atendiendo a los diferentes grados y tipos de discapacidad. Tales medidas de acción positiva pueden consistir en apoyos complementarios (ayudas económicas y técnicas,

²² Ampliamente sobre el particular, M.D. García Valverde (2003) "El trabajo y la protección social de las personas con discapacidad", *Revista Electrónica de Geriatria y Gerontología*, 2, Vol. 5, p. 10 ó F.J. Prados de Reyes y M.T. Alameda Castillo (2006) "Relaciones de trabajo y política de empleo de los trabajadores con discapacidad". *Régimen jurídico de las personas con discapacidad en España y en la Unión Europea*. Granada: Comares, pp. 295-356.

²³ E. González Biedma (2007) "Derechos y deberes de los trabajadores autónomos". S. del Rey Guanter (dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, ed. cit., pp. 119-120.

asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación) y normas, criterios y prácticas más favorables.

De forma muy genérica la Ley 51/2003 orienta sobre los derechos que en esta materia tienen los autónomos y cuándo van a poder ser acreedores de la mencionada protección. En primer lugar, cabe entender por discapacitados a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, considerando, en todo caso, afectados por una igual o superior al 33 por ciento a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez ex Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre. Las disposiciones generales de la Ley se detienen en la definición de una serie de conceptos cuya explicación resulta imprescindible para garantizar una adecuada interpretación de la misma y salvaguardar el principio de seguridad jurídica, en este caso, de los trabajadores autónomos. Y así, se considera vulnerado el derecho a la igualdad de oportunidades de los autónomos con discapacidad cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas. Cuando esta vulneración se produzca resultará necesario el establecimiento de una serie de medidas contra la discriminación que tengan como finalidad prevenir o corregir que un trabajador autónomo con discapacidad sea tratado de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otro trabajador que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

Con independencia del sometimiento a un procedimiento de arbitraje en las situaciones en que se aprecie discriminación, el trabajador autónomo tendrá derecho a la tutela judicial del derecho de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la violación del derecho y prevenir violaciones ulteriores, así como para restablecer al perjudicado en el ejercicio pleno de su derecho. Junto a lo anterior se prevé la reparación o indemnización a que pueda dar lugar la reclamación correspondiente, que no estará limitada por un tope máximo fijado *a priori*. Además, el autónomo tendrá derecho a la indemnización por daño moral aun cuando no existan perjuicios de carácter económico, el cual se valorará atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión.

Por último, como colofón a este reconocimiento del derecho de defensa del trabajador autónomo discriminado por razones de discapacidad, la Ley 51/2003, de 3 de diciembre encomienda la adopción de las medidas necesarias para proteger a las personas físicas o jurídicas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación o ante un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades²⁴.

No se puede, por lo tanto, evitar contratar servicios a un autónomo por su religión o por su orientación sexual, y tampoco por su lengua o edad, prohibición que se extiende explícitamente a las Administraciones públicas. Si se pretende que el amplio colectivo de discapacitados —que parten de una situación de desventaja frente a aquellos que no padecen una reducción significativa de sus facultades físicas o psíquicas— pueda desarrollarse en sociedad en plano de igualdad, es necesario facilitarle el acceso al empleo, única fuente de ingresos para la inmensa mayoría de la población y, por ende, elemento imprescindible para toda integración social²⁵. Es decir, el empleo de las personas con discapacidad no constituye una "prestación social" sino el ejercicio de un derecho constitucional que los poderes públicos han de facilitar y tutelar.

5. GARANTÍAS DE EFECTIVIDAD DE LA TUTELA CONTRA LOS ACTOS DISCRIMINATORIOS

El Estatuto del Trabajo Autónomo, como no podía ser de otra manera, no olvida el plano de las garantías de efectividad de la tutela contra los actos discriminatorios, de ahí que además de la sanción de nulidad prevea una tutela judicial reforzada en términos análogos a los que ya disfrutaban los trabajadores subordinados y, en general, todos los ciudadanos. En concreto, ex art. 6.3 LETA, el trabajador autónomo —por sí o a través de las asociaciones que lo representan— que considere lesionados sus derechos fundamentales o se vea afectado por un trato discriminatorio

²⁴ F.A. González Díaz (2007) "Régimen profesional del Trabajador Autónomo", *ed. cit.*, p. 81.

²⁵ C. Jernaro Río (2004) "Trabajo y discapacidad". J. de Elena y Peña (ed.) *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, p. 132.

podrá recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, a través de un procedimiento sumario y preferente. En el caso de vulneración de derechos del TRADE, dicho orden no puede ser otro que el social, pues a tal jurisdicción se encomiendan los litigios planteados por los mismos en cuanto a su ejercicio profesional. En el caso de los autónomos ordinarios habrá que acudir a la vía general de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 11 y ss. de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, sobre Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona), siendo competentes los Juzgados de Primera Instancia.

Resulta obvia la expresa alusión que aquí se hace al derecho a la tutela judicial reconocido en el art. 24 de la CE, el cual, obviamente, no debe encontrar restricción alguna a la hora de aplicarse a los trabajadores autónomos. Como consecuencia práctica del recordatorio de este derecho debe aludirse a los derechos a su vez derivados de él y, particularmente, a la faceta del derecho conocida como "indemnidad". Un autónomo, por lo tanto, no podrá ser discriminado por haber efectuado una reclamación judicial.

Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad "radical" de la conducta, decretará el cese inmediato de la misma y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización procedente. Ciertamente, la equiparación con lo dispuesto en los arts. 180 y 181 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) es evidente, salvo la omisión de referencia alguna a las reglas sobre inversión de la carga de la prueba que, dada su importancia, quizás debiera también haber incorporado la LETA de modo específico. Por último, contempla también una garantía de integración judicial del contenido del contrato por nulidad de la cláusula discriminatoria o anticonstitucionalidad que responde a una regla de principio del Derecho Privado cuando están en juego intereses sociales primarios como ocurre en materia de consumo²⁶:

las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la

²⁶ C. Molina Navarrete (2007) "Trabajadores en la frontera: Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo", *ed. cit.*, pp. 88-89.

invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el art. 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos,

pues en todos aquellos casos en que se haya acreditado la lesión de un derecho fundamental, existen bases suficientes para fijar en vía judicial la indemnización²⁷. El mencionado artículo establece unos criterios genéricos sobre la perfección de los contratos indicando que, desde ella, obligan "... no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley".

BIBLIOGRAFÍA

- BARRIOS BAUDOR, G. y M. APILLUELO MARTÍN (2007) *Introducción al Estatuto del Trabajo Autónomo*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. Dir. (2004) *Colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo*. Madrid: MTAS.
- CANALS SANS, G. (2003) "La inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria", *Documentación Social*, 130, pp. 229-248.
- DURÁN I LLEIDA, J.A. (2005) "La debida protección de los autónomos, una necesidad urgente", *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 52, pp. 23-28.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2008) "Igualdad y acceso al empleo de las personas con discapacidad", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 138, pp. 377-406.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (2008) "Aproximación de la figura del trabajador autónomo y su régimen profesional común en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo", *Revista Técnico Laboral*, 115, pp. 75-87.

²⁷ STCo 247/2006, de 24 de julio, a diferencia de lo que hasta el momento había entendido la jurisprudencia social, entre otras, STS 21 julio 2003 (RJ 6941).

- GARCÍA MURCIA, J. (2007) "Trabajo autónomo". J. GARCÍA MURCIA (dir.) *El trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi, pp. 21-25.
- GARCÍA VALVERDE, M.D. (2003) "El trabajo y la protección social de las personas con discapacidad", *Revista Electrónica de Geriatría y Gerontología*, núm. 2, Vol. 5, pp. 10-15.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. (2006) "Trabajadores autónomos y seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva de Derecho Comparado", *Alcor de MGO*, 7, pp. 89-119.
- GONZÁLEZ BIEDMA, E. (2007) "Derechos y deberes de los trabajadores autónomos". S. del REY GUANTER (dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*. Valladolid: Lex Nova, pp. 115-138.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (2007) "Régimen profesional del trabajador autónomo". J. LUJÁN ALCARAZ (dir.) *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la ley 20/2007, de 11 de julio*. Murcia: Laborum, pp. 69-96.
- Colectivo IOE (C. PEREDA, M.Á. DE PRADA y W. ACTIS) (2003) *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- JERNARO RÍO, C. (2004) "Trabajo y discapacidad". J. de ELENA y PEÑA (ed.) *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, pp. 129-142.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (2007) *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*. Murcia: Laborum.
- (2007) "La responsabilidad del trabajador autónomo en materia de prevención de riesgos laborales", *Revista Técnico Laboral*, 114, pp. 725-740.
- y S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO (2004) *El espacio profesional del Graduado Social y del licenciado en Ciencias del Trabajo*. León: Universidad de León.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2007) "Trabajadores en la frontera: Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 295, pp. 43-142.
- MONTOYA MELGAR, A. y R. MARTÍN JIMÉNEZ (2007) *Estatuto del Trabajo autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio*. Madrid: Thomson-Civitas.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2007) "El derecho de los trabajadores autónomos a la seguridad y salud en su trabajo", *Revista de Derecho Social*, 40, pp. 9-30.

- PRADOS de Reyes, F.J. y M.T. ALAMEDA CASTILLO (2006) "Relaciones de trabajo y política de empleo de los trabajadores con discapacidad". E. ALCAÍN MARTÍNEZ, J. GONZÁLEZ-BADÍA FRAGA y C. MOLINA FERNÁNDEZ (coords.) *Régimen jurídico de las personas con discapacidad en España y en la Unión Europea*. Granada: Comares, pp. 295-356.
- REY GUANTER, S. del (2007) "Introducción: trascendencia, función y características esenciales de la LETA". S. del REY GUANTER (dir.) *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*. Valladolid: Lex Nova, pp. 25-38.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y M.E. CASAS BAAMONDE (2000) "El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, 1, pp. 73-90.
- RUIZ CASTILLO, M.M. (1991) "Delimitación subjetiva del Derecho del Trabajo. Un interrogante específico: el trabajo parasubordinado", *Relaciones Laborales*, 15/16, pp. 135-188.
- SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (2007) "Trabajadores autónomos económicamente dependientes", *Documentación Laboral*, 81, pp. 29-46.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. et al. (2001) *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, 3ª ed. Madrid: Civitas.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, N. (2007) "Los acuerdos de interés profesional como fuente reguladora de la relación profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 296, pp. 49-66.
- UPTA (2005) "Posición de la UPTA sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo", *Documentación Laboral*, 73, pp. 133-143.
- VALDÉS DAL-RE, F. (2007) "Un Estatuto para el trabajo autónomo", *Documentación Laboral*, 81, pp. 9-27.

El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España). Un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora

M^a Genoveva Millán Vázquez de la Torre

gmillan@etea.com

Universidad de Córdoba

Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales

Escritor Castilla Aguayo, 4

14004 Córdoba (España)

Amparo Melián Navarro

amparo.melian@umh.es

Universidad Miguel Hernández

Esc. Politécnica Superior de Orihuela

Ctra. de Beniel km. 3,2

03312 Orihuela-Alicante (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Mayo 2009

En los últimos años se ha producido un incremento notable del número de mujeres que acceden al mercado de trabajo en España. Se observan, no obstante, diferencias significativas por comunidades autónomas, siendo Andalucía una de las menos favorecidas. En este estudio se analiza, el mercado de trabajo femenino en las empresas de Economía Social de la comunidad autónoma Andaluza, por ser ésta la que agrupa más del 25% de empresas de Economía Social a nivel nacional. Se trata con ello de conocer cómo está evolucionando

In recent years there has been a notable increase in the number of women entering the labour market in Spain. There are, however, significant differences in autonomous regions, Andalusia being one of the least favoured. This study examines the female labour market in companies of Social Economy of Andalusia, since this where over 25% of these Spanish companies are located. The job market for women is studied with the aim of identifying the most determinant factors influencing

el mercado laboral femenino andaluz con la finalidad de determinar cuáles son los factores más determinantes que influyen en la demanda y en la oferta de empleo femenino de acuerdo con esta tipología de empresas (cooperativas y sociedades laborales) utilizando, para realizar dicha investigación, un modelo econométrico para definir el perfil de la mujer andaluza trabajadora.

demand and supply of female employment in this type of business (industrial cooperatives and similar). Econometric models are employed to define the profile of working women in the South of Spain.

Palabras clave: Andalucía, empleo femenino, empresas de economía social, mercado de trabajo.

Key words: Andalusia, female employment, social economy enterprises, work-market.

1. INTRODUCCIÓN

La importancia de la Economía Social en Andalucía —como modelo empresarial integrado por empresas de carácter privado que actúan en el mercado produciendo bienes y servicios, que se caracterizan porque en la distribución del beneficio y el proceso de toma de decisiones interno predomina el factor humano frente al capital (Barea 1991; Monzón y Defourny 1992; Barea y Monzón 1996)— es una realidad contrastada durante la última década. Así se evidencia en las bases de datos de las series temporales de las principales magnitudes de la economía andaluza, en las cuales puede verse el peso que tienen las cooperativas¹ y las sociedades laborales² (siendo estas dos formas jurídicas las principales componentes de la Economía Social), y donde estas empresas actúan como agentes capaces de aglutinar la función económica de crear riqueza con eficiencia y la función social de distribuirla con equidad.

La economía andaluza mantiene posiciones bastante discretas respecto a la media nacional en magnitudes como la productividad y el

¹ Según la Ley 3/2002, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, se define Cooperativa como una sociedad participativa que asocia a personas físicas o jurídicas que tienen intereses o necesidades socioeconómicas comunes, para cuya satisfacción y en interés de la comunidad realizan cualquier actividad empresarial, con arreglo a los principios o disposiciones de dicha Ley.

² Se define Sociedad Laboral como una empresa en la que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan personal y directamente en ella servicios retribuidos con una relación laboral por tiempo indefinido. Su calificación corresponde al MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Se administran igual que una Sociedad Anónima o una Sociedad Limitada, según sean Sociedades Anónimas Laborales (SAL) o Sociedades Limitadas Laborales (SLL). En ellas ningún socio puede ostentar más de un tercio del capital social, 50% si es ente público.

empleo —especialmente el femenino—, ocupando algunas provincias andaluzas los primeros puestos de la lista nacional mensual de desempleo. A pesar de ello se ha producido una evolución creciente de la Economía Social, a nivel nacional y andaluz, que proyecta unas perspectivas positivas, sobre todo en términos de generación de empleo femenino.

De la importancia de las empresas de Economía Social en España y en Andalucía dan muestra algunos datos que ofrecen instituciones como el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Confederación de Entidades para la Economía Social en Andalucía (CEPES Andalucía), o la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) en las declaraciones del Impuesto de Sociedades.

Así, a finales de 2007 existían en España 43.655 empresas de Economía Social (ES), de las cuales 20.780 eran cooperativas y 22.885 sociedades laborales (47,6 y 52,4% respectivamente). La comunidad autónoma con mayor número de empresas de ES es Andalucía con 11.315 (el 25,9% del total nacional), seguida a notable distancia por Cataluña, con 4.969 empresas, y la Comunidad Valenciana, con 4.323 empresas. Entre las tres comunidades agrupan el 47,2% de las empresas de Economía Social a nivel nacional (CEPES 2007a). El hecho de que un 25,9% de las empresas de ES se hallen en Andalucía denota cierta relevancia de esta forma empresarial en la comunidad autónoma, pues Andalucía cuenta con el 18% de la población, es la sede social del 15% de las empresas y representa el 13,5% del total de la producción a nivel nacional.

En 2007 de las 11.315 empresas de ES andaluzas inscritas, 5.596 son cooperativas y 5.719 sociedades laborales, 49,5 y 50,5% respectivamente. En los últimos diez años el número de empresas ha crecido en un 92,9%, siendo las sociedades laborales la forma jurídica que mayor incremento ha experimentado (en 1997 existían 5.114 cooperativas y 751 sociedades laborales). De hecho no es hasta 2005 cuando se igualan los porcentajes de ambas formas jurídicas, pues al inicio del periodo el 87,2% eran sociedades cooperativas y sólo el 12,8% sociedades laborales. Los cambios normativos en las sociedades laborales han propiciado el desarrollo de éstas en los últimos años.

En 2007 se dieron de alta 1.031 empresas de ES en Andalucía (358 cooperativas y 673 sociedades laborales), un 70% más de las que se crearon hace una década (608 empresas, 516 cooperativas frente a sólo 92 sociedades laborales). Tras un incremento generalizado desde 1997 hasta 2002 con cifras que superaron las 2.200 empresas en 2002 y 2003, los años

siguientes han sido de menor crecimiento hasta llegar a las cifras actuales (en torno a las 1.000 empresas) que fueron muy similares a las del año anterior 2006. En las provincias que más se han creado son Sevilla, Málaga y Córdoba, sumando entre ambas el 55,1%, sólo las dos primeras ya suman el 42,3%. De todas las empresas creadas el 65% lo hizo como sociedad laboral y el 35% como cooperativa, lo que según la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa estima en una generación de empleo de 8.200 puestos directos.

En cuanto al crecimiento en el periodo 1997-2007 Almería ha triplicado la cifra de 1997, llegando a tener en la actualidad 1.282 empresas registradas, Málaga con 1.635 ha multiplicado por 2,5. Jaén es la que menor crecimiento ha tenido en los diez años, un 44%, con 1.180 empresas censadas en 2007.

Para conocer el peso de la Economía Social sobre la Economía Global es importante conocer qué porcentaje de empresas pertenece a este sector respecto al total de empresas existentes. En 2007 el 13,4 por mil de las empresas españolas pertenecían al sector de la ES. Murcia es junto con Andalucía las comunidades autónomas donde mayor es el peso de las empresas de ES sobre el total, en Murcia es del 27,8% y en Andalucía del 22,5%. En 2007 en Andalucía las empresas de ES creadas representaron el 4,5% sobre el total de todas las empresas creadas en dicho año. Por provincias destaca Jaén y Huelva donde la fórmula cooperativa o de sociedad laboral fue adoptada por una de cada diez nuevas empresas constituidas (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa 2007).

Las empresas de economía social en España dan empleo a 442.326 trabajadores (317.542 en cooperativas y 124.784 en sociedades laborales, 72 y 28% respectivamente). Esto supone un incremento del 56,1% respecto al empleo de hace una década, donde éste fue de 283.392 trabajadores (de los cuales 227.609 estaban empleados en cooperativas y 55.783 en sociedades laborales) (MTAS 2008). Por comunidades autónomas han crecido de forma importante en Murcia y Andalucía. Andalucía con 90.016 empleos (60.982 en cooperativas y 29.034 en sociedades laborales, 68 y 32% respectivamente) se coloca en primera posición en cuanto a número de empleos en empresas de economía social (20,4% total nacional), duplicando la cifra de 1997 de 44.920 empleos (39.168 en cooperativas, 5.752 en sociedades laborales). Ello es muy significativo porque este crecimiento le ha permitido pasar de ser la tercera comunidad autónoma en empleo en empresas de ES en 1997 a ser la primera en la actualidad. Por el contrario Cataluña que en 1997 era la primera ha dejado de estar entre

las posiciones relevantes del ranking debido al poco crecimiento (13,7%, el menor de todas las comunidades autónomas) experimentado. El segundo y tercer lugar lo ocupan respectivamente el País Vasco (15,7%) y C. Valenciana (14,6%), con crecimientos en ambos en torno al 50% (MTAS 2007).

Cuadro 1: Empleo generado en las empresas de Economía Social según su forma jurídica

Año 2007	Cooperativas	Sociedades Laborales	Total	% sobre España	Ranking
España	317.542	124.784	442.326		
Andalucía	60.982	29.034	90.016	20,35	1º
País Vasco	56.039	13.462	69.501	15,71	2º
Com. Valenciana	54.082	10.482	64.564	14,60	3º
Cataluña	42.359	10.384	53.193	12,03	4º
La Rioja	1.800	431	2.231	0,50	17º

Fuente: Elaboración propia a partir de datos MTAS (2007).

Los datos de la AEAT indican que las empresas de Economía Social declararon en el año 2007 una producción superior a los 60.000 millones de euros, de los cuales el 82,3% lo generaron las cooperativas y el 17,7% restante las Sociedades Laborales. El 17,5% de la producción se obtuvo en Andalucía, el 15% en el País Vasco, el 14% en Cataluña 14% y el 11% en la Comunidad de Madrid.

Por sectores de actividad, el 9% de las empresas de Economía Social pertenecen al primario, el 20% a la construcción, otro 21% a la industria y el 50% restante al sector servicios, dentro del cual comercio y hostelería supone el 26,2%. Donde existen menos empresas es en agricultura y pesca, transporte, almacenamiento y comunicaciones. Las cifras anteriores distan de las presentadas en 1997, donde el 25% de las empresas se encuadraban en el sector primario (agricultura), el 9% en la construcción, el 27% en la industria y el 39% en servicios (CEPES 2007a). En cuanto a la distribución de empleo por sectores de actividad es hoy en día mayoritario en el sector servicios³ (50%), seguido por el industrial (20%), la construcción (16%) y la agricultura (14%), frente a los valores de 1997 donde las cifras fueron respectivamente del 46, 29, 9 y 16%. Observamos

³ Comercio y hostelería generan el 48% de los empleos del sector servicios mientras que la intermediación financiera y las actividades inmobiliarias generan el 24%.

que aunque la distribución de empresas sí que ha cambiado sensiblemente este cambio no se ha trasladado tan proporcionalmente al empleo. Destacable es también, a la vista de los datos anteriores, la ruptura con el tópico que adjudicaba a la ES una vinculación directa con el sector agrario, cuando aquí se pone de manifiesto su vinculación con otros sectores económicos.

La distribución de empleos en cooperativas y en sociedades laborales es similar en los servicios y la industria (70 y 30%, respectivamente). En la construcción son mayores los empleos en las sociedades laborales, mientras que en el sector agrario son mayores en las cooperativas.

En el ámbito de Andalucía, las empresas de Economía Social se encuentran presentes en 4 de cada 5 municipios, lo que da idea del equilibrio en su distribución territorial. Sevilla la provincia con mayor concentración de empresas de este tipo, pues cuenta con el 22,1% del total regional, le siguen Málaga, con el 14,5%, Córdoba, con el 12%. Almería 11,3%, Cádiz 10,7%, Jaén 10,4%, Huelva 9,6% y Granada 9,4%. Sevilla es también la provincia que más empleo genera con 19.194 trabajadores, lo que supone el 21,3% del total andaluz, seguida de Almería con 14.193 (15,8%) y Málaga con 10.194 (12,1%) (CEPES 2007a).

De las características socioeconómicas de los trabajadores de empresas andaluzas de Economía Social, según informe del CEPES (2007b) destacamos como las más significativas:

- El 28,2% tiene más de tres años de antigüedad en la empresa
- El 62,5% (3 de cada 5) tiene una edad inferior a 40 años, porcentaje que supera en 8 puntos a la media nacional
- El 92,3% tiene nacionalidad española. Las provincias con mayor presencia de trabajadores extranjeros son Almería (20,5%) y Huelva (17,8%)
- El 38,5% de los trabajadores son mujeres. La única provincia andaluza con mayoría de trabajadoras es Almería (52,2% mujeres)
- El 86,4% de los trabajadores trabajan a tiempo completo
- El 54% tienen contratos indefinidos
- El 28,5% de los empleados tienen su centro de trabajo en empresas con más de 100 trabajadores. En Almería el porcentaje sube al 57,3%

- El 2,1% de los autónomos andaluces (7.440 personas) son socios trabajadores de cooperativas y cotizan a la Seguridad Social bajo el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), frente al 3,9% de los autónomos nacionales que son socios trabajadores de cooperativas
- El 70,3% de los autónomos andaluces pertenecen al sector servicios

2. EL EMPLEO FEMENINO EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

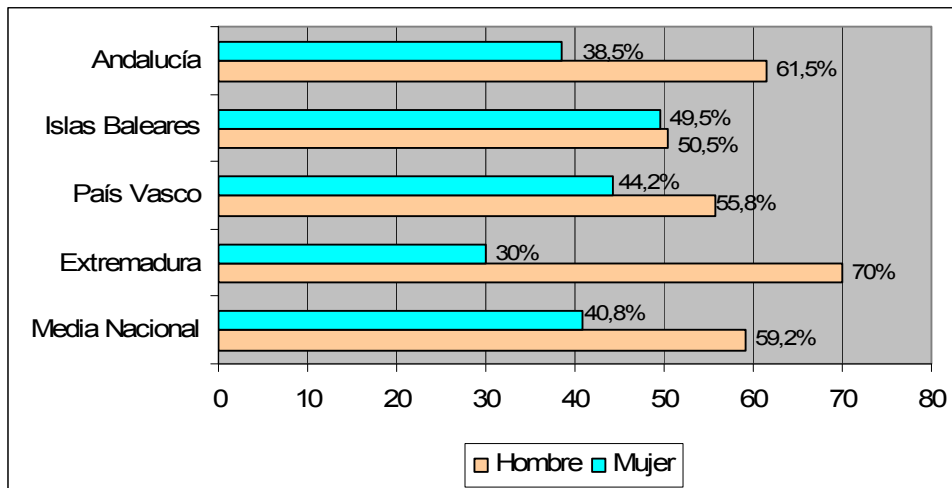
Al analizar el empleo en las empresas de Economía Social hay tener en cuenta el tamaño de las mismas pues esto es determinante a la hora de generar puestos de trabajo. Así en las cooperativas de España el número medio de trabajadores es de 12,3, siendo el País Vasco el que posee una media mayor de 37,6 trabajadores frente a Cataluña que es la menor con 7,5 trabajadores, mientras que Andalucía posee 11,1 empleados de media en sus empresas cooperativas (CEPES 2007b). Por el contrario las Sociedades Laborales suelen ser empresas con menor número de trabajadores que las cooperativas siendo el número medio de trabajadores de 6,3 casi la mitad que el de las cooperativas. El País Vasco es la comunidad donde la Sociedades Laborales tienen mayor número de trabajadores 13,2 de media, casi un tercio del de las cooperativas para la misma región, teniendo las Sociedades Laborales andaluzas 6,2 trabajadores de media, y por lo tanto en línea con la media nacional (CEPES 2007b).

Con respecto al porcentaje de empleados en Economía Social frente al total de ocupados, nos encontramos que a nivel nacional sólo el 2,2% de los trabajadores están empleados en empresas de Economía Social, lo que significa que 1 de cada 50 ocupados pertenecen a empresas de ES. Por comunidades destaca el País Vasco donde el 6,9% de los empleados trabajan en empresas de Economía Social frente al 0,8% de Baleares. En Andalucía que es la comunidad objeto de estudio, el 2,8% de los empleados trabajan en cooperativas y sociedades laborales, empresas de ES. Otras comunidades que superan la media nacional son Murcia, Navarra, C. Valenciana, y Castilla-La Mancha.

Analizando el trabajo por sexos en las empresas de Economía Social (Gráfico 1), y según CEPES (2007b) nos encontramos que el 38,5%

de los trabajadores de dichas empresas en Andalucía son mujeres, cifra dos puntos porcentuales inferior a la media nacional (40,8 %). En ninguna comunidad autónoma española el porcentaje del colectivo de trabajadoras femenino es superior al masculino, la comunidad que está más cerca de lograr la paridad en el empleo dentro de la Economía Social es Baleares donde el 49,5% de los trabajadores son mujeres frente al 50,5% de los varones, seguida del País Vasco el 44,2% son mujeres frente al 55,8%, por el contrario y a la cola se encuentra Extremadura donde la disparidad entre el porcentaje de empleo masculino es de 70 frente al 30% del femenino (más del doble).

**Gráfico 1: Trabajo por sexos en las Empresas de Economía Social
(comunidades con mayor y menor disparidad entre ambos)**



Fuente: Elaboración propia a partir de CEPES (2007b).

La evidencia empírica tras diversos estudios realizados en el sector de la Economía Social indica que la participación laboral de hombres y mujeres varía según el tipo de entidad de que se trate, cooperativa o sociedad laboral (Ribas 2004). El estudio de Ribas y Sajardo (2005) muestra que cuando se toman los datos de participación de mujeres en cooperativas y sociedades laborales de forma conjunta, los resultados son similares a las tasas de participación en el conjunto de la economía (39% en economía social frente al 39,6% del total de la población ocupada en España en el primer trimestre de 2005 según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Sin embargo, si se observan por separado los datos del trabajo de mujeres en cooperativas y sociedades laborales se aprecia

una diferencia de 20 puntos porcentuales si se compara la participación de las mujeres en cooperativas y en sociedades laborales anónimas (43,7% frente 24,0%), y una diferencia de 15 puntos porcentuales si se compara cooperativas con sociedades laborales limitadas (43,7% frente 29,0%). Estas cifras revelan por tanto una participación mayor de mujeres en las cooperativas (4,1 punto superior) que en el total de la población ocupada en la economía española. Por otra parte también existen ciertas diferencias en cuanto a la tasa de empleo si se atiende a la clase de cooperativas. Así, las mujeres están sobrerrepresentadas en las cooperativas sanitarias (78% trabajadores femeninos), sanitarias (78%), enseñanza (74%) y consumidores y usuarios (73%), y están subrepresentadas en las cooperativas del mar (18%), de vivienda (26%), de crédito (34%), de explotación comunitaria de la tierra (34%) y de transportistas (35%) (MTAS 2007).

La diferencia de valores en el empleo femenino entre cooperativas y sociedades laborales se debe al diverso origen de ambos tipos de empresas. En las cooperativas el nexo de unión entre los socios y la motivación que les conduce a asociarse creando la empresa, es la ayuda mutua a diferentes niveles, social y/o económico, mientras que las sociedades laborales son sociedades mercantiles en las que la mayor parte del capital está en manos de los trabajadores. Las cooperativas trabajan en un plano mayor de igualdad y la forma de participación en la gestión de la sociedad es también mucho mayor.

Apelqvist (1996) apunta las semejanzas que existen entre los valores cooperativos y la forma en que las mujeres conceptualizan el trabajo. De hecho afirma que las culturas femeninas se caracterizan por la autoayuda, la confianza en sí mismo, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Las mujeres poseen un enfoque no jerárquico en relación a la organización del trabajo. Para ellas es importante tomar las decisiones de forma consensuada, pues se genera una mayor motivación y responsabilidad, al tiempo que se facilita su implementación de forma más rápida y fiable. Chávez (1996) afirma que las cooperativas, gracias a su estructura democrática, ofrecen a las mujeres los medios para adquirir experiencia y movilidad ascendente en la estructura de la empresa.

Un estudio realizado por Costa-Pau (2002) para la ciudad de Barcelona muestra la percepción de las mujeres en relación a su trabajo en una cooperativa. Así según los resultados de éste el 57% de las mujeres encuestadas admiten que el hecho de trabajar en una cooperativa tiene un interés especial frente a un 33% que opinan lo contrario. Dicho interés radica en primer lugar en las relaciones laborales (un 77%) seguido del

interés por las relaciones personales (un 22%) (sólo el 1% restante se refirió a motivaciones de tipo económico).

Si analizamos los datos de empleo en Economía Social comparándolos con el mercado de trabajo nacional nos encontramos que desde la promulgación de la Constitución Española de 1978, que supuso el punto de partida para superar la desigualdad que venía existiendo entre hombre y mujer hasta nuestros días, muchos han sido los avances efectuados por la mujer española a nivel social y laboral, alcanzando en la actualidad un 47,9% de tasa de actividad y un 11,6% de tasa de paro⁴, cifras aún lejanas de las cotas alcanzadas por las mujeres en otros países industrializados como, por ejemplo, Dinamarca (con una tasa de actividad del 60%) o Suecia (con un 8% de tasa de paro).

Los cambios más importantes acaecidos en la sociedad se pueden resumir en tres: primero, en el mercado laboral se ha incrementado la tasa de actividad en 17 puntos en algo más de dos décadas (del 32,4% del primer trimestre de 1987 al 49,7% del mismo trimestre de 2008; segundo, en el sistema educativo la tasa de escolaridad de la mujer es superior en casi todas las edades a la de los varones, incluida la educación universitaria, excepto en las carreras técnicas; tercero, la disminución de la tasa de natalidad (de 2,2 hijos en los años 80 a 1,1 hijos en 2007 (INE 2008)).

A pesar de la importancia de estos tres fenómenos, existe todavía en España, y con más agudeza en Andalucía, tanto en los sectores de actividad como en las profesiones, una fuerte segregación por sexos, y las mujeres siguen ocupando las categorías profesionales definidas con escasa cualificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el que más incidencia tiene en este colectivo.

Partiendo de estas premisas se ha realizado el presente estudio: Andalucía es la comunidad autónoma con mayor número de personas potenciales en edad de trabajar, es decir, entre 16 y 65 años (19.372.389 de personas⁵) (Cuadro 2), de las cuales algo menos de diez millones corresponde a población de mujeres activas, frente a 12.942.538 de varones activos. Es también la primera comunidad autónoma con mayor número de trabajadores empleados en empresas de Economía Social, siendo

⁴ Encuesta de Población Activa (EPA), primer trimestre 2008.

⁵ Datos del INE de marzo de 2008.

también la segunda comunidad autónoma con mayor tasa de paro masculina y femenina (Cuadro 3) y la penúltima comunidad en tasa de actividad (Cuadro 4).

Cuadro 2: Población femenina según edad y situación laboral
(miles de personas, en cursiva y paréntesis las cifras de hombres)

Edad	Nacional	Andalucía	Cataluña
16 ó mas años	19.372,4 <i>(18.670,3)</i>	3.365,8 <i>(3.259,5)</i>	3.081,4 <i>(2.986,0)</i>
Activas/os	9.633,9 <i>(12.942,5)</i>	1.555,7 <i>(2.229,9)</i>	1.658,6 <i>(2.166,8)</i>
Ocupadas/os	8.478,4 <i>(11.923,9)</i>	1.257,9 <i>(1.966,1)</i>	1.514,1 <i>(2.020,4)</i>
Ocupadas/os en Economía Social	180,7 <i>(262,2)</i>	34,6 <i>(55,4)</i>	22,2 <i>(31,0)</i>
Paradas/os	1.156,6 <i>(1.018,6)</i>	297,8 <i>(263,7)</i>	144,4 <i>(146,4)</i>

* Se ha escogido la Comunidad de Cataluña para hacer la comparación, por ser la segunda comunidad con mayor porcentaje de empresas en Economía Social (11,38%) y la cuarta en creación de empleo en Economía Social (12,03%).

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE y MTAS primer trimestre de 2008.

Analizando el entorno económico nacional, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se observan grandes diferencias entre comunidades autónomas. Así, se obtiene que la renta per cápita media de los españoles fue, en 2006 de 22.260 euros, un 10,2% inferior a la renta de la Unión Europea. Sólo seis comunidades autónomas -Aragón, Baleares, Cataluña, Madrid, Murcia y País Vasco- superan la renta per cápita de la Unión Europea (que asciende a 23.700 euros). Además de estas cuatro regiones, otras tres -Aragón, Baleares y La Rioja- tienen una renta superior a la media española.

Tras Madrid (28.747 euros por habitante), se sitúan en la clasificación de las regiones más ricas el País Vasco (28.731 euros), y la Comunidad de Murcia (27.856 euros). A continuación se situó Cataluña (26.279 euros), Baleares (24.265 euros), Aragón (23.707 euros) y La Rioja (23.571 euros). En el otro extremo de la balanza se encuentra Extremadura (15.031 euros), Andalucía (17.401 euros) y Castilla-La Mancha (17.672 euros). Es decir, existen diez regiones más dos ciudades autónomas (Ceuta y Melilla) con un nivel de riqueza inferior a la media nacional.

El indicador de riqueza (renta), la tasa de actividad y la tasa de paro están altamente correlacionadas⁶. Dada la disparidad existente entre las diversas comunidades autónomas, en el Cuadro 3 se muestra una síntesis de las comunidades con menor tasa de paro femenino (Madrid y Cataluña) y las dos con mayor tasa (Extremadura y Andalucía). Estas últimas, tal y como hemos señalado, tienen un nivel de renta per cápita muy inferior a la media nacional, estando en el vagón de cola del desarrollo económico de España, ya que uno de los principales indicadores de prosperidad de una zona es que tenga una tasa de desempleo inferior al 5% (y, en consecuencia, pleno empleo), objetivo alejado en la actualidad a nivel nacional, y aún más en estas dos comunidades.

La importante tasa de paro femenina en Andalucía y Extremadura y su diferencia superior en 7 puntos respecto del paro masculino justifica la necesidad y oportunidad de estudiar el mercado femenino en cada una de estas dos comunidades. En el presente trabajo se ha elegido Andalucía por tres razones:

- Porque tienen un mayor número de población femenina, potencialmente afectada por este problema.
- Porque está constituida por provincias bastantes dispares entre sí. Así, algunas capitales, como Málaga o Sevilla, se encuentran entre las ciudades españolas con mayor renta, y otras, como Jaén, en los últimos puestos de la clasificación nacional.
- Por ser la comunidad con mayor número de empresas de Economía Social.

Analizando el Cuadro 3 se puede observar que en todas las comunidades autónomas la tasa de paro femenina es superior a la masculina, siendo las diferencias más significativas en Extremadura con más de 12 puntos porcentuales, seguida de Andalucía, con más de 7 puntos. Sin embargo, en la Comunidad Catalana la diferencia es de tan sólo un 1,95 puntos, siendo la tasa de paro femenina (8,71%) en esta comunidad similar a la media europea, que se situó entorno al 8%. En España existen comunidades con bajas tasas de paro femenino (Madrid, Cataluña o Baleares), coincidentes con el mayor desarrollo económico,

⁶ Coeficiente de Pearson: $r_{\text{renta, tasa de actividad}} = 0.92$, $r_{\text{renta, tasa de paro}} = 0.87$.

con un PIB más elevado; frente a otras, como Extremadura o Andalucía, en las que el sector primario sigue teniendo todavía un peso importante en la economía, y donde las mujeres de zonas rurales son los principales perceptores del subsidio agrario, con una elevada tasa de paro por la temporalidad del sector.

Cuadro 3: Tasa de Paro

	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Diferencia = $ V - M $
Nacional	9,63	7,87	11,99	4,12
Extremadura	14,39	9,60	21,60	12,00
Andalucía	14,83	11,83	19,14	7,31
Madrid	7,39	6,17	8,87	2,70
Cataluña	7,60	6,76	8,71	1,95

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE. Primer trimestre de 2008.

En el Cuadro 4 se presenta la tasa de actividad femenina en cuatro comunidades autónomas, las dos mejores y las dos peores del país en relación a dicha tasa de actividad femenina, pertenecientes a dos grupos donde las diferencias entre sí son más acusadas.

Cuadro 4: Tasa de Actividad

	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Diferencia = $ V - M $
Nacional	59,35	69,32	49,73	19,59
Extremadura	52,84	64,34	41,63	22,71
Andalucía	57,14	68,41	46,22	22,19
Madrid	63,83	72,61	55,69	16,92
Cataluña	63,05	72,56	53,83	18,73

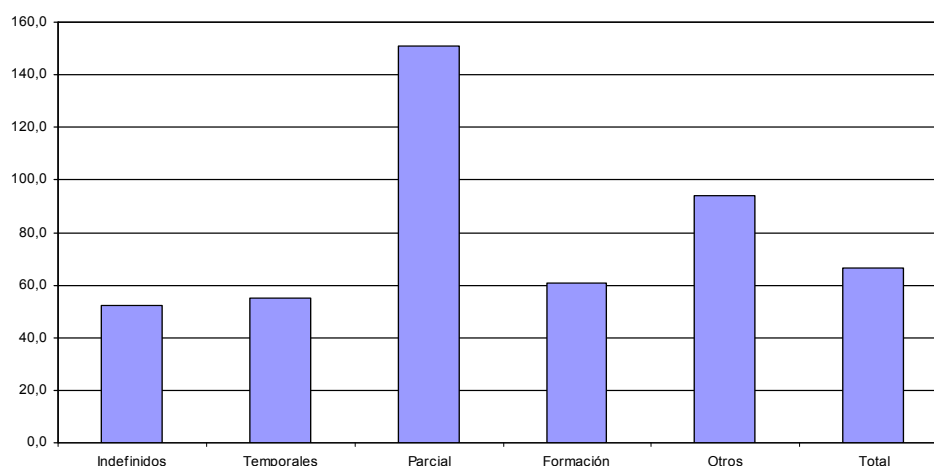
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Primer trimestre de 2008.

En el Cuadro 4 se puede observar también que la tasa de actividad masculina es bastante superior a la femenina en todas las comunidades, siendo la diferencia superior a 18 puntos porcentuales en casi todas ellas, destacando, negativamente, Andalucía y Extremadura con un 22,19 y 22,71% respectivamente.

Si analizamos por tipo de contratos, en Andalucía, por cada 100 contratos a tiempo parcial que realizan los hombres hay 140 mujeres (MTAS 2007) que tienen la misma modalidad siendo su índice de

feminización⁷ más elevado, ya que la mujer ha de compatibilizar el trabajo del hogar con el trabajo fuera de casa y la "mejor opción", no la más adecuada (desde el punto de vista profesional de la mujer) es el trabajo a tiempo parcial, para evitar la doble jornada laboral, y por tanto esta situación hace que el trabajo profesional de la mujer sea precario. Además se sigue considerando el trabajo que ella realiza como un complemento económico a los ingresos de la unidad familiar y no la principal fuente de ingresos de la misma. El Gráfico 2 muestra el índice de feminización de los contratos de trabajo registrados en Andalucía y en él se observa el elevado grado de feminización en los contratos a tiempo parcial.

Gráfico 2: Índice de feminización de los contratos de trabajo registrados en Andalucía según modalidad de los mismos



Fuente: IEA (Instituto de Estadística de Andalucía), año 2007.

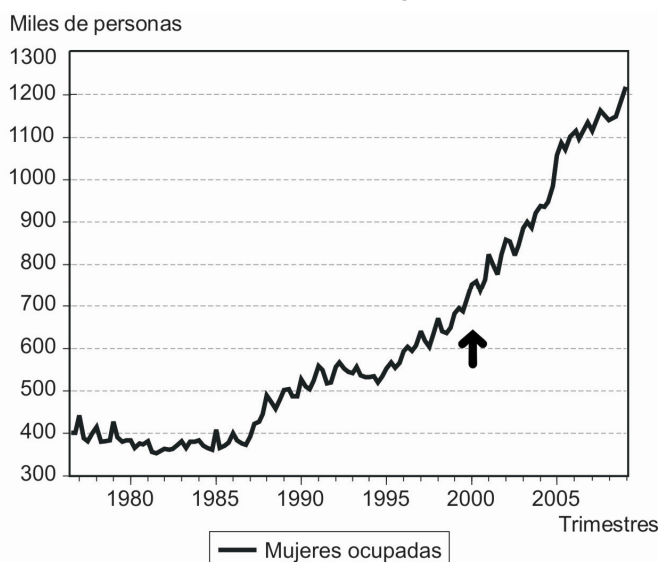
3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA. PERIODO 1995-2007

El incremento de la ocupación femenina de carácter estable en Andalucía en los últimos diez años, de 400.000 mujeres ocupadas en 1995 a más del doble (1.257.932) en el segundo trimestre de 2008

⁷ Número de mujeres por cada 100 hombres.

(Gráfico 3) tiene un clara consecuencia en el impacto de las medidas de abaratamiento del coste del empleo femenino (contenidas en los dos últimos grandes Acuerdos de Concertación Social que se han firmado en esta región: el V Acuerdo de Concertación Social (Cavas 2003), vigente durante los años 2001, 2002 y 2003, y el VI Acuerdo (Castiñeira 2005), cuya vigencia comenzó en 2005 y se extenderá hasta 2008. Estos dos Acuerdos han supuesto un aumento de la contratación femenina a lo largo de dichos años donde a partir de mediados de los noventa el crecimiento del empleo es casi exponencial siendo la curva más acusada a partir de 2000, sobrepasando en 2004 el millón de mujeres andaluzas ocupadas.

**Gráfico 3: Evolución del empleo femenino en Andalucía (miles de ocupadas).
Periodo tercer trimestre de 1976 - segundo trimestre 2008**



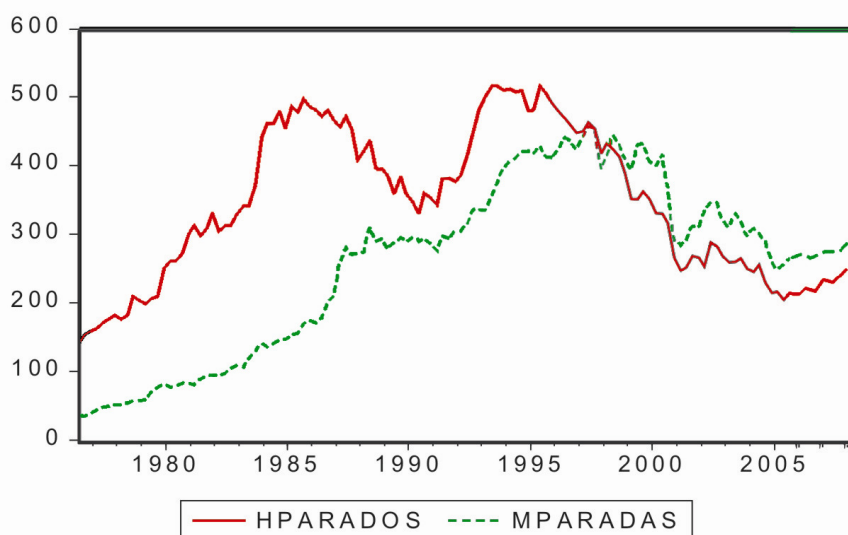
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el otro lado de la balanza, nos encontramos con el desempleo, el cual, en los años setenta indicaba que el número de mujeres inscritas como paradas en Andalucía era inferior al de los varones, pero a partir del segundo trimestre de 1999, esta cifra se invierte, manteniéndose esta tendencia en la actualidad. En el primer trimestre de 2008 el paro en el colectivo femenino es superior al masculino en casi más de 34.000 personas.

En el Gráfico 4 se puede observar como en ambos colectivos hubo una disminución del paro en 2001 y 2002. Posiblemente en ello

influyesen medidas como el Decreto de 29 de julio de 1997 de la Consejería de Trabajo e Industria que aprobó programas de fomento del empleo⁸ o el Decreto 11/1999, de 26 de enero, de la Consejería de Trabajo e Industria donde se establecía incentivos a la contratación estable de mujeres mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, sustitución de vacantes y ausencias legales motivadas por maternidad, acogimiento y adopción, etc. Así, las medidas contempladas en esta norma posibilitaron crear más puestos de trabajo, a la vez que mejoraron las condiciones de trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares⁹ (Rodríguez y Pérez del Río 2005).

Gráfico 4: Evolución del paro en el colectivo femenino y masculino en Andalucía (miles de personas). Periodo 1976-2008



Fuente: Elaboración propia a partir de INE.

⁸ Este Decreto contiene medidas de apoyo al empleo de la mujer. En concreto, establece incentivos económicos al empleo estable femenino con una subvención a tanto alzado al empleador que podría llegar a 3.000 euros en determinadas circunstancias (contratos de nueva incorporación, cuando la empresa contrate a mujeres desempleadas que han realizado un curso de formación profesional ocupacional en los tres años anteriores a la contratación estrechamente relacionado en su contenido con la actividad a desarrollar en el puesto de trabajo, etc.).

⁹ Esta norma fue modificada por el Decreto 213/2003, de 15 de julio, durante la fase de evaluación del V Acuerdo de Concertación Social y derogada por el Decreto 149/2005, de 14 de junio, Decreto en el cual se priorizan las acciones implantadas en favor de determinados segmentos de la población, entre ellas, y en segundo lugar después de los jóvenes menores de treinta años, las mujeres desempleadas.

A partir del año 2002 en el que se firma el Pacto Andaluz por la Economía social, donde hay un reconocimiento explícito de la representatividad de la CEPES-Andalucía como Agente Social se han conseguido logros importantes influyendo en la disminución del empleo, lo que ha motivado la continuidad de este acuerdo de concertación social con la firma del II pacto andaluz por la Economía Social, pero los avances más importantes en el campo del empleo se han obtenido a través de los acuerdos de Concertación Social que se detallan a continuación.

3.1. V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía

Entre los objetivos del V Acuerdo (Sánchez-Rodas 2005) se encontraba crear más empleo estable entre los colectivos más desfavorecidos, principalmente el femenino, apoyando para ello a las pequeñas y medianas empresas y promoviendo el espíritu y las iniciativas emprendedoras. Cabe destacar de este Acuerdo, como elementos novedosos, la implantación de criterios de modulación de la cuantía de los incentivos en materia de fomento estable del empleo femenino en función de la pertenencia a los colectivos más desfavorecidos y en función del tamaño de la empresa, beneficiando a las empresas de menores dimensiones¹⁰.

Como hemos indicado anteriormente, a partir de 2004 decae la vigencia del V Acuerdo, iniciándose una situación transitoria (que durará hasta mediados de 2005), en la que se suspenden algunas de las acciones encaminadas al fomento del empleo y se abre un proceso de evaluación del mencionado Acuerdo. La suspensión de estas medidas produjo un aumento del desempleo en el colectivo femenino y también en el masculino, como queda reflejado en el Gráfico 4 perjudicando el dinamismo y la evolución positiva del mercado laboral andaluz en su conjunto y, en particular, del femenino (se observa claramente un incremento del número de mujeres desempleadas en el primer trimestre de 2005).

3.2. VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía

Del análisis de la eficacia del V Acuerdo, cabe resaltar que las medidas de fomento del empleo introducidas por él, si bien consiguieron

¹⁰ Asimismo, y en ejecución del V Acuerdo, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico reguló, mediante Decreto de 1 de abril de 2003, los programas para la inserción laboral.

una mejora tanto cuantitativa como cualitativa de la situación del mercado laboral andaluz, según los datos expuestos anteriormente, no se produjo una convergencia con el resto de las comunidades autónomas y con la Unión Europea.

El VI Acuerdo se firmó entre los actores sociales y el Gobierno andaluz en enero de 2005 y con vigencia hasta 2008. Entre los objetivos prioritarios se encuentra impulsar el empleo femenino, mediante la incorporación de la mujer al mercado laboral, elevando su tasa de actividad hasta niveles cercanos al 84% de la media de la Unión Europea y aumentando su ocupación en al menos un 20%, mejorando la estabilidad en el empleo e incrementando en un 20% la contratación indefinida. Asimismo, se pretende ampliar el tejido empresarial andaluz hasta un mínimo de 500.000 empresas.

Por tanto, es objetivo prioritario del VI Acuerdo fomentar el empleo de la mujer y, por ello, en su aplicación se desarrollarán acciones de carácter específico, como se venía haciendo hasta el momento, incorporando aquellas líneas de trabajo en las que la evaluación de la experiencia comparada demuestre que están mejorando con el referente del entorno europeo, la posición y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas medidas consisten básicamente en:

- a) Incentivar la contratación estable de mujeres, atendiendo con carácter prioritario a los sectores en los que se encuentran subrepresentadas, las actividades y sectores de mayor índice de temporalidad y las situaciones singulares de la vida laboral de la mujer (como es la reincorporación al mercado laboral tras la maternidad), así como apoyar el mantenimiento y la creación de redes de empresarias.
- b) Fomentar el autoempleo de mujeres, a través de medidas de creación de empleo que incidan sobre la oferta. Entre ellas, hay que destacar iniciativas de diversos tipos como el fomento de PYMES, el autoempleo, la economía social o los nuevos yacimientos de empleo.

3.3. Medidas asistenciales para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar

Las principales medidas se encuentran reflejadas en el Plan de Apoyo a las familias con rentas bajas de la comunidad autónoma de

Andalucía que han optado por una fórmula de apoyo integral a este colectivo. Algunos de sus contenidos tocan de lleno aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar (Chinchilla y León 2004), si bien excede este ámbito y penetra en otros, muy relacionados, como el de la educación o la economía social. El mencionado Plan de Apoyo se ha plasmado en sucesivas iniciativas legislativas que arrancaron en 2002 a través del Decreto 137/2002, de 4 de mayo. Esta norma contiene un conjunto de disposiciones básicas dirigidas a satisfacer las necesidades de las familias andaluzas desde una perspectiva integral. Entre las medidas contempladas, relacionadas con el empleo de las mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar, cabe destacar las ayudas económicas por hijos, las ayudas para fomentar la reincorporación laboral de quienes hayan interrumpido su actividad laboral para atender a sus hijos menores de tres años, siempre que no hayan transcurrido más de 48 meses desde el último nacimiento, o las ayudas para el cuidado de personas dependientes destinadas a la contratación de cuidadores.

Todas estas medidas suponen un cambio en las imágenes y en los modelos de realización de los hombres y las mujeres, y de los roles de ambos en los diferentes ámbitos de la vida personal, profesional y social (Beck-Gernstein *et al.* 2001). Por ello también será importante un cambio en la mentalidad del hombre y de la mujer andaluza, pues sino estas normas legales no tendrán la eficacia prevista.

4. MATERIAL Y MÉTODOS

Una vez analizadas las principales políticas activas de empleo femenino en Andalucía, realizaremos a continuación un análisis del mercado laboral femenino andaluz, con base en una investigación basada en un estudio de campo. En dicha investigación se va a utilizar modelos econométricos para estimar el "perfil" de la mujer andaluza trabajadora.

El estudio ha consistido en desarrollar un modelo *Logit* para estudiar la probabilidad de encontrar empleo por la mujer andaluza (*ST* Situación Laboral), atendiendo a sus características personales, basándonos en una encuesta realizada entre los meses de enero de 2006 y diciembre 2007 a 1.250 mujeres de las distintas provincias de la comunidad, y con una edad comprendida entre 16 y 65 años, seleccionando la muestra para que fuese representativa de la población. Las variables más relevantes tomadas en consideración son las siguientes:

- Situación Laboral (*ST*) variable dicotómica tabulada con valores 1 que representa estar colocada y 0 estar desempleada.
- Estado civil: Subdividida en 4 variables dicotómicas siendo la de referencia la variable soltera (*ecs*), casada (*ecc*), separada (*ecse*), otros estados civiles, siendo ésta última variable la de referencia.
- Lugar de residencia (*zona*): Variable dicotómica tabulada con valores 1 que representa residir en una zona urbana y 0 residir en una zona rural.
- *Edad*.
- Sector en el que está ubicada su empresa: Sector primario (*sp*), sector secundario (*ss*), sector terciario (*st*), siendo la variable de referencia el sector primario.
- Número de hijos (*nh*).
- Afiliación seguridad social (*af*): Variable dicotómica asignándole el valor 1 si está dada de alta en la seguridad social y 0 si trabaja sin seguridad social.
- Tipo de contrato (*tc*): variable dicotómica asignándole el valor 1 si es contrato fijo y 0 si es contrato temporal.
- Jornada laboral, subdividida en tres variables dicotómicas: completa (*jlc*), media jornada (*jlm*), otra modalidad (*otra*), siendo esta última variable, otra modalidad, la de referencia.
- Nivel Académico: Subdividida en 4 variables dicotómicas, sin estudios (*nase*), estudios básicos y medios (primaria, secundaria y bachiller) (*naebm*), estudios universitarios de grado medio (*naum*), estudios universitarios de grado superior (*naus*), siendo la variable *nase* la variable de referencia.
- Puesto que ocupa en la empresa subdividida en cuatro variables dicotómicas: obrera o similar (*o*), administrativa o similar (*a*); mando intermedio (*mi*); cargo directivo (*cd*); siendo la variable de referencia esta última.
- Salario neto al mes (*sam*).
- Número de empresas de economía Social de Andalucía (*nes*).
- Grado de satisfacción personal con el trabajo en casa y las obligaciones familiares (*sp*).
- Tipo de empresa (*te*): variable dicotómica asignándole el valor 1 si es empresa de economía social y 0 para el resto de las empresas.

La representación matemática del modelo *logit* estimado es:

$$\text{Situación Laboral} = 1 / (1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 ecc + \beta_2 ecse + \beta_3 ecs + \beta_4 nh + \beta_5 edad + \beta_6 zona + \beta_7 sam + \beta_8 ss + \beta_9 st + \beta_{10} jlc + \beta_{11} jlm + \beta_{12} naus + \beta_{13} naebm + \beta_{14} naum + \beta_{15} af + \beta_{16} tc + \beta_{17} o + \beta_{18} a + \beta_{19} mi + \beta_{20} nes + \beta_{21} sp + \beta_{22} te)}) + \varepsilon$$

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este epígrafe se presenta una descripción de la muestra de la población analizada, con base en la encuesta realizada a las 1.250 mujeres andaluzas, así como el Modelo *Logit* estimado para estudiar la probabilidad de encontrar empleo la mujer andaluza teniendo en cuenta determinadas características personales, siendo una de las variables explicativas del modelo, el tipo de empresa, si es de Economía Social o no.

Las características principales de la muestra expresadas en porcentaje son las siguientes:

- Lugar de residencia (*zona*): 63% capital de provincia, 37% resto de la provincia.
- Estado civil: 35% soltera (*ecs*), 52% casada (*ecc*), 11% separada (*ecse*), 2% otros.
- *Edad*: 13% entre 16 y 19 años, 18% entre 20 y 24 años, 26% entre 25 y 35 años, 26% entre 36 y 45 años, y 17% más de 45. Se han establecido categorías diferentes a las de la EPA y similares a las leyes de fomento de empleo para comprender mejor la incidencia de éstas.
- Nivel Académico: 12,3% sin estudios (*nase*), 69,6% estudios básicos y medios (primaria, secundaria y bachiller) (*naebm*), 11,9% estudios universitarios de grado medio (*naum*), 3,3% estudios universitarios de grado superior (*naus*) y 3,8% no contestan.
- Número de hijos (*nh*): 2,4 de media para las mujeres mayores de 35 años y 1,3 para las comprendidas entre 25 y 34 años.
- Situación laboral: desempleadas 68,2%, trabajando 31,8%.
- Afiliación laboral de las trabajadoras: dadas de alta en la Seguridad Social 77,6%, sin Seguridad Social 22,4%.

- Tipo de trabajo: por cuenta propia 45,23%, por cuenta ajena 54,8%.
- Tipo de contrato: temporal 72,1%, fijo 27,9%.
- Jornada laboral: completa (*jlc*) 49,2%, media jornada (*jlm*) 45,6%, 5,2% otra modalidad.
- Puesto que ocupa en la empresa: obrera o similar 35,1%, administrativa o similar 58,3%, mando intermedio 2,1%, cargo directivo 1,8%, no contestan 2,7%.
- Sector en el que está ubicada su empresa: Sector primario (*sp*) 10,8%, sector secundario (*ss*) 42,4%, sector terciario (*st*) 46,8%.
- Salario neto al mes (*sam*): inferior a 500 euros 29,4%, entre 501 y 1.000 euros 50,6%, entre 1.001 a 1.500 euros 12,3%, entre 1.501 y 2.000 euros 5,0%, más de 2.000 euros 2,7%.

De las variables antes descritas las que tienen más relevancia sobre la probabilidad de estar colocadas son las que aparecen a continuación en el modelo:

$$\text{Situación laboral} = \frac{1}{1 + e^{-u}} + \varepsilon = \text{Pr}[\text{empleada}] + \varepsilon$$

siendo la función u del modelo *logit*, la siguiente:

$$u = \beta_0 + \beta_1ecc + \beta_2ecse + \beta_3ecs + \beta_4nh + \beta_5edad + \beta_6zona + \beta_7sam + \\ \beta_8ss + \beta_9st + \beta_{10}jlc + \beta_{11}jlm + \beta_{12}naus + \beta_{13}naebm + \\ \beta_{14}naum + \beta_{15}af + \beta_{16}tc + \beta_{17}o + \beta_{18}a + \beta_{19}mi + \beta_{20}nes + \\ \beta_{21}sp + \beta_{22}te$$

En el cuadro siguiente se muestran las estimaciones de los coeficientes descritos anteriormente. El modelo de partida contaba con 54 variables, pero en el modelo teórico descrito anteriormente y en el Cuadro 5 sólo aparecen las variables significativas así como sus desviaciones estándar. El cociente de ambos valores nos permitirá deducir si dicha variable influye en la probabilidad de encontrar empleo (*ST*). Como se puede observar todas son significativas para $\alpha=0,05$.

Cuadro 5: Estimación de Coeficientes del modelo *Logit*

Variable	Coefficiente estimado (Desviación)
Ordenada	B ₀ = 0,1452 (0,021)
Estado civil casada <i>ECC</i>	B ₁ = -0,3782 (0,017)
Estado civil separada <i>ECSE</i>	B ₂ = 0,5367 (0,002)
Estado civil soltera <i>ECS</i>	B ₃ = 0,9854 (0,237)
Número de hijos <i>NH</i>	B ₄ = -1,1125 (0,058)
<i>EDAD</i>	B ₅ = -0,9874 (0,358)
<i>ZONA</i>	B ₆ = 0,3645 (0,035)
Salario neto al mes <i>SAM</i>	B ₇ = -11,5831 (2,186)
Sector secundario <i>SS</i>	B ₈ = 0,4562 (0,035)
Sector terciario <i>ST</i>	B ₉ = 1,1657 (0,247)
Jornada Laboral Completa <i>JLC</i>	B ₁₀ = -1,2515 (0,282)
Jornada Laboral Media <i>JLM</i>	B ₁₁ = 3,9201 (1,321)
Nivel académico universitarios grado superior <i>NAUS</i>	B ₁₂ = 3,2364 (1,083)
Nivel académico básicos y medios <i>NAEBM</i>	B ₁₃ = 7,3897 (1,245)
Nivel académico universitarios medios <i>NAUM</i>	B ₁₄ = 2,5677 (0,687)
Afiliación Seguridad Social <i>AF</i>	B ₁₅ = 2,3571 (0,287)
Tipo de Contrato <i>TC</i>	B ₁₆ = -1,9664 (0,265)
Puesto de trabajo obrera <i>O</i>	B ₁₇ = 2,6891 (0,345)
Puesto de trabajo administrativa <i>A</i>	B ₁₈ = 3,8212 (0,446)
Puesto de trabajo mando intermedio <i>MI</i>	B ₁₉ = 1,2561 (0,445)
Número de empresas de Economía Social <i>NES</i>	B ₂₀ = 0,0312 (0,001)
Satisfacción personal con el trabajo en casa <i>SP</i>	B ₂₁ = -4,526 (0,356)
Tipo de empresa <i>TE</i>	B ₂₂ = -0,2451 (0,254)

* R²_{MF} = 0,501* Parámetros significativos para $\alpha = 0,05$

* Loglikelihood ratio= 112,2, p 0 0,002

Fuente: Elaboración propia.

De la estimación del modelo *logit* anterior podemos obtener los siguientes resultados¹¹:

- a) La mayoría de las variables seleccionadas influyen positivamente en la probabilidad de emplearse, siendo las variables que más relevancia tienen a estos efectos el nivel académico (B₁₃ = 7,3897), la posibilidad de que la jornada no sea completa (B₁₁ = 3,9201) y el puesto de trabajo que ocupa (B₁₈ = 3,8212). Por el

¹¹ Los coeficientes con signo positivo influyen favorablemente incrementado la probabilidad de que la mujer andaluza se encuentre colocada, los coeficientes con signo negativo disminuyen la probabilidad de que la mujer andaluza se encuentre colocada.

contrario las variables que tienen una influencia negativa en la probabilidad de encontrar empleo serían el salario neto al mes ($B_7 = -11,5831$) y Satisfacción personal con el trabajo en casa SP ($B_{21} = -4,526$). A medida que la mujer andaluza se encuentra más satisfecha con las labores del hogar la probabilidad de encontrar empleo decrece, principalmente porque no lo busca, y es que en Andalucía todavía, sobre todo en las zonas rurales, predomina la cultura de que cuando la mujer contrae matrimonio y empieza a tener hijos debe "dejar" su empleo para dedicarse a las labores del hogar, siendo este su objetivo prioritario abandonando su carrera profesional en el mundo laboral.

- b) El número de hijos continúa siendo una variable que influye negativamente para encontrar empleo en el colectivo femenino, con un coeficiente de $B_4 = -1,1125$. A medida que se tienen más hijos la probabilidad de encontrar empleo decrece más rápidamente, y es que todavía es difícil conciliar la vida laboral y familiar a pesar de las normas dictadas por el gobierno.
- c) El sector donde más probabilidad tienen de emplearse es en el terciario o de servicios ($B_9 = 1,1657$), ya que en este sector se encuentran representadas las ramas de sanidad, enseñanza, limpieza y hostelería, que son los sectores donde el índice de feminización es mayor.
- d) Las mujeres que viven en zonas urbanas tienen mayor probabilidad de encontrar trabajo que las que habitan en zonas rurales ($B_6 = 0,3645$), ya que la mayoría de las empresas se encuentran en la zona urbana.
- e) Las mujeres que quieren trabajar en empresas de Economía Social tienen menor probabilidad de encontrar empleo que si lo hiciesen en otro tipo de empresas con distintas formas jurídicas; esto se puede observar por el coeficiente negativo de la variable ($B_{22} = -0,2451$).
- f) El número de empresas pertenecientes a la Economía Social tiene una influencia muy leve en la probabilidad de encontrar empleo de una mujer andaluza debido al valor de su coeficiente que es muy cercano a cero ($B_{20} = 0,0312$).

A través de los resultados obtenidos con el modelo *logit*, se ha procedido a calcular las probabilidades que tiene de estar colocada la

mujer andaluza basándonos principalmente en el número de hijos y el estado civil (Cuadro 6). Podemos observar como el estado civil de la mujer y el número de hijos pueden influir negativamente en la probabilidad de estar colocada. Del modelo estimado se puede deducir que el 71,17% de las andaluzas solteras tienen probabilidad de estar colocadas frente al 43,11% de las casadas. Es decir, existe una diferencia de más de 27 puntos en la probabilidad de las mujeres de estar trabajando según su estado civil. Esta diferencia tan acusada sólo es superada por Extremadura, con un 28,4%¹². Por tanto, podemos afirmar que todavía a principios del siglo XXI un elevado porcentaje de mujeres andaluzas abandonan el mercado laboral al casarse con la finalidad de atender las labores del hogar.

Cuadro 6: Probabilidad de estar colocada: variables relacionadas estado civil y número de hijos

Estado civil	Nº hijos		
	Ninguno	2 hijos	3 hijos
Casada	42,21%	7,62%	3,1%
Soltera	69,21%	22,42%	10,1%

Fuente: Elaboración propia. A partir de la estimación logística

Junto a los modelos logísticos, también se han utilizado tablas de contingencia donde se ha tratado de medir la asociación entre el nivel de educación, el estar trabajando o no y el estado civil. El instrumento de asociación utilizado ha sido el test *chi*-cuadrado procedente de la tabla de contingencia de asociación de las tres variables, tomando el valor 56,4, con probabilidad 0, lo cual indica que existe una fuerte asociación entre las tres variables objeto de estudio.

6. CONCLUSIONES

De las investigaciones desarrolladas y cuyos resultados se han mostrado con anterioridad podemos extraer como principales conclusiones los siguientes:

¹² Según los primeros resultados provisionales de una investigación que estamos realizando en la actualidad sobre este tema.

- La tasa de actividad femenina en Andalucía tiene una evolución creciente favorecida por las medidas de discriminación positiva.
- Se aprecia un ligero incremento en el empleo femenino en la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2008 como consecuencia de las medidas de fomento de empleo (Acuerdos de Concertación Social) dictadas por el gobierno autonómico, aunque no han conseguido paliar las desigualdades entre hombre y mujer respecto a tasas de actividad y paro siendo más elevadas las primeras en los hombres (actividad) y mayores las segundas (paro) en las mujeres.
- Existe una fuerte segregación por sexo en determinadas profesiones. Así, las mujeres siguen ocupando categorías profesionales con escasa cualificación, baja remuneración y poco prestigio social, el "techo de cristal" en el mundo laboral sigue siendo un handicap importante para el desarrollo profesional de la mujer andaluza, pues aún siendo su nivel de estudios, principalmente el universitario en mayor medida superior al hombre, ocupa por el contrario puestos menos relevantes en las empresas.
- La mayoría de los empleos temporales creados a lo largo de los últimos años (1996-2008) son ocupados por el colectivo femenino, siendo su situación laboral más precaria que la del colectivo masculino, al igual que el tipo de contrato, predominando en las mujeres los contratos a tiempo parcial.
- La cantidad y calidad de la incorporación de la mujer andaluza al trabajo remunerado está mediatizada por la cualificación y la formación profesional. A medida que aumenta el nivel de estudios se incrementa la tasa de actividad y de ocupación, disminuyendo, por tanto, el paro femenino. No obstante, a veces, esta disminución es debida al subempleo, ya que la mujer andaluza habitualmente ocupa puestos de trabajo por debajo de su categoría profesional y no acordes con su nivel de estudios o preparación académica.
- La tasa de empleo femenina se desploma en cuanto la mujer empieza a tener hijos. Así, sólo el 47,2% de las andaluzas trabajadoras con hijos menores de 12 años compatibilizan el trabajo a tiempo completo con la educación de los hijos, mientras que el 59,7% de las mujeres que no tienen niños pequeños trabajan a tiempo completo. A medida que se tienen más hijos la tasa de empleo femenino disminuye, influyendo también el estado civil.

- Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en relación con el empleo, el desempleo y la remuneración, y conectadas con la asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, son factores que subyacen en el problema del desempleo femenino.
- La normativa de fomento del empleo tiene una incidencia positiva moderada en el empleo femenino.
- El empleo femenino en las empresas de Economía social sigue siendo poco relevante, a pesar de ser la comunidad española con mayor número de empresas de este tipo.
- Las andaluzas que trabajan en empresas de Economía Social, según la encuesta realizada, ocupan puestos de poca responsabilidad, siendo muy similar al resto de las empresas en general.
- Una opción positiva para fomentar el empleo femenino en Andalucía sería crear cooperativas de trabajo, donde las mismas mujeres la autogestionen, ya que en muchas cooperativas andaluzas el mayor número de trabajadores está formado por el colectivo femenino pero los puestos directivos están ocupados por hombres.

Consideramos también que por las características propias de las entidades de Economía Social, la creación de empresas que pertenezcan a este sector puede ser una herramienta idónea para lograr una plena equiparación de condiciones y oportunidades laborales para hombres y mujeres. Las cooperativas en particular se crean en base a los valores de igualdad, equidad y solidaridad y por ello ha de ser intrínseco en ellas evitar situaciones de discriminación laboral por razón de sexo. Las cooperativas se son instrumentos válidos para el desarrollo profesional de las mujeres.

El que la tasa de empleo femenino incremente en Andalucía es una cuestión no sólo de políticas del gobierno (conciliación de la vida laboral y familiar, discriminación positiva, etc.) sino de concienciación de la sociedad y de cambio de mentalidad, la mujer no sólo se ha de desarrollar con el trabajo en el hogar sino también con una carrera profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO, Doris (2002) "Género y Políticas Laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo", *Salud de los trabajadores*, Vol. 10, edición especial nº 1, pp. 2-10.
- AEAT (2006-2007), series homogéneas (en soporte informático), Madrid. www.aeat.es [<http://www.meh.es/es-ES/Estadistica%20e%20Informes/Indicadores%20e%20Informes%20Macroeconomicos/Paginas/Indicadores%20e%20Informes%20macroeconomicos.aspx>].
- APELQVIST, Katarina (1996) "Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas", *Revista de la Cooperación Internacional*, 1, pp. 35-47.
- BARBERÁ, Esther; Maite SARRIÓ y Amparo RAMOS (Coord.)(2000) *Mujeres directivas: Promoción Profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- BAREA, José (1991) "La economía social en España", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 12, pp. 8-16.
- y José Luis MONZÓN (1996) *Informe sobre la situación de las cooperativas y las sociedades laborales en España*. Valencia: Ed. CIRIEC-España.
- BECK-GERNSHEIM, Elisabeth; Judith BUTLER y Lúdia PUIGVERT (2001) *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure Editorial.
- CARIDAD, José María (1998) *Econometría, Modelos econométricos*. Barcelona: Reverte.
- y Genoveva MILLÁN (2007) "Modelización de las políticas activas de empleo femenino", *Trabajo y Seguridad Social*, 287, pp. 235-264.
- CASTIÑEIRA, Jaime (2005) "El impacto de la normativa laboral sobre el empleo", *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, Sevilla, CARL.
- CAVAS, Faustino (2003) "El nuevo derecho del empleo. A propósito de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre", *Aranzadi Social*, nº 19.
- CEPES-Andalucía (2007a) *Anuario Estadístico de CEPES Andalucía*. Sevilla: Ed. CEPES-Andalucía [www.cepes-andalucia.es].
- (2007b) *Informe Anual de la Economía Social Andaluza CEPES Andalucía*. Sevilla: Ed. CEPES-Andalucía [www.cepes-andalucia.es].
- CHAVEZ, M. Elena (1996) "El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas", *Revista de la Cooperación Internacional*, 1, pp. 51-62.

- CHINCHILLA, Nuria y Consuelo LEÓN (2004) *La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid: Aguilar.
- CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA (2007) *El tercer sector. Análisis y perspectivas*. Sevilla: Ed. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Junta de Andalucía [www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciaayempresa/cocoon].
- COSTA-PAU, Rosa (coord.) (2002) *Les dones en l'àmbit del cooperativisme urbà*. Barcelona: Fundació Roca i Galès.
- GARRIGUES, Amparo (2004) *La Maternidad y su consideración Jurídico-Laboral y de Seguridad Social*. Madrid: CES.
- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA (1976-2008) *Encuesta de Población Activa, series homogéneas* (en soporte informático). Sevilla: www.iea.es [<http://www.juntadeandalucia.es:9002/epa/index.htm>].
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1976-2008) *Encuesta de Población Activa, series homogéneas* (en soporte informático). Madrid: www.ine.es [<http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=03&type=db&divi=EPA&idtab=276>].
- MILLÁN, Genoveva (1995) *Modelos econométricos de demanda de Educación Superior y Empleo de los universitarios andaluces*. Sevilla: Consejería de Educación y Ciencia, Junta de Andalucía.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008) *Dirección general de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo. Bases de datos de la Economía Social* [<http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos>].
- MOLINA, Cristóbal (dir.) (2005) *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*. Sevilla: CARL.
- MONZÓN, José Luis y Jacques DEFOURNY (dirs.) (1992) *Economía Social. Entre economía pública y economía capitalista*. Valencia: Ed. CIRIEC-España.
- MORALES, José Manuel (2003) *La comunitarización del empleo: su recepción por parte del Reino de España*. Sevilla: CARL.
- RIBAS, M. Antonia (2004) *La Economía Social de cristal: un análisis de la situación de la mujer en la Economía Social*. Tesis Doctoral. Universitat de Valencia.
- y Antonia SAJARDO (2005) "La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales", *Revista CIRIEC-España*, 52, pp. 267-278.
- RODRÍGUEZ, F. y T. PÉREZ DEL RÍO (2005) "Política de fomento de empleo de calidad", *Empleo y Mercado de trabajo: Nuevas demandas, nuevas*

políticas, nuevos derechos, XXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, Monografías de Temas Laborales, Sevilla: CARL, pp. 45-63.

SALDAÑA, Eva (2005) *Discriminación retributiva en función del género, Monografías de Temas Laborales. Sevilla: CARL.*

SÁNCHEZ-RODAS, Cristina (2005) "La dimensión local (comunidad, municipio) de la estrategia europea de empleo. Una aproximación desde la perspectiva de la legislación andaluza", *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos, Sevilla: CARL, pp. 286-294.*

WIRTH, Linda (2002) *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

El proceso de reforma económica de China y su adhesión a la OMC

Ana I. Salvador Chamorro

ana.salvador@unileon.es

Universidad de León

Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Octubre 2008

Aceptado: Mayo 2009

Como es sabido, China inició hace tres décadas un proceso de reformas que ha transformado por completo su economía. El objetivo de este trabajo es exponer de forma ordenada las medidas introducidas hasta el momento actual haciendo especial hincapié en los cambios más recientes. Para ello dividiremos el proceso reformista en tres etapas: las primeras reformas (desde 1978 hasta mediados de los noventa), las reformas de los noventa y, por último, las aplicadas a partir de la adhesión de China a la Organización Mundial de Comercio (OMC).

Palabras clave: China, reforma económica, transición, OMC, relaciones de inversión, relaciones comerciales.

As is well known, China began a process of reforms three decades ago which has totally transformed its economy. The aim of this study is to orderly put forward the measures taken till the present moment, emphasizing the most recent changes. For that reason we will distinguish three stages in the reform process: the early reforms (from 1978 till the middle of the nineties), the nineties reforms and, finally, the measures taken after the accession of China to the World Trade Organization (WTO).

Key words: China, economic reform, transition, WTO, investment relations, commercial relations.

1. INTRODUCCIÓN

A finales del año 1978 comenzó en China un proceso de reforma y apertura, que constituyó uno de los acontecimientos económicos de mayor relevancia del siglo XX, tanto dentro del país como fuera de él. La meta de este proceso era la construcción de una economía de mercado socialista con miras a modernizar el país más poblado del mundo, es decir, materializar un *socialismo con peculiaridades chinas*. China se embarcó en un proceso de reforma de su economía que, sin haberlo planificado de forma expresa, en la práctica ha ido introduciendo paulatinamente los mecanismos propios de la economía de mercado, presentando, por la estrategia desarrollada, un caso único en el mundo.

El objetivo de este trabajo es exponer de forma ordenada las medidas de reforma introducidas por China hasta el momento actual haciendo especial hincapié en los cambios más recientes. Para ello dividiremos el proceso reformista en tres etapas: las primeras reformas (desde 1978 hasta mediados de los noventa), las reformas de los noventa y, por último, las aplicadas a partir de la adhesión de China a la Organización Mundial de Comercio (OMC).

2. LAS PRIMERAS REFORMAS ECONÓMICAS

La reforma que inició Deng Xiaoping en 1978 se ha distinguido de las anteriores en que por primera vez se antepusieron los objetivos económicos a las cuestiones políticas. De este modo, el gobierno apostó por el crecimiento económico como motor de la reforma sin plantearse un proceso de liberalización en lo político, es decir, sin abandonar el régimen comunista.

Ésta es una de las muchas diferencias que existen entre la reforma china y la llevada a cabo por otras economías socialistas en su transición hacia el mercado. En contraposición a la opción ortodoxa —conocida como *big bang* o transición rápida—, China optó por una reforma caracterizada por el gradualismo —tanto geográfico como sectorial— y por la experimentación¹. Tal y como lo expresa Nolan (1994), la transición

¹ Chang y Nolan (1995) analizan los rasgos más significativos de ambas estrategias de transición.

gradual consistiría en "pisar las piedras para cruzar el río", en lugar de tratar de atravesarlo de un solo salto.

En la práctica las medidas reformistas de esta primera etapa se concretaron en dos direcciones: las Cuatro Modernizaciones y la política de puertas abiertas. Se denominó las Cuatro Modernizaciones a un conjunto de medidas liberalizadoras en el campo de la agricultura, la industria, el ejército, y la ciencia y tecnología. De ellas, las que más nos interesan desde el punto de vista económico son la reforma agraria y la industrial.

Como resalta Perkins (1994), la secuenciación de la reforma fue consecuencia de la percepción del gobierno sobre la complejidad de llevar a cabo las medidas necesarias; por ello, el cambio se inició en los sectores "fáciles de reformar" (la agricultura y el comercio exterior) y, más adelante, se acometió una tarea más difícil: la de reformar el sector industrial y, en especial, las grandes empresas de propiedad estatal.

A grandes rasgos, el objetivo de esta primera etapa reformista fue crear progresivamente espacios de actividad económica al margen del sistema de planificación central (Naughton 2007).

El sector agrícola fue el punto de partida de la reforma, dado que fue considerado, por diversas cuestiones, el sector prioritario por el gobierno de China². La reforma agraria comenzó con la descolectivización del campo y la supresión de las comunas, creadas durante el *Gran Salto Adelante*. En su lugar, se volvió a la explotación familiar, pero no se repartió la propiedad de la tierra; es decir, formalmente los derechos de propiedad seguían siendo del Estado y éste tenía la potestad de alquilar las tierras a los campesinos. Además se instauró un "sistema de responsabilidad familiar", que autorizaba a los hogares agrícolas a tomar decisiones sobre un buen número de cuestiones relacionadas con aspectos como el tipo de cultivo, la adquisición de *inputs*, etc. De acuerdo con este sistema, las relaciones del campesinado con el Estado comenzaron a formalizarse a través de contratos, en los cuales se plasmaba el compromiso del campesino a vender al Estado —a un precio especial, administrativamente fijado— una cantidad previamente pactada de su cosecha. El resto de la misma podía ser vendida en los mercados libres a los precios fijados por la oferta y la demanda, muy superiores a los pagados por el Estado. Este sistema cuasi-privado de precios duales

² Véase Huang, Otsuka y Rozelle (2008).

permitió la introducción paulatina de mercados libres, y con ello, de precios determinados por el mercado para muchos productos agrícolas (Bustelo y Fernández Lommen 1996).

La aplicación de estas medidas dio muy buenos resultados, mejoró el bienestar rural y tuvo efectos indirectos muy positivos sobre otros sectores; además, el éxito de la reforma agraria tuvo un papel trascendental como soporte político para continuar el programa de reformas.

De este modo, siguiendo el gradualismo sectorial de la reforma, a mediados de los ochenta —hacia 1984— se puso en marcha la reforma industrial³. Hasta ese momento el sector estaba constituido íntegramente por empresas de propiedad estatal, que funcionaban como agentes pasivos del sistema de planificación central, de manera que cumplían las instrucciones del gobierno sobre todas las cuestiones relativas a su actividad productiva. Los beneficios se transferían íntegramente al Estado, que decidía el destino de los mismos⁴. Esta rigidez, tan característica de estos sistemas, ocasionaba graves problemas en el sector, por lo que el objetivo primordial de esta etapa reformista fue intentar eliminarla a través de la aplicación de un proceso desregulador de la industria (Fanjul 1994).

Este proceso persiguió varios subobjetivos, como reducir la participación de Estado en la actividad empresarial, conceder una mayor autonomía de decisión a las empresas o introducir gradualmente los mecanismos de mercado. En esta primera reforma industrial las autoridades evitaron la privatización de la industria, aplicando en su lugar otras políticas para cambiar el comportamiento de los agentes y el sistema de incentivos que afectaba a las empresas industriales (Singh 1996).

Para conseguir estas metas la primera medida importante fue la de permitir (para posteriormente incentivar) la creación de empresas no estatales, lo que dio lugar a la aparición de capital extranjero y privado en las empresas —con distintas formas legales— cuyas características más

³ Con anterioridad se habían aplicado en el sector algunas reformas, pero éstas fueron de carácter parcial y experimental.

⁴ Bustelo y Fernández Lommen (1996a) señalan que solamente se reinvertía en el sector empresarial una mínima parte de los beneficios que generaba, de tal modo que, con el paso de los años, las plantas y la maquinaria quedaron muy atrasadas.

importantes se desarrollarán en el apartado dedicado a las formas de inversión en China.

En segundo lugar, se introdujeron en las empresas estatales sistemas destinados a aumentar la responsabilidad de sus gerentes. En 1987 se introdujo el "sistema de responsabilidad por contratos", similar al agrícola, que permitía a las empresas disponer libremente de los beneficios que superaran un determinado nivel contractualmente determinado; es decir, según su criterio podían utilizarlo para reinvertirlo en la empresa, en otras empresas, para dar gratificaciones o primas a los trabajadores con el fin de incentivarlos, etc. Además se empezó a vincular los salarios de los gerentes a los resultados de las empresas⁵.

El siguiente paso fue la adopción de un sistema dual de precios, similar al agrícola, lo que permitió introducir progresivamente los precios libres en un sector que hasta entonces había estado muy intervenido. No obstante, esto tuvo el efecto colateral negativo de fomentar coyunturalmente la corrupción, ya que era posible lucrarse adquiriendo productos a precios oficiales para venderlos posteriormente en los canales privados a precios mucho más altos. Por este motivo, con el paso de los años el sistema dual se abandonó y se volvió a un sistema único de precios administrados, aunque, eso sí, estos precios se elevaron gradualmente para acercarse a los que surgirían del libre juego del mercado⁶.

Una de las características más destacables de la reforma industrial fue el crecimiento de las empresas rurales municipales (*township and village enterprises*, TVE)⁷, cuya importancia y contribución al éxito de la reforma industrial china y a su transición hacia el mercado es resaltada de forma generalizada.

Al igual que sucedió en el caso de la reforma agrícola, los resultados obtenidos en materia industrial fueron muy satisfactorios. La información empírica sobre el comportamiento empresarial, y sobre sus resultados, indica que los chinos también han tenido éxito en esta tarea. Por

⁵ Para un análisis de la reforma del sector industrial en China véase Jefferson y Rawski (1994).

⁶ El sistema dual desapareció definitivamente —como veremos— al ratificarse el acuerdo de adhesión de China a la Organización Mundial de Comercio a finales de 2001, dado que éste era uno de los compromisos asumidos por China en el mismo.

⁷ Son pequeñas empresas que operan normalmente a pequeña escala y que exhiben toda una variedad de regímenes de propiedad, siendo predominante la propiedad colectiva por aldeas y pueblos, y que operan en condiciones muy próximas al mercado.

ejemplo, Groves *et al.* (1994) demuestran que la autonomía de las empresas se incrementó y que los gerentes reaccionaron positivamente, es decir, en la dirección de aumentar la eficiencia de las empresas. Asimismo, la introducción de incentivos a los trabajadores, además de incrementar sus rentas, tuvo efectos muy positivos sobre la productividad. No obstante, y como veremos más adelante, las reformas prosiguieron en la década siguiente.

Por otro lado, para financiar todo este proceso de reformas el gobierno chino optó por un cambio de procedimiento. Si históricamente la agricultura había aportado los recursos necesarios para el desarrollo del país, a principios de los ochenta este papel se le otorgó al sector exterior⁸. China abandonó su tradicional autarquía y comenzó un proceso de apertura al exterior —en el ámbito comercial y financiero— denominado política de *puertas abiertas*, cuyos objetivos principales fueron:

- Atraer capital y tecnología foráneos, para financiar el proceso y para modernizar el sector industrial.
- Fomentar las exportaciones de manufacturas, y con ello impulsar la entrada de divisas necesarias para financiar las importaciones y la deuda externa.

Así, en 1980 se inició la apertura con la creación de las *zonas económicas especiales* (ZEE) que se concibieron como áreas geográficas, dentro del territorio del país, donde el gobierno permitía una legislación económica más abierta que en el resto; además el gobierno incentivaba en ellas una serie de actividades productivas, habitualmente orientadas a la exportación, sin que esto fuese generalmente aplicable al resto del país. Con su implantación el gobierno pretendía, por un lado, atraer inversión extranjera directa (IDE), y, por otro "experimentar" o "ensayar" en ellas la aplicación de medidas económicas orientadas al mercado y evaluar sus efectos antes de implantarlas en todo el país.

Las empresas —extranjeras y chinas— asentadas en esas zonas operaban con gran libertad y recibían incentivos de distinta índole, como exenciones fiscales, mayor libertad para comerciar con el exterior,

⁸ En palabras de Fanjul (1996: 86), "China es consciente de que en el mundo exterior se hallan muchos elementos que son imprescindibles para su crecimiento económico: tecnología, capitales, mercados, métodos de gestión".

facilidades burocráticas, etc., que originaron una sorprendente expansión en la actividad económica de las ZEE así como grandes flujos de capital extranjero y de transacciones comerciales con el exterior, sobre todo exportaciones. Como consecuencia, se fueron creando cada vez más zonas de similares características por todo el país.

Con todo, Ge (1999) destaca el papel de las ZEE como "laboratorios", dado que la evaluación de las políticas aplicadas en ellas ha legitimado a las autoridades para extenderlas a toda la economía. En su opinión, el establecimiento de las ZEE ha sido el paso más crucial de China en la reforma.

3. LAS REFORMAS DE LOS NOVENTA

A medida que se iban aplicando las medidas reformistas analizadas en el apartado anterior iba surgiendo la necesidad de nuevas reformas en otros ámbitos. Además, el éxito del programa reformista de Deng Xiaoping hizo que sus sucesores continuasen el proceso. En este contexto, en la década de los noventa se produjo un giro importante en la estrategia de transición, pasando de las reformas escalonadas y cautelosas de los ochenta a un programa de liberalización mucho más profundo a partir de mediados de los noventa. Ese giro se realizó con una relativa facilidad —y con un notable éxito—, lo que, como señala Naughton (2004), constituye uno de los rasgos más llamativos de la transición hacia el mercado de China.

En efecto, los resultados de las reformas llevadas a cabo hacían de China una economía cada vez más capitalista, lo que a su vez hacía necesario cambios normativos e institucionales para afrontar ese nuevo contexto. De este modo las medidas reformistas de esta etapa (que duran hasta hoy) se han centrado en mejorar el entorno legal y regulatorio y en crear nuevas reglas acordes con su nueva economía. Las medidas más importantes se han llevado a cabo en el sistema fiscal e impositivo, en el sistema financiero y bancario y en las empresas estatales.

3.1. *Cambios en el sistema fiscal*

Como ya hemos visto, hasta mediados de los ochenta las empresas estatales transferían obligatoriamente todos sus beneficios en

concepto de aportaciones directas al presupuesto del Estado, de manera que, hasta ese momento, no tenía mucho sentido hablar de política fiscal en China. Sin embargo, la reforma fiscal se hizo necesaria a medida que avanzaba la reforma, dado que las empresas estatales disponían de una mayor autonomía financiera, al tiempo que aparecían nuevas formas de propiedad en el sector privado, en el que el capital extranjero comenzaba a tener protagonismo.

De este modo, entre los años 1984 y 1985 se acometió la primera reforma fiscal importante, en la que se sustituyeron las transferencias directas por impuestos sobre los beneficios. En 1987, como se vio anteriormente, se completó esta medida con la introducción del sistema de responsabilidad por contratos. Ambas reformas se realizaron preservando siempre la propiedad estatal.

Sin embargo la realidad económica necesitaba un sistema fiscal a nivel nacional más moderno y desarrollado. Hasta ese momento, el sistema estaba excesivamente descentralizado y había muchas diferencias entre unas zonas y otras; además, había problemas de eficiencia impositiva. El gobierno central necesitaba fortalecer sus funciones macroeconómicas y reguladoras, y para ello necesitaba también establecer una fuente de ingresos adecuada y fiable (Naughton 2007).

Para hacer frente a las nuevas circunstancias, en 1994 las autoridades chinas iniciaron un nuevo programa de reforma fiscal que buscaba aumentar la capacidad recaudatoria del Estado. Es la primera legislación tributaria china orientada al mercado. Para ello se derogó previamente el sistema de responsabilidad por contratos y se procedió a simplificar y unificar las figuras impositivas a través de la creación de una nueva gama de impuestos. Además se incrementó la parte de los impuestos recaudada por el gobierno central y se diseñaron las reglas por las que se iban a repartir los ingresos entre él y los entes locales.

En los últimos años se han llevado a cabo nuevas reformas en el ámbito fiscal, como consecuencia de los compromisos adquiridos para la entrada en la OMC. Entre las más importantes destacan dos (OMC 2008a): en primer lugar la unificación del sistema del impuesto sobre la renta de las empresas con el fin de situar en condiciones de igualdad desde el punto de vista fiscal a las empresas con inversión extranjera y las empresas nacionales; y en segundo lugar, el inicio de proyectos piloto

para transformar el actual IVA de impuesto sobre la producción en impuesto sobre el consumo⁹.

3.2. *Las empresas estatales*

En los años ochenta, como ya hemos apuntado, se habían introducido algunas reformas para orientar las empresas estatales al mercado. En los primeros años de la década de los noventa, la reforma de las empresas estatales continuó en ese camino y se centró en conseguir un aumento gradual de la autonomía empresarial (incrementando su independencia y haciéndoles responsables de sus pérdidas y ganancias), con el fin de fomentar su competitividad y eficiencia. En definitiva se trataba todavía de un proceso que podríamos denominar, en palabras de Bustelo (1996), de *mercantilización sin privatización*.

Aunque a comienzos de los noventa las empresas de propiedad estatal ya no tenían el mismo peso en la economía nacional que unos años antes, seguían en esta época representando un papel muy importante en la vida económica del país, fundamentalmente porque continuaban siendo la base de la industria pesada y de sectores claves y estratégicos, por el gran nivel de empleo que asumían y porque en aquel momento —en ausencia de un sistema de seguridad social estatal— eran las empresas estatales las que se ocupaban de suministrar servicios sociales a sus empleados. Por este motivo, y porque además muchas de ellas operaban con pérdidas, seguían siendo una de las cargas principales del Estado chino y uno de los temas pendientes de ser resueltos.

Con el objetivo de afrontarlo, a mediados de los noventa se puso en marcha un programa de privatización gradual de algunas de esas empresas. El gobierno chino comenzó a reducir significativamente las barreras que protegían contra la competencia a las empresas nacionales y a sus trabajadores, cambiando de manera importante la política aplicada al sector industrial estatal. En lugar de incentivar a las empresas estatales, como había hecho anteriormente, se hizo hincapié en la reestructuración. Se alentó a las empresas públicas a que se reorganizaran en compañías de

⁹ El IVA grava la venta o importación de mercancías y de algunos servicios, y es un impuesto basado en la producción, por lo que los bienes de capital están incluidos en la base tributaria (a diferencia de un IVA basado en el consumo). Por consiguiente, las actividades industriales en que se hace un uso intensivo del capital están penalizadas.

accionariado común, aunque inicialmente, por lo general, el gobierno mantuviera la propiedad del 100% de las acciones (Naughton 2004). Así, en 1997, y por primera vez en China, la reforma de las empresas estatales se tomó como la pieza central de la siguiente etapa de reformas y Jiang Zemin (presidente de la República desde 1989 hasta 2003) anunció su determinación de reformar las más de cien mil empresas públicas del país (Perkins 1997).

El gobierno comenzó así un nuevo programa gradualista, pero esta vez de privatización, adoptando una forma peculiar que seguía el principio de "tomar las grandes, abandonar las pequeñas". Las grandes empresas estatales han seguido bajo la tutela y propiedad del gobierno central, mientras que las pequeñas y medianas se han dejado en manos de los gobiernos locales.

Así, ya consumada la entrada de China en la OMC, el gobierno continuaba con la intención de disponer de un grupo privilegiado de unas cincuenta empresas nacionales en sectores estratégicos. Aunque estas grandes empresas han sido parcialmente privatizadas –mediante su cotización en Bolsa– el Estado no ha perdido el control sobre las mismas. Asimismo, el gobierno ha fomentado con frecuencia fusiones entre estas empresas con el fin de hacerles ganar tamaño y mejorar la competitividad (Soler 2003).

Todas estas políticas han supuesto una transformación fundamental en la economía china. Hubo un efecto positivo inmediato sobre los ingresos fiscales, pero también hubo, y hay, cargas que soportar. El grupo que más perdió su posición "privilegiada" fue el de los trabajadores estatales (Naughton 2004). Algunos de ellos siguieron empleados en compañías de accionariado común, en las cuales el Estado era el accionista mayoritario, o en empresas totalmente privatizadas, pero millones de ellos fueron despedidos y el desempleo urbano se disparó a finales de los noventa.

Ésta es una de las razones más importantes a las que alude Naughton (2007) para distinguir las reformas de los ochenta y de los noventa. A las primeras las denomina reforma sin perdedores¹⁰, mientras que las segundas serían reformas con perdedores. A su juicio, a medida

¹⁰ Para un análisis detallado de esta cuestión véase Lau, Qian y Roland (2000).

que China avanza en la transición el reparto de los beneficios de la misma es menos equitativo.

3.3. *El sector financiero*

Hasta 1979 el sector financiero de China, como en otras economías planificadas, tenía como función atender los planes de producción e inversiones del Gobierno. Dado que los medios de producción estaban en manos del Estado, no existían mercados de capitales, el Banco Popular de China (BPC) era prácticamente el único banco, y asumía la doble función de banco central y de banco comercial. Era la única institución tomadora de depósitos y la única entidad de crédito, y era la vía para canalizar los beneficios de las empresas estatales hacia otras empresas o hacia sectores prioritarios, lo cual se realizaba a través de un plan de crédito administrado y de conformidad con el Gobierno.

En la reforma financiera de 1984 se separaron sus funciones; el BPC siguió encargado de la política monetaria y de la regulación bancaria, mientras que para la realización de las labores propias de la banca comercial se crearon cuatro grandes bancos públicos, especializados en la concesión de créditos, cada uno de ellos en un área considerada clave para el desarrollo económico del país: el sector agrícola, el sector industrial, el comercio exterior y el sector de la construcción¹¹. Estos asumieron la responsabilidad de aportar capital a las empresas de propiedad estatal.

En la segunda mitad de los ochenta el sistema bancario continuó diversificándose con la introducción de nuevos productos y la apertura de nuevos bancos comerciales; simultáneamente —y lo que es más importante— se establecieron los primeros mercados de valores: Shanghai y Shenzhen. También comenzaron a surgir entidades financieras no bancarias, como intermediarios de mercados de valores o sociedades de gestión de valores.

A mediados de los noventa, cuando los cuatro grandes bancos públicos habían ido encauzando su actividad a la banca comercial, las autoridades chinas crearon tres nuevos bancos estatales especializados

¹¹ El Banco Agrícola de China (vinculado a las zonas agrícolas y rurales), el Banco de China (especializado en transacciones internacionales), el Banco de la Construcción de China (especializado en la financiación de proyectos de construcción e infraestructura) y el Banco Industrial y Comercial de China (vinculado a los sectores industriales y comerciales en las zonas urbanas).

con el fin de desempeñar funciones de política de préstamos para relevar a los Cuatro Grandes en esa función¹². En esta época empezaron a surgir problemas de préstamos impagados, debido fundamentalmente a que se habían cargado al sistema bancario público grandes deudas contraídas por las empresas estatales.

En 1995 se promulgaron la Ley sobre el Banco Popular de China —que establecía el marco jurídico para el funcionamiento del BPC— y la Ley sobre bancos comerciales —que regulaba la organización de la banca comercial—.

A finales de los noventa, después de la crisis asiática, comenzaron a ponerse en práctica una serie de medidas aperturistas encaminadas a crear un sector competitivo y rentable. En aquel momento la participación extranjera era muy pequeña y aún muy restringida (por moneda, tipos de clientes o geográficamente). Para ello se redujo el intervencionismo estatal y el sector comenzó a abrirse gradualmente a la inversión y competencia exteriores. Además se mejoró la regulación y la supervisión bancaria y se produjo una reestructuración bancaria, que tenía como objetivo resolver el problema de los créditos fallidos, sobre todo de los Cuatro Grandes bancos. En 1999 se creó una compañía estatal de gestión de activos impagados para cada uno de ellos.

Como veremos más adelante, un elemento clave del proceso de liberalización financiera ha sido la adhesión de China a la OMC, según la cual China se comprometió a cumplir un calendario de apertura del sistema bancario a la competencia exterior (Liao 2006). Desde la adhesión, todos los bancos —incluso los extranjeros— han podido realizar ciertas transacciones en moneda extranjera, particularmente en lo que concierne a las actividades de depósito. Asimismo, desde 2003, los bancos extranjeros han sido autorizados a operar en el mercado mayorista en moneda local, pero con límites geográficos estrictos. También en 2003 se establecieron nuevas estructuras de regulación, entre ellas la Comisión de Reglamentación Bancaria de China (CBRC)¹³.

¹² El Banco de Desarrollo de China, el Banco de Exportación e Importación de China y el Banco de Desarrollo de la Agricultura de China.

¹³ La CRBC es un organismo público de control y regulación que vela por el correcto funcionamiento y administración de todo el sistema bancario chino. Para ello tiene la capacidad de emitir normativas o de llevar a cabo controles e inspecciones.

Desde 2004, inversores estratégicos extranjeros han adquirido acciones de cuatro de los cinco principales bancos comerciales de propiedad estatal. También han atraído inversores estratégicos extranjeros los bancos comerciales por acciones y los comerciales urbanos más pequeños.

El año 2006 marcó un hito en la continuación de la apertura del sector bancario, dado que se suprimieron las restricciones geográficas y las aplicadas a los clientes con respecto a las actividades comerciales en *renminbis*, así como otras restricciones no cautelares aplicadas a las operaciones de los bancos extranjeros. En septiembre de 2007 se permitió a seis bancos con financiación extranjera realizar actividades minoristas, y nueve bancos extranjeros estaban en proceso de convertir sucursales en filiales.

El proceso de reforma se ha centrado también en los últimos años en la mejora de la gestión empresarial. Recientemente se han establecido medidas sobre banca electrónica, para tratar de mejorar las normas en materia de gestión de riesgos y seguridad aplicables al sector.

En el Informe del gobierno presentado por China a la OMC¹⁴ para su último Examen de Políticas Comerciales, éste manifiesta que se ha logrado un avance decisivo en la reforma del sistema de valores de los bancos comerciales de propiedad estatal. En los últimos cuatro años, el Banco Industrial y Comercial de China, el Banco de China, el Banco de la Construcción de China y el Banco de Comunicaciones han completado sucesivamente la reforma de su sistema de acciones, y han salido a bolsa en los mercados de valores nacionales y/o extranjeros. Se han producido cambios profundos en la gestión empresarial y en el concepto de administración de estos bancos comerciales. El resultado ha sido una mayor consolidación general y una mejor calidad de activos y aptitudes de gestión.

No obstante, persisten vulnerabilidades importantes, y el sistema financiero de China es todavía incapaz de lograr plenamente su tarea central: la asignación de crédito de un modo eficiente a todos los sectores. Santabábara (2007) apunta que se espera que el desarrollo económico, unido al proceso de reforma y liberalización de los mercados financieros, se traduzca en un aumento de la demanda de servicios financieros y en un mayor grado de sofisticación financiera.

¹⁴ Documento de la Organización Mundial de Comercio: WT/TPR/G7199, de mayo de 2008.

4. LA ADHESIÓN DE CHINA A LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE COMERCIO

La transición hacia el mercado se ha acentuado desde diciembre de 2001, momento en el que China se adhirió a la OMC¹⁵. Como consecuencia de ello ha tenido que asumir la normativa de esta organización, es decir, una serie de compromisos de apertura y liberalización de sus relaciones económicas con el exterior, que han dado lugar a nuevas reformas (además de las transformaciones previas que condicionaron la adhesión)¹⁶. Estos cambios han tenido –y tendrán– consecuencias trascendentales para la economía china y para sus relaciones comerciales y de inversión con el resto del mundo.

4.1. *Situación previa e implicaciones formales generales*

A pesar del esfuerzo liberalizador que China había realizado previamente, antes de su adhesión a la OMC, aún perduraban en el país importantes obstáculos al comercio, en gran parte contrarios a las normas de dicha organización. Estos obstáculos pueden resumirse, como hace Soler (2003), en los siguientes puntos: dispersión arancelaria, falta de transparencia, restricciones cuantitativas, prohibición de distribuir libremente productos fabricados fuera de China en el interior del país, y escasa legislación sobre protección de la propiedad intelectual e industrial. Sin embargo, los productos chinos disfrutaban en la mayoría de los países de un acceso equitativo, análogo al del resto de países, es decir, en circunstancias similares a los precedentes de otros miembros de la OMC.

En este contexto, una de las consecuencias más inmediatas que se derivan de la entrada de China a la OMC es la inmediata aplicación de las obligaciones y principios generales que recogen sus Acuerdos. Entre ellos tienen especial relevancia los siguientes:

- Acuerdo GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio), que abarca el comercio internacional de mercancías.
- Acuerdo GATS (Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios).

¹⁵ Conviene precisar que Taiwán es Miembro de la OMC desde enero de 2002 (dado que su adhesión estaba vinculada a la adhesión previa de China), y Hong Kong y Macao (regiones administrativas especiales de China desde 1997 y 1999 respectivamente) desde enero de 1995.

¹⁶ Véase Protocolo de Adhesión de la República Popular China (documento WT/L/432).

- Acuerdo TRIPS (Acuerdo sobre Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio).
- Acuerdo TRIMS (Acuerdo sobre las Medidas en materia de Inversiones relacionadas con el Comercio).

No obstante, hay que tener en cuenta que el Protocolo de Adhesión no establecía el acceso pleno, inmediato y sin limitaciones de productos, servicios o proveedores extranjeros. En su lugar, el Estado chino se comprometió a eliminar gradualmente los obstáculos al comercio y ampliar el acceso a su mercado, pero estableciendo un calendario específico de liberalización para cada tipología de productos y servicios, que además no siempre culmina con la plena libertad de acceso.

Además de estos Acuerdos, el acceso supone la aceptación de la autoridad de la OMC para resolver conflictos; de este modo, China asume el sistema de solución de diferencias de la OMC, basado en los acuerdos y compromisos, y se somete a los Exámenes de las políticas comerciales, que para la Organización constituyen un ejercicio de transparencia.

4.2. Relaciones comerciales

Las relaciones comerciales de China desde su adhesión a la OMC se han visto afectadas, sobre todo, por las obligaciones derivadas del Acuerdo GATT. De acuerdo con Gertler (2004), los principios generales que asume China en esta materia pueden resumirse en los siguientes:

- Principio de no discriminación, que supone dar igual trato a todas las mercancías que entren en China, sin distinción en virtud de su origen. Adicionalmente, para China supone, entre otros compromisos concretos, eliminar el sistema dual de precios, reducir las restricciones al comercio e introducir acuerdos administrativos más uniformes.
- Principio de apertura del mercado, que implica la eliminación gradual de barreras de entrada al mercado chino: reducir los aranceles, eliminar las barreras no arancelarias, y abrir el sector servicios. Esta obligación está limitada por el calendario de compromisos específicos asumidos por China.

- Transparencia y predecibilidad del comercio. China está obligada a publicar toda la regulación (leyes, reglamentos, etc.) relativa al comercio, tanto la que afecte a las reglas generales de la OMC, como la relativa a acuerdos específicos de ésta con China.
- Principio de comercio no distorsionado: afecta a asuntos como los subsidios, medidas *antidumping* o salvaguardas. China ha hecho fuertes compromisos en este terreno, incluyendo el de no utilizar subsidios a la exportación de bienes agrícolas.

El cumplimiento de estos compromisos ha liberalizado e incentivado las relaciones comerciales entre China y el resto del mundo. Actualmente, todas las empresas tienen derecho a importar y exportar todo tipo de mercancías y comerciar con ellas en todo el territorio aduanero, salvo unas pocas excepciones limitadas. Por otro lado, el grado de apertura comercial evoluciona en continuo aumento, llegando en 2007 al 63,3%. La rebaja progresiva de aranceles que se inició en 2001 no se ha detenido desde entonces. Así, el arancel actual es resultado de las sucesivas rebajas decretadas desde el acceso y alcanza un nivel medio de 9,8% frente al nivel inicial del 15,3%. Por grupos de productos, la media para productos agrícolas es del 15,2% y para productos industriales del 8,95%. Desde el ingreso en la OMC, los aranceles no pueden ser incrementados por encima del nivel ya consolidado y fijado para cada uno de los productos. Asimismo, China ha consolidado todos los aranceles aplicados a las mercancías importadas (es decir, ya no puede aumentarlos sin compensar a las partes afectadas), algunos de ellos han sido eliminados, otros reducidos, y un tercer grupo podrá aplicarse hasta 2010 (OMC 2008a).

Por lo que respecta a los productos agrícolas, además de la reducción arancelaria, China aceptó limitar sus subvenciones a la producción agrícola y —como ya vimos— se comprometió a no aplicar subsidios a las exportaciones de estas mercancías. Sin embargo, se reservó el derecho de mantener un comercio de Estado exclusivo de algunos productos. En 2007 China mantuvo el comercio de Estado para un grupo reducido de productos, como por ejemplo los cereales, el azúcar y el petróleo.

En los productos industriales también se ha producido una importante reducción de la protección. Los sectores sometidos a un mayor ajuste han sido los de bebidas, tabaco y automóviles, dado que en ellos la protección está siendo especialmente reducida. Otras industrias con importantes reducciones serán textil, electrónica y las industrias ligeras.

lanchovichina y Martin (2004) sostienen que la liberalización ayudará a mantener la eficiencia y la competitividad en estos sectores dado que muchos de ellos son intensivos en factor trabajo, donde China tiene ventaja comparativa. No obstante, la liberalización no está siendo tan significativa en lo que respecta a barreras no arancelarias.

A pesar de que se han producido grandes avances en el campo del desarme arancelario, siguen produciéndose conflictos. Recientemente, como consecuencia de los aranceles aplicables en el sector de la automoción, China ha perdido una disputa frente a Europa, Estados Unidos y Canadá. Por el contrario, debido al peligro que supuso China en algunos sectores (como el textil y la confección) al liberalizarse los intercambios, dio lugar a la adopción de actitudes proteccionistas en los últimos años en algunos países¹⁷.

Con todo ello, el saldo comercial de China en 2007 arrojó un superávit superior en un 47% al del año precedente¹⁸, las exportaciones en el periodo aumentaron un 25% y las importaciones se elevaron un 20%, según datos de la OMC. En cuanto a su patrón de comercio, China tiene elevados déficit con los países asiáticos, y superávit con Europa y Estados Unidos, datos coherentes con su estrategia industrial que se basa en importar componentes de los primeros para su ensamblaje y reexportación a los segundos. Los destinos principales de la exportación de productos chinos en 2007 fueron: la Unión Europea, Estados Unidos, Hong Kong, Corea del Sur y Alemania. Las importaciones, por su parte, tuvieron como orígenes más importantes Japón, la Unión Europea, Corea del Sur, Taiwán, Estados Unidos y Alemania.

¹⁷ El textil y confección estuvieron regulados por acuerdos puntuales de carácter bilateral, y posteriormente, por el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido (ATV). Hasta 1995, los contingentes de productos textiles y de vestido se negociaban bilateralmente y se regían por las normas del Acuerdo Multifibras (AMF), que preveía la aplicación selectiva de restricciones cuantitativas cuando un brusco aumento de las importaciones de un determinado producto causara, o amenazara causar, un perjuicio grave a la rama de producción del país importador. El Acuerdo Multifibras constituía una importante desviación de las normas básicas del GATT. En enero de 1995 fue reemplazado por el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido de la OMC, que establecía un proceso de liberalización para incrementar progresivamente los contingentes existentes, hasta que se suprimieron finalmente en enero de 2005.

¹⁸ Se espera que el superávit continúe creciendo en 2008, reflejando el constante aumento de las reservas de divisas generado por los altos ingresos y la entrada de capital extranjero. Las reservas de divisas chinas, en continuo crecimiento, son las más elevadas del mundo.

4.3. Relaciones de inversión

4.3.1. Situación y marco legal previo

Regulación por actividad

A lo largo de los años las inversiones extranjeras en China han recibido distinto tratamiento en función de la actividad de que se trate. La regulación en vigor cuando China ingresó en la OMC (el Catálogo para la Guía Industrial de la Inversión Extranjera¹⁹) databa de 1995 —con modificaciones de 1998— y agrupaba las inversiones extranjeras en cuatro grandes categorías: inversiones prohibidas, restringidas (cuya aprobación debe otorgarse por el gobierno central y donde la participación extranjera está limitada), incentivadas (las cuales gozan de un trato preferencial, tanto desde la perspectiva fiscal como en el proceso de autorización) y permitidas (plenamente abiertas a la inversión extranjera, sin límites a la misma, pero tampoco apoyadas especialmente con incentivos fiscales). Este último grupo se define por exclusión, estando permitidas todas aquellas inversiones que no hayan sido incluidas en cualquiera de las tres categorías anteriores.

Aunque las categorías se han mantenido hasta nuestros días, desde la adhesión a la OMC se han producido cambios en los requisitos de aprobación y en las actividades incluidas en cada una de ellas. La última modificación es de diciembre de 2007, cuando entró en vigor el nuevo Catálogo —que ha sustituido al anterior que databa de 2004—, y refleja la reorientación de la política económica global de China. Es decir, con este nuevo Catálogo China ha redefinido los sectores industriales que resultan favorecidos, restringidos y prohibidos para la inversión extranjera. Su objetivo principal es promover la inversión extranjera en industrias de tecnología punta, agricultura moderna y servicios. Por otro lado se deja de incentivar la inversión extranjera cuya finalidad sea la producción para la exportación, la industria manufacturera de gama baja y la industria altamente contaminante.

Por otro lado, antes de las últimas reformas, todos los proyectos de inversión en China debían someterse al examen y aprobación del Ministerio de Comercio o de sus delegaciones locales. Sin embargo hoy en día sólo requieren verificación por parte de las autoridades las

¹⁹ En la actualidad este documento es aprobado por el Ministerio de Comercio (MOFCOM) junto con la Comisión Nacional para la Reforma y el Desarrollo (NRDC).

inversiones en proyectos "importantes o restringidos; todos los demás proyectos de inversión, independientemente de la cantidad invertida, sólo deben registrarse ante las autoridades competentes, como por ejemplo las comisiones locales de desarrollo y reforma (OMC 2008a).

Fórmulas empresariales de inversión

Históricamente las fórmulas empresariales con inversión extranjera²⁰ más frecuentes en China han sido las empresas de capital mixto (*joint ventures*), las empresas de propiedad totalmente extranjera (*wholly foreign owned enterprises*, WFOE) y las oficinas de representación (Collado 2002). Las empresas conjuntas o de capital mixto pueden establecerse a través de dos fórmulas distintas: las empresas conjuntas de capital mixto (*equity joint ventures*) y las empresas conjuntas cooperativas (*cooperative joint ventures*). La diferencia fundamental entre ellas es que en las segundas los derechos y obligaciones tanto de los inversores extranjeros como de los nacionales están sujetos a un acuerdo contractual al que hayan llegado las partes, lo que les permite una mayor flexibilidad respecto a las primeras. Sin embargo, las empresas conjuntas de capital mixto han sido la fórmula más habitual utilizada para establecer una empresa conjunta probablemente porque su regulación era más detallada y se parecía más a las sociedades occidentales. Han sido la fórmula de inversión más adecuada para ciertos sectores, como por ejemplo la banca, que se encuentran en pleno proceso de liberalización.

Las empresas de capital totalmente extranjero (WFOE), que comenzaron a permitirse a finales de los ochenta, tienen una estructura similar a las sociedades limitadas habituales en otros países, de manera que resultan familiares a los inversores extranjeros. Inicialmente sólo eran permitidas en actividades orientadas a la exportación o que incorporaran tecnología avanzada, pero a partir de la incorporación de China a la OMC se están suprimiendo gradualmente estas condiciones, por lo que cada vez es más utilizada por los inversores extranjeros, debido la autonomía que implica. No obstante, como se verá más adelante, todavía existen sectores en los que la inversión 100% extranjera está restringida e incluso

²⁰ Para encontrar información de interés sobre la inversión extranjera en China, consúltese la página Web del MOFCOM a través del siguiente enlace: http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI_EN/default.htm.

prohibida. Son industrias en proceso de liberalización, como los servicios financieros o la distribución. El ámbito de las WFOEs está en proceso de apertura, y seguirá liberalizándose, llegando probablemente a todos los sectores excepto los más sensibles políticamente, como el sector de la automoción.

Posteriormente se fueron estableciendo las oficinas de representación, cuya actividad es muy limitada. No son reconocidas como personas jurídicas con plenos derechos y sólo pueden dedicarse a las actividades empresariales que no generen beneficios directos; tampoco pueden firmar contratos comerciales, ni emitir facturas, ni llevar a cabo las actividades comerciales de almacenaje ni de distribución. Sin embargo, habitualmente son el primer paso que dan las empresas extranjeras al iniciar sus operaciones a gran escala en dicho país, y son la forma más utilizada para llevar a cabo actividades de investigación y seguimiento del mercado chino.

Cabe reseñar que algunas de las inversiones extranjeras surgían como consecuencia de los obstáculos existentes para la comercialización de productos extranjeros en el país, dado que hasta la entrada en la OMC estaba prohibido el establecimiento de redes de distribución comercial a empresas extranjeras (Collado 2002). El gobierno central autorizaba, bajo ciertas condiciones excepcionales y dentro de determinados planes piloto, algunas *joint ventures* de capital extranjero dedicadas a la distribución.

4.3.2. Implicaciones del ingreso en la OMC para las inversiones extranjeras

Los acuerdos de la OMC que afectan a las inversiones extranjeras en China y por tanto, aquellos que más cambios han motivado en la normativa reguladora de las mismas y en su progresiva liberalización son el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS) y el Acuerdo sobre Inversiones relacionadas con el Comercio (TRIMS).

En cumplimiento del acuerdo TRIMS se ha producido una reforma legislativa que ha ocasionado importantes cambios; quizás el más significativo sea la eliminación de determinados requisitos que China exigía a la inversión extranjera, como la obligación de exportar, la utilización de tecnología avanzada, el mantenimiento de un balance determinado en divisas y la obligación –para algunas empresas– de adquirir equipo, componentes y materias primas en China (Collado 2002). Este proceso ha

supuesto la reforma de las leyes relativas a las distintas formas empresariales de IDE²¹:

- La Ley de Empresas Mixtas (*Joint Venture Law*, 1979, reformada en 1990 y 2001) que distingue dos tipos de empresas mixtas:
 - Las empresas mixtas por acciones o convencional (*equity joint venture*), regulada por la Ley de 15 de marzo de 2001 (*Law of the People's Republic of China on Chinese-Foreign Equity Joint Ventures*).
 - La empresa mixta contractual o cooperativa (*contractual o cooperative joint venture*), regulada por la Ley de 31 de octubre de 2000 (*Law of the People's Republic of China on Chinese-Foreign Contractual Joint Ventures*).
- La Ley de Empresas de Capital Totalmente Extranjero (*Law of the People's Republic of China on Enterprises Operating Exclusively with Foreign Capital*), que fue publicada en 1986, si bien el Decreto que detalla su puesta en práctica no fue promulgado hasta 1990 (*Detailed Rules for the Implementation of the Law of the People's Republic of China on Enterprises Operated Exclusively with Foreign Capital*). La Ley fue nuevamente reformada el 31 de octubre de 2000 y las nuevas reglas de implantación fueron aprobadas en abril de 2001.

Además, desde 2004²² se permite el establecimiento de dos tipos de empresas comerciales:

- Las empresas extranjeras de distribución o empresas comerciales de capital extranjero (*Foreign Invested Commercial Enterprises, FICE*), que son empresas de distribución mayorista y minorista dentro de China que no desarrollan actividades de comercio exterior.
- Las empresas de comercio exterior, o compañías de *trading*, dedicadas a actividades de importación/exportación de mercancías de fabricación propia o ajena, de o hacia China.

²¹ Consúltese la *Guía País 2008* elaborada por la Oficina Económica y Comercial de España en Pekín.

²² En virtud de la publicación de las Medidas para la Administración de la Inversión Extranjera en el Sector Comercial, publicadas por el MOFCOM el 16 de abril de 2004.

Asimismo, la entrada en la OMC está suponiendo la lenta, pero progresiva, apertura de un gran número de sectores claves de la economía china. Los compromisos asumidos por China en materia de comercio de servicios (GATS)²³ afectan a un número de sectores cuyo acceso a la inversión extranjera estaba hasta el momento de la adhesión prohibido o muy restringido. De ellos se derivan la apertura de la inversión extranjera a actividades como la banca, los seguros, la distribución comercial y las telecomunicaciones. En la mayor parte de los sectores la liberalización se está llevando a cabo de forma progresiva, tanto en el ámbito geográfico como en los porcentajes de participación extranjera permitidos, cumpliendo el calendario de liberalización previamente acordado. De todos modos, este proceso está todavía inacabado; de hecho, el desarrollo del sector de los servicios figura como prioridad en el Undécimo Plan Quinquenal para el Desarrollo Económico y Social Nacional²⁴. En él se expone como propósito que China siga abriendo el sector servicios y eliminando barreras gradualmente a los inversores extranjeros –aunque como ya se ha expuesto, en algunos sectores todavía no se permite la participación de las empresas de capital totalmente extranjero (WFOE)– y en las empresas mixtas (la parte china deberá mantener el control principal por ejemplo los sectores bancarios y de seguros). No obstante, es preciso recalcar que los compromisos asumidos por China con la OMC respecto del sector servicios son muy amplios. En opinión de Mattoo (2004) han representado la reforma más radical de este tipo en la historia de la OMC, aunque están sujetos a reservas o a salvedades más frecuentes que en el caso de otros países.

Al igual que ha ocurrido con las relaciones comerciales, la presencia de China en los flujos de inversión directa mundiales, sobre todo como receptor de la misma, ha aumentado notablemente desde el inicio de la reforma, convirtiéndose en los últimos años en uno de sus grandes receptores mundiales. La IDE que recibe China se dirige en buena parte a sectores orientados a la exportación, y su importancia para la economía china puede evaluarse atendiendo al alto porcentaje del PIB que ocupa, alrededor del 20 por ciento en 2006; por todo ello la IDE ha

²³ Estos compromisos están recogidos en el Proyecto de Informe del Grupo de Trabajo sobre la adhesión de la República Popular China: Lista de compromisos específicos en materia de servicios. Documento: WT/ACC/CHN/49/Add.2.

²⁴ Las líneas generales pueden verse en la información en línea de la Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma (NDRC): http://en.ndrc.gov.cn/hot/t20060529_71334.htm.

sido una gran fuente de empleo para el país, alcanzando además cotas de productividad sustancialmente mejores que la media nacional, ya que la productividad de los empleados en las empresas con inversión extranjera radicadas en China es más de nueve veces mayor que la del resto de la economía (según datos de la OMC).

Sin embargo, su papel como inversor en el exterior es todavía poco importante, aunque las salidas de inversión extranjera directa de China han experimentado un extraordinario aumento en los últimos años; este incremento se ha debido en buena parte a los esfuerzos de China por asegurarse el suministro de recursos naturales y combustibles con el fin de poder mantener su ritmo de crecimiento.

De cara al futuro más inmediato, los objetivos de las autoridades en materia de IDE se plasman en el Undécimo Plan Quinquenal Chino (2006-2010) para la utilización de la Inversión Extranjera²⁵ que recoge, entre otras cuestiones, la política de China para la utilización de la inversión extranjera en este periodo, así como los principales retos en este ámbito; entre estos últimos podemos destacar los siguientes:

- Orientar a los inversores extranjeros hacia una optimización y una mejora de la estructura industrial. En concreto, en este periodo se quiere fomentar la IDE hacia la agricultura moderna, la industria tradicional china, la automoción, la electrónica y las tecnologías de la información, entre otros.
- Reforzar las normativas de ahorro de energía y de respeto al medio ambiente. Para ello se pretende prohibir las inversiones extranjeras en proyectos de bajo contenido tecnológico, de gran consumo de recursos o altamente contaminantes, así como fomentar los proyectos de protección del medio ambiente y los relacionados con fuentes de energía limpias y respetuosas con el mismo.
- Continuar la apertura gradual de la industria de servicios por medio de una inversión extranjera equilibrada. Siguiendo los compromisos con la OMC, China dará prioridad a la entrada de las compañías de seguro extranjeras y a instituciones especializadas en operaciones de pensiones, en servicios médicos y en seguros agrarios. En el sector bancario, la apertura seguirá caracterizada

²⁵ Este documento fue publicado por la NDRC en su página Web el 9 de noviembre de 2006, como parte integrante de la totalidad del undécimo plan quinquenal. Puede consultarse un resumen del mismo en www.InterChinaConsulting.com.

por una gestión prudente y de control del riesgo, con una división práctica de los bancos nacionales y extranjeros que operan en China. Se pretende fomentar la asociación estratégica entre los bancos locales y extranjeros, siempre manteniendo el control en manos chinas. También habrá una apertura gradual a la inversión en otros sectores tales como el de seguridad, telecomunicaciones, minorista, logística, turismo y entretenimiento, todo ello según los compromisos de China con la OMC.

- Promocionar un desarrollo económico equilibrado en las distintas regiones.
- Creación de un entorno de inversión más imparcial y favorable para los inversores extranjeros. Este reto se ha conseguido en gran medida gracias a la entrada en vigor en enero de 2008 de la "Ley del impuesto sobre la renta de las sociedades"²⁶, que alteró la estructura de los incentivos fiscales otorgados a las empresas con inversión extranjera. Hasta finales de 2007 China otorgaba en sus políticas impositivas un trato más favorable a las empresas con inversión extranjera que a las nacionales. Sin embargo, la aplicación de esta nueva Ley ha puesto fin a la coexistencia de dos sistemas tributarios aplicables por separado, ha reducido el tipo legal del impuesto sobre la renta del 33 al 25 por ciento (con algunas excepciones), ha unificado los métodos y las normas para las deducciones antes del pago de impuestos, y ha consolidado los incentivos de la política impositiva.

4.4. *Propiedad intelectual*

Además de lo anterior, como ya se ha señalado, la adhesión a la OMC obliga a China a cumplir íntegramente el acuerdo TRIPS (Acuerdo sobre Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio) y, con él, a crear un marco legal en materia de protección de la propiedad intelectual que se ajuste a los patrones internacionales²⁷. Esto supone significativos avances en el campo jurídico y judicial, como la creación de

²⁶ Se puede consultar en: http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI_EN/Laws/law_en_info.jsp?docid=76240.

²⁷ Para ver un análisis profundo y una valoración del régimen de derechos de propiedad intelectual en China, consúltese Maskus (2004).

algunas leyes y la modificación de otras entre las que podríamos destacar la "Ley de Patentes", la "Ley de Marcas", y la "Ley de Derechos de Autor (todas ellas modificadas en 2001), o la "Ley Anti-competencia Desleal" (modificada en 2007). Además, China es miembro de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)²⁸ y ha firmado diversos acuerdos multilaterales relacionados con esta materia. El Gobierno chino es cada vez más consciente de la importancia de proteger los derechos de propiedad intelectual; sin embargo, y a pesar de reconocer los avances en este campo, la OMC manifiesta su preocupación acerca del cumplimiento de China de sus obligaciones a este respecto²⁹.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos intentado analizar ordenadamente los aspectos más relevantes de la reforma económica china, así como los rasgos más significativos de sus consecuencias. Como hemos visto, a lo largo de los últimos treinta años la economía china y el papel que ésta desempeña en la economía mundial se han transformado drásticamente. En concreto, China se ha convertido en una economía mixta y abierta, cuando comenzó siendo una economía totalmente planificada y cerrada a exterior. Desde que puso en marcha el proceso de reforma económica a finales de la década de los setenta su economía ha sufrido una de las evoluciones más exitosas y más significativas de la historia reciente que, dada su magnitud en términos de extensión geográfica y población, le ha convertido en un actor económico mundial de primer orden. Hoy nadie duda de la importancia económica de China.

Sin embargo, aún tiene ante sí importantes retos por afrontar, entre ellos, continuar reformando las instituciones y la legislación para adaptarlas a la realidad económica que vive el país. Además, entre otras medidas concretas, debe aumentar el consumo interno, reducir la desigualdad de ingresos entre las zonas rurales y urbanas, aumentar el gasto en investigación y desarrollo, mejorar la protección intelectual, aumentar el gasto público en servicios sociales (como sanidad, educación,

²⁸ Organismo especializado de la ONU cuyo fin es preservar y aumentar el respeto hacia la propiedad intelectual en todo el mundo y fomentar el desarrollo industrial y cultural, así como estimular la actividad creadora y la transferencia de tecnología.

²⁹ Documento WT/TPR/S/199 de abril de 2008 de la OMC.

pensiones, etc.) para velar por el bienestar de una sociedad de mil trescientos millones de habitantes e incrementar, intensificar y mejorar las políticas medioambientales, intentando corregir el desequilibrio existente entre la expansión económica y la degradación medioambiental que sufre el país.

BIBLIOGRAFÍA

- BHATTASALI, D.; S. LI and W. MARTIN (eds.) (2004) *China and the WTO*. Washington, DC.: The World the Bank; Oxford University Press.
- BUSTELO, P. (1996) "Progreso sin privatización en China: la reforma de las empresas estatales en los años noventa", *Revista de Estudios Asiáticos*, 3, pp. 117-127.
- y Y. FERNÁNDEZ LOMMEN (1996) *La economía china hacia el siglo XXI. Veinte años de reforma*. Madrid: Editorial Síntesis.
- CHANG, H.J. and P. NOLAN (eds.) (1995) "Europe versus Asia: Contrasting Paths to the Reform of Centrally Planned Systems of Political Economy", *The transformation of the Communist Economies: Against the Mainstream*. New York: St. Martin's Press, pp. 3-45.
- COLLADO, A. (2002) "La inversión directa en China: implicaciones derivadas de su entrada en la OMC", *Información Comercial Española, Revista de Economía*, 797, pp. 77-91.
- Fanjul, E. (1994) *Revolución en la revolución. China, del maoísmo a la era de la reforma*. Madrid: Alianza Editorial.
- (1996) "¿Es China un peligro para el mundo?", *Revista de Estudios Asiáticos*, 3, pp. 81-92.
- FUNG, H.G.; C. PEI and K.H. ZHANG (eds.) (2006) *China and the Challenge of Economic Globalization: The Impact of WTO Membership*. New York: M.E. Sharpe.
- GE, W. (1999) "Special Economic Zones and the Opening of the Chinese Economy: Some Lessons for Economic Liberation", *World Development*, 27, No. 7, pp. 1267-1285.
- GERTLER, J.L. (2004) "What China's WTO accession is all about". D. BHATTASALI, S. LI and W. MARTIN (eds.) *China and the WTO*. Washington, DC.: The World the Bank; Oxford University Press, pp. 21-28.

- GROVES, T.; Y. HONG, J. MCMILLAN and B. NAUGHTON (1994) "Autonomy and Incentives in Chinese State Enterprises", *Quarterly Journal of Economics*, 109, No. 1, pp. 183-209.
- HUANG, J.; K. OTSUKA and S. ROZELLE (2004) "The Role of Agriculture in China's Development" [<http://www.economics.utoronto.ca/brandt/thematic-paper.htm>].
- IANCHOVICHINA, E. and W. MARTIN (2004) "Economic Impact of China's Accession to the WTO". D. BHATTASALI, S. LI and W. MARTIN (eds.) *China and the WTO*. Washington, DC.: The World the Bank; Oxford University Press, pp. 211-236.
- INTERCHINA CONSULTING [www.InterChinaConsulting.com].
- JEFFERSON, G.H. and T.G. RAWSKI (1994) "Enterprise Reform in Chinese Industry", *Journal of Economic Perspectives*, 8, No. 2, pp. 47-70.
- LAU, L.J.; Y. QIAN y G. ROLAND (2000) "Reform without Losers: An Interpretation of China's Dual-Track Approach to Transition", *Journal of Political Economy*, 108, No. 1, pp. 120-143.
- LIAO, M. (2006) "Institutional Reform in the Chinese Banking System and China's Implementation of Commitments to the WTO". H.G. FUNG, C. PEI and K.H. ZHANG (eds.) *China and the Challenge of Economic Globalization: The Impact of WTO Membership*. New York: M.E. Sharpe, pp. 207-234.
- MASKUS, K.E. (2004) "Intellectual Property Rights in the WTO Accession Package". D. BHATTASALI, S. LI y W. MARTIN (eds.) *China and the WTO*. Washington, DC.: The World the Bank; Oxford University Press, pp. 49-68.
- MATTO, A. (2004) "The Services Dimension of China's Accession to the WTO". D. BHATTASALI, S. LI y W. MARTIN (eds.) *China and the WTO*. Washington, DC.: The World the Bank; Oxford University Press, pp. 117-140.
- MINISTRY OF COMMERCE OF PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA (MOFCOM) [<http://english.mofcom.gov.cn>; http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI_EN/default.htm; http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI_EN/Laws/law_en_info.jsp?docid=76240].
- NAUGHTON, B. (2004) "La transformación de China", *Economía Exterior*, No. 30, pp. 120-143.
- (2007) *The Chinese Economy: Transitions and Growth*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- NATIONAL DEVELOPMENT AND REFORM COMMISSION [<http://en.ndrc.gov.cn/>].
- NOLAN, P. (1994) "The China Puzzle: Touching Stones to Cross the River", *Challenge*, January-February, pp. 25-31.

- OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL DE ESPAÑA EN PEKÍN. *Guía país. China 2008* [http://www.oficinascomerciales.es/icex/cda/controller/pageOfecom.es/0,5310,5280449_5296122_5287111_4131344_CN,00.html].
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE COMERCIO. *Protocolo de Adhesión de la República Popular China*. WT/L/432, de 23 de noviembre de 2001; *Documento WT/ACC/CHN/49/Add.2*; *Documentos WT/TPR/S/199* y *WT/TPR/G/199* [<http://www.wto.org>].
- PERKINS, D.H. (1994) "Completing China's Move to the Market", *The Journal of Economic Perspectives*, 8, No. 2, pp. 23-46.
- (1997) "Have China's Economic Reforms Stalled?", *Development Discussion Paper*, No. 613. Harvard Institute for International Development.
- SANTABÁRBARA, D. (2007) "El proceso de apertura el sector bancario chino y el papel de la banca extranjera. Situación y perspectivas", *Estabilidad Financiera*, 13, pp. 103-122.
- SINGH, A. (1996) "El Plan, el mercado y la transición gradual en China", *Revista de Estudios Asiáticos*, 3, pp. 55-80.
- SOLER, J. (2003) *El despertar de la nueva China*. Madrid: Editorial Catarata.

Encontrando al *Kaizen*: Un análisis teórico de la *Mejora Continua*

Manuel F. Suárez-Barraza

manuelfrancisco.suarez@itesm.mx

*Escuela de Graduados en Administración y
Dirección de Empresas EGADE Zona Centro,
Tecnológico de Monterrey*

Av. Las Torres s/n casi esq. con Av. Tecnológico, San Salvador
Tizatlalli, Metepec, Edo. de México, C.P. 52172 (México)

José-Á. Miguel-Dávila

jam.davila@unileon.es

Universidad de León

Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales

Campus de Vegazana, s/n

24071 León (España)

Recibido: Enero 2009

Aceptado: Mayo 2009

Desde que Masaaki Imai acuñó el término de *Kaizen* a mediados de los años ochenta, este se ha visto como un elemento clave para la competitividad de las empresas japonesas. No obstante, y a pesar de que el *Kaizen* ha sido definido por el autor que condujo a la luz el término, todavía sigue existiendo en la literatura sobre el tema cierta ambigüedad e inconsistencia. Además, existe una clara necesidad de desarrollar esta teoría en el campo de la dirección de operaciones.

Since Masaaki Imai coined the term *Kaizen* in the mid eighties it has been regarded as a key element in the competitiveness of Japanese companies. However, even though *Kaizen* was defined by the author who created the term, writings by scholars and practitioners in the field exhibit a certain degree of ambiguity and inconsistency. Finally, there is a clear need to develop this theory in the field of operations management.

The purpose of this paper is to analyze

El propósito de este trabajo es analizar el *Kaizen* en la literatura académica y práctica con el fin de mejorar, explorar y hacer una contribución a su potencial perfil teórico. Se realizó una revisión de la literatura usando *Kaizen* como término de búsqueda en varias bases de datos: Proquest, Business Source Elite, Business Source Premier, Emerald, Science Direct and Google Scholar. También se consultaron libros escritos tanto por académicos como por los que lo practican. La literatura concerniente al *Kaizen* fue metodológicamente analizada y clasificada. Los hallazgos del estudio indican que el *Kaizen* es presentado bajo tres perspectivas o esferas, que incluyen una serie de principios y técnicas. Comparando los tres puntos de vista, emergieron un conjunto de principios y/o piedras angulares.

Palabras clave: Mejora continua, *Kaizen*, Análisis conceptual, Revisión de artículos.

Kaizen in the academic and practitioner literature in order to better understand it and further explore and contribute to its potential theoretical profile. A literature review was carried out using *Kaizen* as a search term. Various databases were used for this purpose: Proquest, Business Source Elite, Business Source Premier, Emerald, Science Direct and Google Scholar. Books written by both scholars and by practitioners on the subject were also consulted. The literature concerning *Kaizen* was methodically analyzed and categorized. The findings of the study indicate that *Kaizen* is presently displayed under three perspectives or spheres, which include a series of principles and techniques. By comparing the three viewpoints, a set of guiding principles and/or cornerstones for *Kaizen* have also emerged.

Key words: Continuous Improvement, *Kaizen*, Conceptual Analysis, Review Articles, Guiding Principles of *Kaizen*.

1. INTRODUCCIÓN

Desde que Masaaki Imai acuñara e introdujera el término *Kaizen* a mediados de los años ochenta en su libro el *KAIZEN - The key to Japan's Competitive Success* (1986), en términos de una posible definición, de sus características y su relación con las prácticas gerenciales japonesas, el término *Kaizen* entró en la arena del *management*, como el posible "elemento perdido" del éxito operacional de las empresas japonesas. De hecho, el concepto cobró tanta fuerza en este sentido, que el *Kaizen* ha sido considerado como un elemento clave para la competitividad de las organizaciones japonesas en los últimas tres décadas del siglo XX (Imai 1986; Brunet 2000). Durante los últimos 20 años, este concepto ha sido utilizado en el mundo empresarial de diferentes maneras: i) desde aplicarlo como un posible elemento "mágico" que aparece a través de la participación de los empleados y los sistemas de sugerencias de mejora, considerándose de igual manera, como un grupo de técnicas y herramientas para eliminar desperdicios (*Muda* por su término en japonés); ii) hasta llegar a ser simplemente utilizado como una pieza más, de aproximaciones de gestión tales como la Gestión por Calidad Total –*Total Quality Management* (TQM)– en su enfoque occidental, la Gestión de la Calidad en toda la Empresa

—*Company Wide Quality Control (CWQC)*— en su orientación japonesa, el Pensamiento Esbelto —*Lean Thinking*— o el Sistema de Producción Toyota (Martínez-Lorente *et al.* 1999; Osono *et al.* 2008). No obstante, y a pesar de que el *Kaizen* ha sido definido por el autor que condujo a la luz el término, todavía sigue existiendo en la literatura del tema, cierta ambigüedad e inconsistencia en la forma en que el *Kaizen* aparece en la literatura académica y en la empresarial. Por ende, el desarrollo de teoría en este campo de la gestión de operaciones, surge como necesario.

Ante todo este contexto, en este artículo se analiza como primer aspecto, las posibles definiciones del *Kaizen* en la literatura académica existente, para posteriormente, analizar las investigaciones que se han realizado sobre el mismo, tanto en la literatura académica como en la gerencial y de divulgación del tema. De los dos aspectos anteriores, se desprenden los elementos necesarios para las contribuciones y conclusiones de nuestro análisis teórico. Como resultado de lo anterior, se analiza y se muestra nuestra propia contribución al tema, describiéndolo y organizándolo en forma de tres diferentes esferas concéntricas por las cuales el *Kaizen* se puede presentar. Se finaliza con las conclusiones del estudio, en los cuales se muestran ciertos aspectos, que pueden ser considerados para seguir siendo analizados, desarrollados o mejorados; entre ellos, un esquema conceptual que interrelaciona las tres esferas propuestas. Todo ello, con el fin de generar una mayor comprensión del *Kaizen*, y quizás, conformar una futura guía de investigación tanto teórica como práctica.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ¿Qué es el *Kaizen*?

A pesar de que el término *Kaizen* es definido por Masaaki Imai en sus dos libros del tema (1986; 1997), esta palabra japonesa que significa «mejoramiento», todavía no tiene una explicación detallada que le permita brindar mayor claridad de su contenido teórico. Diferentes autores ha intentado explicarlo desde diferentes perspectivas. El propio Imai (1989: 23) lo define como: "Mejoramiento y aún más significa mejoramiento continuo que involucra a todos, gerente y trabajadores por igual". Para Newitt (1996), la definición de Imai (1986, 1989), se basa en que la palabra *Kaizen* es una derivación de dos ideogramas japonesas que significan: *KAI* = Cambio, *ZEN* = Bueno (para mejorar) (Farley 1999; Newitt

1996), es decir, *Mejora Continua o Principio de Mejora Continua* (Lillrank y Kano 1989: 28).

De esta manera, la primera óptica de la definición del *Kaizen* se basa entonces en sustentar su presencia, como un elemento organizacional en la que la participación de los empleados impacta directamente en la mejora de los procesos de trabajo (Senge 1990; Elgar y Smith 1994). En este sentido, Bessant (2003) indica que la movilización y la participación de los empleados, genera un canal o un medio para que los mismos, puedan contribuir al desarrollo de la compañía. En términos sencillos, "trabajando con las manos, pero utilizando el cerebro para pensar". Esta idea, se compara y es similar a los estudios iniciales de la Escuela de las Relaciones Humanas, en las que Mayo, Maslow, McGregor y Herzberg argumentaban dicha aproximación del *management* (Malloch 1997).

En este sentido, la Asociación de Relaciones Humanas del Japón (1992: 4) señala que para los japoneses, la palabra *Kaizen* se asume como un símbolo a los problemas y luchas de cada día, y del modo en el que los empleados se enfrentan a todo ello. De hecho, en ocasiones el *Kaizen* ha sido visto como una fuerza ética (interna que se encuentra en uno mismo) de cada trabajador, que es capaz de resolver problemas en el día a día, plenamente convencido y de manera voluntaria (Styrhe 2001). Por ello ciertos autores, comienzan a verlo como una «filosofía de vida», en la que se pueden abarcar los ámbitos personales, familiares, sociales y por supuesto la vertiente del trabajo (Imai 1986; Wittenberg 1994; Gondhalekar *et al.* 1995). Debido a esta tendencia de entender al *Kaizen*, como un principio armonizador del entorno con los valores de cada individuo, otros autores incluso, establecen su origen en la filosofía confucionista, la cual establece un profundo respeto y armonía por el medio ambiente, a través de un equilibrio entre el individuo y la naturaleza (Styrhe 2001; Bodek 2002; Imai 2006). Por este motivo es visto como un principio o «espíritu individual» de *Cooperación y Mejora* (Brunet 2000: 2), que rápidamente se despliega generando un impacto positivo en la sociedad (Gondhalekar *et al.* 1995: 197).

Por otro lado, en una investigación específica del tema en organizaciones japonesas, se observó la amplia variedad que existe acerca de cómo se comprende y se aplica el *Kaizen*. De hecho, dicha comprensión y aplicación fue acorde a las características de cada organización estudiada. Brunet y New (2003: 1428) autores de esta investigación, definen al *Kaizen* como: "Un mecanismo penetrante de actividades continuas, donde las personas involucradas juegan un rol explícito, para identificar y asegurar

impactos o mejoras que contribuyen a las metas organizacionales". Recientemente, el más conocido promotor del término y acuñador del mismo, Masaaki Imai (2006; 2007), indicaba que el *Kaizen* significa:

mejoramiento continuo, pero mejoramiento todos los días, a cada momento, realizado por todos los empleados de la organización, en cualquier lugar de la empresa. Y que va de pequeñas mejoras incrementales a innovaciones drásticas y radicales.

En ese mismo orden de ideas, otros autores que siguen la misma línea de enseñanzas de Taichi Ohno en Toyota Motor Company, van más allá, e indican que el mejoramiento del *Kaizen* por parte de los empleados, debe llegar a hacerse incluso, cada segundo de su tiempo, aunque sea en pensamiento (Takeyuki 1995; Suárez-Barraza 2007). Mientras, el JUSE (Japanese Union for Scientist and Engineers), utiliza el término *Kaizen* sin concretarlo, como un axioma para definir otros conceptos y como una filosofía empresarial (Bhuiyan y Baghel 2005). Así pues, Suárez-Barraza (2007: 91) lo define como:

Una filosofía de gestión que genera cambios o pequeñas mejoras incrementales en el método de trabajo (o procesos de trabajo) que permite reducir despilfarros y por consecuencia mejorar el rendimiento del trabajo, llevando a la organización a una espiral de innovación incremental.

Finalmente, también se encuentra la línea de autores que indican que el *Kaizen* o la *Mejora Continua* en su caso, puede ser entendido, como un elemento más de la Gestión por Calidad Total (Crosby 1979; Ishikawa 1986; Deming 1986; Garvin 1987; Juran 1990; Hakes 1991; Feigenbaum 1991; Dean y Bowen 1994; Oakland 1999; Hellsten y Klefsjö 2000), o como la plataforma básica de Sistema de Producción Toyota o el Pensamiento Esbelto (o *Lean Thinking*) caracterizado por la participación de los empleados en la solución de los problemas o desperdicios (*Muda*) que surgen en el trabajo cotidiano; la forma en que se ejecuta dicha eliminación es a través de equipos de mejora o de la aplicación de las 5'S y la estandarización (Womack *et al.* 1990; Ho and Citmill 1996; Likert 2004; Spear 2004; Hino 2006; Dahlgaard y Dahlgaard-Park 2006). Ambas aproximaciones, la japonesa y la occidental también ha sido estudiada por algunos autores para comparar conceptos, similitudes y principios (Magaña-Campos y Aspinwall 2003).

A manera de resumen, es importante indicar después de analizar la literatura que el *Kaizen* ha sido un término que sigue en evolución, lo que ha traído como consecuencia, diferentes significados dependiendo del tiempo y el contexto organizacional en que se ha presentado (Tozawa y Bodek 2002).

2.2. Análisis del *Kaizen* en la literatura existente

Se realizó una revisión de la literatura a partir de utilizar como término de búsqueda la palabra *Kaizen*, utilizando para ello diferentes bases de datos: Proquest, Business Source Elite, Business Source Premier, Emerald, Science Direct y Google Scholar. De manera adicional, también se abordaron libros tanto de corte académico como gerencial divulgativo que estuvieran relacionados con el tema. Como resultado de esta exploración, se encontró que el *Kaizen* en la literatura existente, aparece referido en dos tipos de estudios principalmente. Aquéllos que investigan al *Kaizen* en su orientación japonesa, referidos a la definición de Imai (1986) y aquéllos que se refieren al *Kaizen*, en su definición occidental, como «*Mejora Continua (MC)*».

2.2.1. El *Kaizen* en su orientación japonesa

En primer lugar, la literatura que se refiere al *Kaizen* en su orientación japonesa es escasa desde un ángulo académico. No obstante, durante la búsqueda se pudieron encontrar varios artículos del mismo, circunscrita a casos o ejemplos de orientación práctica. Referido a lo anterior, en un artículo publicado en la Revista *Strategic Direction* (2004: 23) se indica que las investigaciones acerca del *Kaizen*, en su orientación japonesa, siguen siendo aisladas, por no decir, nulas. Sólo hacen referencia al trabajo de Brunet y New (2003) de la Said Business School en Oxford. Aún así, una referencia básica del término *Kaizen* en la literatura se refiere a su posible origen en los valores subyacentes de la empresa Toyota Motor Company (Nemoto 1987). Para Ohno (1978: 42), el fundador del Sistema de Producción Toyota la mejora continua o *Kaizen* se entendía como que "la mejora tiene dos vertientes principales: es eterna e infinita". Esto reafirma que el *Kaizen* no es un programa de mejora aislado, sino que por el contrario es considerado en dicha organización como un elemento filosófico de su modelo de negocio (el Toyota Way 2001) (Osono *et al.* 2008). De hecho, en la actualidad, de acuerdo al

periódico Nikkei Sangyo muchas compañías japonesas siguen la tendencia de Toyota Motor Company por tener en su modelo de negocios al *Kaizen* (Nikkei Sangyo Shimbun 2007).

Entrando más específicamente en la literatura, dentro de los estudios del *Kaizen en su orientación japonesa* se encuentra la investigación cuantitativa que presenta Cheser (1998) acerca del efecto que produce el *Kaizen* en la motivación de los empleados en plantas de manufactura japonesa. Sus resultados indican que la motivación de los empleados en estas organizaciones se incrementó en los primeros 6 meses como resultado de la aplicación del *Kaizen* en forma del Sistema de Producción Toyota en las plantas de manufactura analizadas. Se generaban con ello un alto nivel de cambio positivo en la motivación de los empleados (correlación positiva). Concluye indicando el área de oportunidad que existe por estudiar el *Kaizen* desde un punto de vista académico (Cheser 1998: 213). Otro estudio empírico similar, es el ya señalado de Brunet y New (2003); en su investigación de 11 empresas japonesas de acero y de automóviles (Nippon Steel, Honda, Susuki, Toyota Kyushu, Sumitomo Metal, etc.), concluyen que existe una considerable diversidad en la forma en que el *Kaizen* opera en las organizaciones japonesas. Pero al mismo tiempo, estos autores también indican, que existen profundas similitudes, sobre todo en la integración del rol del *Kaizen* en el sistema de gestión y en sus principios básicos (*core principles*) al momento de su implementación en las organizaciones japonesas (Brunet y New 2003). En una línea similar, Aoki (2008) concluye que es factible transferir el *Kaizen* a otros países que cuentan con una cultura diferente a la japonesa, siempre y cuando se logren implementar en dichas organizaciones fuera del Japón las capacidades fundamentales del *Kaizen* (sus principios básicos) que son, desde la óptica del autor: *la propia y auto iniciativa de los trabajadores por buscar mejoras; la comunicación inter-departamental y funcional; la disciplina de los propios empleados; y la estandarización del trabajo con el objetivo de eliminar el Muda.*

En otros artículos más conceptuales acerca del *Kaizen*, se encuentra la argumentación de Cheser (1994), al indicar que el *Kaizen* va más allá de la forma con la que se define en occidente, es decir, de la *Mejora Continua*. En otros términos, para Cheser (1994) el *Kaizen* se diferencia de la *Mejora Continua* en los propios principios rectores que lo delimitan. Y aunque Imai (1986, 1989), no se refiere directamente a un grupo de principios rectores, indica que el *Kaizen* puede ser delimitado en al menos tres tipos o formas: 1) el *Kaizen management*, 2) el *Kaizen*

Tabla 1. Investigaciones del *Kaizen* en su vertiente japonesa

Autores	Enfoque del Estudio / Nivel de Análisis	Principales Conclusiones de la Investigación	Técnicas y Herramientas del <i>Kaizen</i> utilizadas
Aoki (2008)	Empírico centrado en el macro proceso de construcción de capacidades de la organización	Compuesto por cinco niveles evolutivos que van del nivel precursor, de estructura, estratégico, pro-activo, hasta alcanzar el nivel de aprendizaje organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Estandarización - Eliminación del <i>muda</i> - Técnicas de comunicación - Generación de disciplina - Gestión inter-funcional (<i>cross-functional management</i>)
Manos (2007)	Conceptual comparativo entre el <i>Kaizen</i> y los eventos <i>Kaizen</i>	El <i>Kaizen</i> centrado en la vertiente japonesa cuenta con cuatro características: a) Pequeñas mejoras a lo largo del tiempo b) Por medio de equipos de mejora c) de bajo coste d) se debe llevar incluso como una forma de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento - Eliminación del <i>muda</i> - Estandarización - 5S - Técnicas de solución de problema - Gestión Total del Flujo (<i>Total Flow Management</i>)
Brunet y New (2003)	Empírico con profundidad longitudinal en 11 empresas japonesas	Se debe mantener las ideas o principios rectores del <i>Kaizen</i> a pesar de la gran variedad de prácticas, técnicas y herramientas que se utilizan en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Despliegue de Políticas (Hoshin Kanri) - Concepto de <i>Zero Defects</i> - Pequeños grupos de mejora - Sistema de sugerencias
Berger (1997)	Conceptual orientado a Principios Rectores	Compuesto por tres principios rectores: 1) el <i>Kaizen</i> orientado a los procesos; 2) el <i>Kaizen</i> orientado al mantenimiento y la mejora de los estándares; 3) el <i>Kaizen</i> orientado a los individuos	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de Mejora clasificados en los siguientes apartados: a) Círculos de Calidad b) Equipos orgánicos de MC c) Equipos de fuerza de tarea d) Equipos de amplio enfoque de la MC
Malloch (1997)	Empírico. Caso de estudio en la empresa UK Dieselco (multinacional que ensambla motores diesel)	La implementación del <i>Kaizen</i> requiere una aproximación racional estratégica por parte de los gerentes, para evitar confusiones entre conceptos, técnicas y herramientas por parte de los trabajadores. Pero además añade, que la implementación del <i>Kaizen</i> bajo el propio entendimiento de los empleados, ayudó a Dieselco a conseguir los objetivos de gestión planteados	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de mejora - Estandarización - Control Total de Calidad - Mantenimiento Productivo Total
Gondhalekar et al. (1995)	Empírico. Caso de estudio en la organización India de Godrej Soap Ltd. Propone un modelo teórico	El <i>Kaizen</i> ayuda a la alineación entre los objetivos de la empresa y la de los empleados, y por lo tanto, dicha alineación contribuye a su sostenibilidad a través de una intervención activa de la gerencia para mantener el esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de reconocimientos - Formación activa - Sistemas de sugerencias de mejora - Equipos de mejora
Tanner y Roncarti (1994)	Empírico. Caso de estudio en una organización que lidera el mercado de catéteres intravenosos (Johnson & Johnson Medical's Criticon Vascular Access Facility)	Los factores críticos cruciales para la implementación del <i>Kaizen</i> son: 1) enfoque en la acción: relacionado con la puesta en práctica de las propuestas de mejora por parte de los equipos; b) éxitos tempranos; c) vincular las técnicas y las herramientas con las metas; d) gestionar el cambio cultural y de valores; es decir, la implementación del <i>Kaizen</i> en todos los aspectos de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de mejora - Estandarización - Control Total de Calidad - Mantenimiento Productivo Total - Justo a Tiempo (JIT)

grupal, y, 3) el *Kaizen individual*. Asimismo, Imai (1986, 1997) proporciona una serie de conceptos o características con el fin de implementar el *Kaizen*: a) *el Kaizen y la Gerencia*, donde la responsabilidad de innovar y mejorar queda en la alta gerencia, mientras que el mantenimiento de los estándares de trabajo con sus respectivas mejoras incrementales, está en los mandos intermedios y los trabajadores; b) *el enfoque en los procesos versus los resultados*; c) *seguir continuamente los ciclos de mejora PDCA* (acrónimo de *plan, do, check, act*) y *de estandarización SDCA* (acrónimo de *standardize, do, check, act*) por parte de todos los actores de una organización; d) *primero la calidad*; e) *hablar con datos* (control estadístico) y f) *el proceso siguiente es el cliente*.

Un resumen de las investigaciones analizadas que siguen la vertiente japonesa se presenta en la Tabla 1.

2.2.2. El *Kaizen* en su orientación occidental

Aunque la literatura sobre el *Kaizen* desde su orientación occidental (como término de *Mejora Continua -MC-*) es más abundante que la de su orientación japonesa, sigue siendo señalada por algunos autores (Savolainen 1999; Bhuiyan y Baghel 2005), con una fuerte necesidad de ampliar los fundamentos teóricos de la misma. La razón de esta afirmación, es porque el *Kaizen*, entendido como *Mejora Continua*, tiende a ser utilizado en su concepción, como un elemento general, atributo o factor crítico de otras aproximaciones gerenciales tales como la Gestión por Calidad Total (TQM), el Pensamiento Esbelto (*Lean Thinking*). Sin embargo, los trabajos de Lillrank y Kano (1989), Schroeder y Robinson (1991), Bessant y Caffyn (1997), Lindberg y Berger (1997), Caffyn (1999), Savolainen (1999), Kaye y Anderson (1999), Bessant (2003), Jorgensen *et al.* (2003) y Jager *et al.* (2004) han representado importantes contribuciones que han ayudado a reducir dicha brecha teórica.

De esta manera, un aporte importante a esta orientación del *Kaizen* desde sus orígenes, se encuentra en dos libros fundamentales, el de Vogel de 1979 denominado *Japón como el número uno* (*Japan as Number One* por su nombre en inglés), y el libro de Pascale y Athos de 1981 denominado *El arte de la gestión japonesa* (*The Art of Japanese Management* por su nombre en inglés), lo cual incrementó en gran medida la orientación de occidente por el concepto japonés de la mejora (Styrhe 2001: 797). Asimismo, otro trabajo relevante fue el de Schroeder y Robinson (1991), los cuales explican un posible origen del concepto de

Mejora Continua en las iniciativas del gobierno de los Estados Unidos de América en los años cuarenta y cincuenta por potenciar la productividad industrial a nivel país. Por último, Lindberg y Berger (1997) por su parte, estudiaron la aplicabilidad de las iniciativas de *Mejora Continua* en varios tipos de organizaciones suecas. Estos autores encontraron que las organizaciones suecas van más allá de crear una estructura "paralela" o "virtual" a la existente durante las actividades de *Kaizen*, como lo hacen las organizaciones que utilizan el enfoque japonés del término, ya que dichas actividades, como por ejemplo, la aplicación de los equipos de mejora, son integradas en el trabajo cotidiano.

En una línea similar, el modelo de "High Involvement Innovation (HII)" desarrollado por el equipo del proyecto "Continuous Improvement Research for Competitive Advantage (CIRCA)", entre 1992 y 1997 en la Universidad de Brighton en el Reino Unido, provee una poderosa guía para evaluar la utilidad de la implementación de la *Mejora Continua* (Caffyn 1999). Los trabajos de Bessant y Caffyn (1997) que se concentran en el libro del primer autor (Bessant 2003), proporcionan un modelo en el que la *Mejora Continua* o el *Kaizen* bajo el enfoque occidental, no es una realidad estática, sino que evoluciona de manera dinámica a través de cinco niveles (nivel previo a la MC, nivel de estructura, nivel de enfoque en la meta, nivel proactivo, y nivel de capacidad organizacional de la MC), y en cada uno de ellos, se encuentran comportamientos específicos que aparecen al momento de implementar con éxito la *Mejora Continua*. Para estos autores cada uno de estos comportamientos, que son desarrollados a lo largo del tiempo por la organización, representan elementos necesarios para desarrollar a la *Mejora Continua* como una capacidad de la organización. Al respecto, Caffyn (1999: 1142) define la capacidad de la *Mejora Continua* como "la habilidad que tiene la organización para obtener ventaja competitiva a través de extender la innovación en una proporción significativa de sus miembros". Otros autores, la han comenzado a visualizar de igual manera como una "Capacidad Dinámica" de la organización (Bessant and Francis 1999; Suárez-Barraza *et al.* 2008).

Dentro de esta orientación más occidental, el *Kaizen* también ha sido abordado desde un ángulo gerencial y organizacional más práctico, delimitando al término mismo, en forma de metodología y/o técnica conformada por conjunto de herramientas necesarias para eliminar las actividades que no agregan valor a los procesos de trabajo, los llamados "mudas" en japonés. Entre ellas están el *Kaizen Blitz* (Tillinghurst 1997;

Tabla 2. Aproximaciones prácticas del *Kaizen* en su vertiente occidental

Aproximación práctica	Autores	Características y elementos de la aproximación práctica	Técnicas y herramientas del <i>Kaizen</i> utilizadas
<i>Kaizen Blitz</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Laraia <i>et al.</i> (1999) - Cuscela (1998) - Sheridan (1997) - Tillinghurst (1997) 	Esta metodología del <i>Kaizen</i> en su orientación occidental, consiste en una serie de eventos que se realizan durante un grupo relativamente pequeño de días (entre 2 y 5), con el objeto de encontrar y mejorar cualquier <i>muda</i> que se logre identificar en los procesos de trabajo del <i>shopfloor</i> . Asimismo, el <i>Kaizen Blitz</i> requiere de cinco elementos centrales para su aplicación: 1) utilizar una perspectiva estratégica para aplicar el <i>Kaizen Blitz</i> (crear un plan o programa específico); 2) aplicar los eventos <i>Kaizen</i> para transformar la cultura de la organización, a través del facultamiento (<i>empowerment</i>) de los empleados; 3) asegurarse que todo mundo entiende los principios y técnicas del <i>Kaizen Blitz</i> al momento de aplicarse; 4) reclutar las personas adecuadas para la Oficina de Promoción del <i>Kaizen</i> (KPO); y finalmente, 5) buscar la manera de eliminar las resistencias al cambio por parte de los empleados, incluyendo el miedo ante lo desconocido y las presiones por reducir los costes	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de Mejora - Rediseño de procesos (los <i>blitzes</i>) - Planes de Acción de Mejora - <i>Value Stream Mapping</i> - Técnicas y herramientas estadísticas - Nivelado de flujos de procesos - 7 herramientas básicas de calidad
<i>Gemba-Kaizen workshops</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Wennecke (2008) - Imai (2007) - Lewis (2007) - Ortíz (2006) - Bodek (2002) - Montabon (1995) - Melnyck <i>et al.</i> (1998) 	Los <i>Gemba-Kaizen workshops</i> representan un verdadero vínculo entre la estrategia de la organización y la operación cotidiana, con un objetivo central en mente: la eliminación del <i>muda</i> en corto tiempo. Los elementos claves son: a) conformar un equipo de mejora; b) planificar y anticipar los resultados; c) vínculo estratégico; d) participación de los empleados y e) nombrar un líder del evento	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de Mejora - Rediseño de procesos (los <i>blitzes</i>) - Planes de Acción de Mejora - <i>Value Stream Mapping</i> - Técnicas y herramientas estadísticas - Nivelado de flujos de procesos
<i>Office Kaizen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Lareu (2003) 	Se sustenta en un modelo que el autor denomina: <i>SLIM-IT</i> . Término que es entendido como la aplicación de diferentes mecanismos que define el autor como "Structure, Lean daily management system, Metrics, Mentoring, Tools, Training, Team-work, and Information Technology". El objetivo de esta metodología del <i>Kaufman Consulting Group</i> es la reducción de los costes operativos y de gestión de las organizaciones, mediante la eliminación de los <i>mudas</i> , al igual que las anteriores	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de Mejora - Rediseño de procesos (los <i>blitzes</i>) - Planes de Acción de Mejora - <i>Value Stream Mapping</i> - Técnicas y herramientas estadísticas - Aplicación de Tecnologías de Información - Tutorío (<i>coaching</i>)
<i>Kaizen Teian</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Japan Human Relations Association (1990) 	Dicha aproximación, va mucho más allá del simple sistema de sugerencias de empleados surgido en el ejército norteamericano en los años cuarenta y cincuenta. De hecho, el <i>Kaizen Teian</i> opera desde un ángulo más integral a la gestión de la organización bajo tres principios básicos: 1) un sistema de participación, donde los empleados participan de manera voluntaria en la mejora de su trabajo; 2) desarrollo de habilidades, donde la gerencia tiene como responsabilidad entrenar a los empleados en todo momento y los empleados de aprender a través de la práctica. Y finalmente, 3) creación de la fuerza impulsora, compuesto por las políticas de la alta dirección, participación de directivos, el desarrollo de objetivos y de mecanismos de recompensas (preferentemente no monetarios)	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Propuesta - Equipos de Mejora - Entrenamiento activo - Sistema de recompensas - Compromiso de la alta dirección

Cuscela 1998); los *Gemba-Kaizen workshops or weeks*, o también conocidos como «*short-cycle Kaizen, rapid Kaizen or Kaikaku*» (Montabon 1995; Sheridan 1997; Melnyck *et al.* 1998; Imai 2007); el *Office Kaizen* (Lareu 2003); y finalmente, el *Kaizen Teian* (Japan Human Relations Association 1990). En la Tabla 2 se describen las características de cada uno de ellos.

3. TRES DIFERENTES ESFERAS CONCÉNTRICAS DEL KAIZEN

Como resultado del análisis del *Kaizen* en la literatura existente, y siguiendo el esquema propuesto por Dean y Bowen (1994) se proponen tres diferentes esferas concéntricas (para realizar una analogía) por las que puede ser comprendido el término de *Kaizen*: 1) el *Kaizen* como «filosofía gerencial», 2) el *Kaizen* como un elemento del TQM, y 3) el *Kaizen* como principio teórico de metodologías y técnicas de mejora.

3.1. Esfera concéntrica del tipo 1: el *Kaizen* como «filosofía gerencial»

La primera de ellas, percibe al *Kaizen* como «filosofía gerencial», que involucra una serie de principios y valores que soportan al sistema de gestión de la organización. En otras palabras, dentro de esta sombrilla se encuentran todas las prácticas, técnicas o herramientas de gestión, consideradas en su origen como japonesas, dentro de las cuales se incluyen la Gestión por Calidad Total de toda la Empresa (CWQC) (Imai 1989: 40) (ver Figura 1). De hecho, algunos autores indican que el *Kaizen* como filosofía de gestión ha sido el resultado del desarrollo de las ideas del control de calidad de las empresas de manufactura en los años sesenta y setenta en el Japón, donde los trabajos de Ishikawa, Mizuno, Shingo, Miyauchi y Ohno fueron fundamentales (Imai 1986; Sawada 1995). Y tal como se observa en los trabajos empíricos encontrados en la literatura, parece ser, que esta perspectiva del *Kaizen* es la que sigue vigente en las organizaciones japonesas de alto desempeño (Cheser 1998; Brunet 2000; Brunet y New 2003; Liker 2004; Vonk 2005; Hino 2006). Algunos autores en esa misma línea, han indicado que el *Kaizen* entendido como «filosofía gerencial», representa los cimientos y la base de los valores y la cultura que se vive en el día a día de una las principales de estas empresas, Toyota Motor Company, a través de su modelo de gestión denominado: «Toyota Way 2001» (Hino 2006: 82).

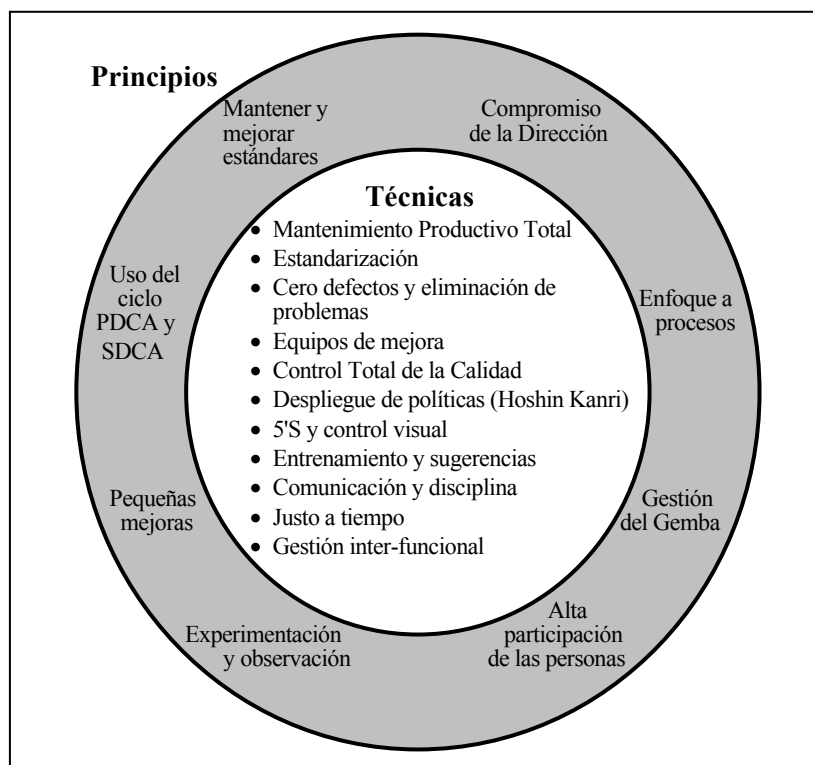
De acuerdo al análisis de la literatura, el *Kaizen* como «filosofía gerencial» se caracteriza por entender la gestión de una organización como el mantenimiento y la mejora de los estándares de trabajo. Para Imai (1986: 74), no puede existir el *Kaizen* sin la estandarización, es decir, las mejoras incrementales y acumulables sólo se consiguen cuando los estándares se encuentran establecidos y sostenidos mediante el trabajo cotidiano. Una indicación importante de esta visión pragmática del trabajo, bajo esta esfera del *Kaizen*, es que los estándares, deben ser seguidos por cada uno de los empleados y por lo tanto, el trabajo de la gerencia se centra en su seguimiento. Desde este ángulo, es como se entiende la disciplina en el trabajo (Imai 1986: 75). De esta manera, la estandarización, la comunicación inter-funcional, el orden, la disciplina y la eliminación de los *mudas* representan los requisitos básicos de operación del *Kaizen* bajo esta sombrilla (Imai 1997; Brunet y New 2003; Aoki 2008).

Otras de las características esenciales de esta esfera concéntrica del *Kaizen*, es que el mantenimiento y la mejora de los estándares se realiza a través del involucramiento y participación de "todos" los empleados de la organización. El medio que utilizan las organizaciones bajo esta perspectiva son los equipos de mejora (el *Kaizen* orientado al grupo), y el sistema de propuestas (el *Kaizen* orientado al individuo). Esta característica se presenta y así se sugiere en la literatura, con una motivación predominante intrínseca (Berger 1997), sustentada en el voluntarismo o *Jishusei* (palabra japonesa) de los empleados (Lillrank y Kano 1989). La fuerza impulsora de esta motivación de acuerdo a la literatura, es el concepto de «zero defect», en el cual los trabajadores de manera espontánea y automática buscan mejorar los procesos de trabajo (Brunet y New 2003).

Finalmente, las mejoras se realizan sobre los procesos de trabajo directamente en el área de trabajo, es decir, en el lugar de trabajo (en el "gemba" en su término japonés), a través del trabajo disciplinado y constante de los empleados. Las habilidades de observación para encontrar problemas y *mudas*, y la oportunidad de experimentar las mejoras en ambientes controlados se presentan en todo momento. Para ello, se hacen uso de diferentes técnicas que tratan de conseguir el mantenimiento y la mejora de los estándares, donde cada una de ellas, se encuentran estrechamente vinculadas a los principios rectores del *Kaizen* (ver Figura 1). El soporte de toda esta primera perspectiva se encuentra en el claro vínculo entre la alta dirección y los empleados con respecto a las

actividades del *Kaizen* como «filosofía gerencial»; el medio para realizar este vínculo es el despliegue de políticas y objetivos desde la alta dirección hasta el último empleado del área de trabajo, conocido como: "Hoshin Kanri". La Figura 1 resume lo anteriormente descrito.

Figura 1. Esfera concéntrica del tipo 1: el *Kaizen* como «filosofía gerencial»



3.2. Esfera concéntrica del tipo 2: el *Kaizen* como un elemento del TQM

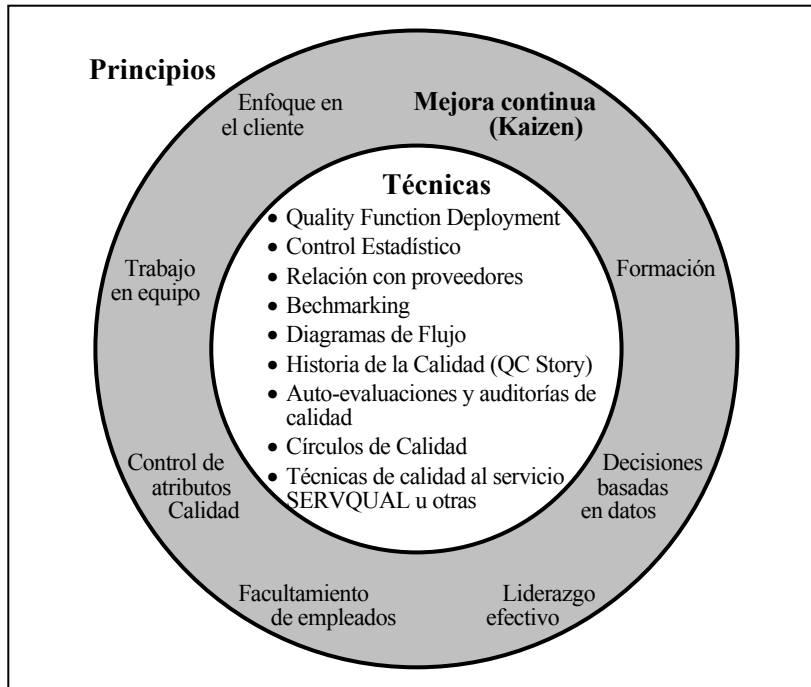
La segunda esfera concéntrica identificada, delimita al *Kaizen* como un elemento más de la Gestión por Calidad Total (TQM). La literatura indica que las raíces de los programas de mejora en occidente se pueden trazar hasta los trabajos del gobierno norteamericano en el llamado "Training Within Industry" durante la Segunda Guerra Mundial; este programa incluyó el entrenamiento y educación de los supervisores con técnicas de control estadístico y mejora continua de los procesos (Schoeder y Robinson 1991). Más tarde, dicho programa fue introducido en el Japón en los años cincuenta, por varios autores reconocidos en el tema, como Deming,

Juran y otros (Ishikawa 1986; Robinson 1990). Para el propio Deming (1986: 49), esta esfera (la *Mejora Continua* dentro del TQM) era entendida dentro sus 14 principios rectores como "mejorar constantemente el sistema de producción y de servicios". Mientras que para Juran (1990) dicha esfera, sólo formaba parte de su "Trilogía para la Calidad", entendida como la Mejora de la Calidad o la ruptura de los procesos, después de que han existido dos fases anteriores de planificación y control de los mismos.

El debate sobre los fundamentos teóricos y de los elementos del TQM continúa hasta la fecha, a pesar de los trabajos empíricos que han aportado cierta luz a la construcción de la teoría de esta perspectiva gerencial (del TQM). Varios de estos trabajos han contribuido a determinar más concretamente que la *Mejora Continua* es un elemento del TQM, lo cual, aparece reflejado en algunos constructos con correlaciones significativas (Flynn *et al.* 1994; Powell 1995; Ahire *et al.* 1996; Quazi *et al.* 1998). En este sentido, Dean y Bowen (1994: 394) indican que uno de los tres elementos que conforman el TQM es la *Mejora Continua (Kaizen)*, además del enfoque en el cliente y el trabajo en equipo. Para este autor, la *Mejora Continua* es entendida como un elemento del TQM, lo que significa un compromiso constante de la organización por examinar sus procesos técnicos y administrativos, con el fin de buscar mejores métodos de trabajo. Para alcanzar este objetivo, múltiples técnicas, incluyendo el control estadístico de procesos, la Historia de la Calidad (metodología para solucionar problemas –*QC Story* por su término en inglés–), y los diagramas de flujo, se asocian con este elemento del TQM (ver Figura 2). Otros autores han señalado que la *Mejora Continua* (el *Kaizen*) también es un elemento o un "valor" fundamental del TQM, cuando este último se comporta como un sistema de gestión (Hakes 1991; Ho and Fung 1994; Hellsten and Klefsjö 2000). Otras investigaciones realizadas indican que la *Mejora Continua* puede ser vista como una capacidad organizacional, ya sea formando parte del TQM o como otro tipo de programa de mejora o innovación (Bessant y Caffyn 1997; Bessant 2003). Desde dichos estudios, el *Kaizen* entendido como *Mejora Continua*, no se percibe como simplemente un proceso lineal, en el que una vez que se ha implantado un esfuerzo de mejora, este debe mantenerse y mejorarse de manera continua. Por el contrario, se entiende como un proceso dinámico evolutivo, compuesto por una serie de niveles por los que una organización puede transitar al aplicar la *Mejora Continua* como una capacidad de la organización. Bien conducido, este proceso dinámico puede llevar a la organización a alcanzar una capacidad dinámica de la organización que le produzca una

ventaja competitiva (Bessant y Francis 1999; Suárez-Barraza *et al.* 2008). En la Figura 2 se concentra lo anteriormente descrito.

Figura 2. Esfera concéntrica del tipo 2: el *Kaizen* como un elemento del TQM



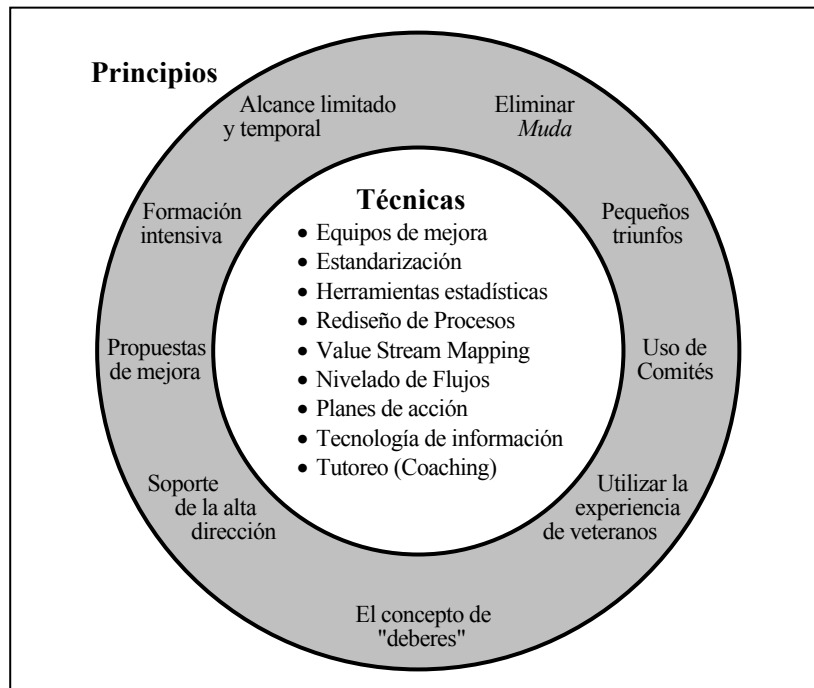
3.3. Esfera concéntrica del tipo 3: el *Kaizen* como principio teórico de metodologías y técnicas de mejora

La tercera y última esfera concéntrica que afloró del análisis de la literatura, utiliza al *Kaizen* como sustento teórico para aplicar metodologías y/o técnicas que tienen como propósito básico el eliminar el desperdicio (*Mudas*). Por ello, a través de la eliminación del *muda* se busca mejorar la calidad de los procesos y los productos, reducir el *lead time*, optimizar la entrega a tiempo de los productos e incluso, mejorar el flujo de dinero. De acuerdo a la literatura analizada se lograron identificar al menos cuatro metodologías y/o técnicas que están bajo esta sombrilla: el *Kaizen Blitz*, los *gemba-Kaizen*, el *Office Kaizen* y el *Kaizen Teian*.

Las características principales de esta tercera perspectiva son en primer lugar, el enfoque al corto plazo del mismo. Se trata por

ende, de eliminar *mudas* en *workshops* o eventos *Kaizen* intensivos (sólo algunos días), en los cuales se utilizan las ideas de mejora de los empleados que conocen los procesos de trabajo a fondo (Sheridan 1997; Cuscela 1998). De esta manera, el conseguir eliminar los *mudas* en tiempos bastante cortos permite al mismo tiempo, la participación de los empleados y la obtención de resultados positivos de manera rápida (*quick wins*), lo que representa una segunda característica. La tercera característica es que el enfoque que se busca es la eliminación de *mudas* de manera transversal, a lo largo del proceso (*cross functional approach*), por lo que además, cada proyecto de mejora es liderado por algún empleado que es reconocido por su capacidad técnica, generalmente empleados veteranos y con amplia experiencia. Por último, para el seguimiento de los proyectos de mejora, es decir, después de los cuatro días se conforman una serie de comités o áreas *staff* que monitorean lo previamente implantado (ver Figura 3).

Figura 3. Esfera concéntrica del tipo 3: el *Kaizen* como principio teórico de metodologías y técnicas de mejora

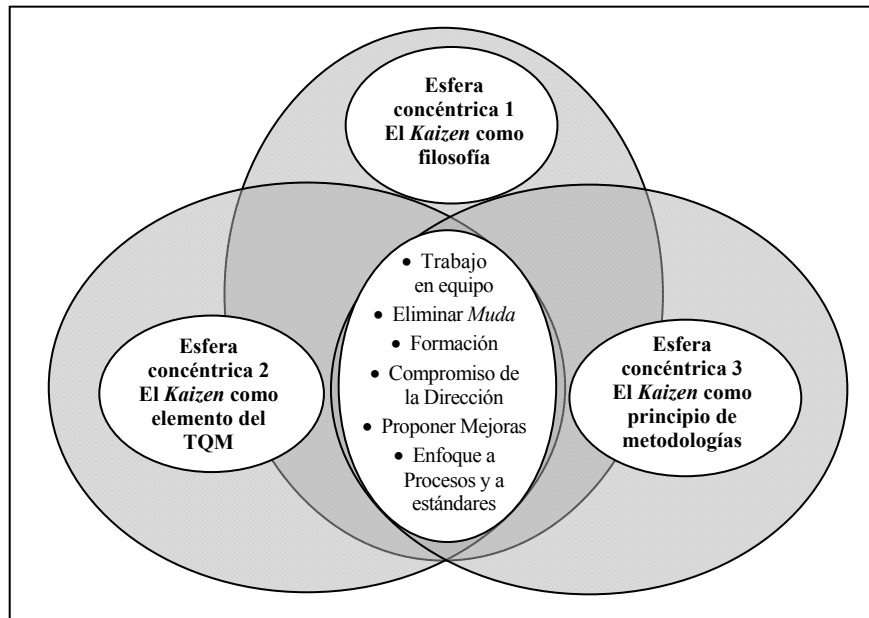


De acuerdo a lo analizado en la literatura, esta perspectiva del *Kaizen* bajo todas estas metodologías y técnicas, toma los principios

más operativos del *Kaizen* como «filosofía gerencial» (primera sombrilla, ver Figura 1), y los lleva a la práctica mediante las técnicas y herramientas que la sombrilla o perspectiva 1 tiene, además de otras. Por esta razón, el alcance y enfoque desde un punto de vista organizacional es micro, centrado en la operación y los procesos de trabajo, y en la participación de los empleados. Por otro lado, es importante señalar que el *Kaizen Office* y el *Kaizen Teian* tienden en su alcance a un enfoque más organizacional que abarca otros elementos organizacionales tales como la estructura organizacional, la medición del rendimiento de toda la organización y algunos aspectos de la estrategia (Japan Human Relations Association 1990; Lareu 2003). Aún así, se centran en los aspectos operativos del *Kaizen* como «filosofía gerencial». Esta última esfera, se esquematiza en la Figura 3.

4. CONCLUSIONES Y TEMAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Las tres esferas concéntricas propuestas en este artículo representan una primera aproximación por intentar entender al *Kaizen*, por lo que es evidente, que esta forma de agrupación realizada a través de un análisis teórico puede tomar diferentes formas de plantearlas dependiendo del ángulo con que se aborde. En este sentido, somos conscientes que es muy difícil realizar una clara separación teórica y analítica entre cada una de las esferas concéntricas, ya que algunos principios y técnicas se presentan en una o en otra esfera (ver Figura 4). Este posible solapamiento es el resultado de cómo el *Kaizen* ha ido evolucionando a lo largo de los años tanto en la arena teórica como en el campo práctico. De hecho, también puede ser el resultado del pobre entendimiento que ha tenido en occidente esta aproximación japonesa. No obstante, esperamos que con nuestra propuesta se comience a generar un debate productivo acerca de este tema poco explorado en la literatura académica, señalando que este primer intento de tipología ayude a futuras investigaciones del *Kaizen*.

Figura 4. Análisis cruzado de las tres esferas concéntricas del *Kaizen*

De esta manera, cerramos este artículo con una serie de posibles temas o aspectos que han surgido de esta investigación, y que merecen por tanto atención, estableciendo con ello las bases para futuras investigaciones teóricas y/o prácticas.

4.1. Clarificación del concepto del *Kaizen*

De acuerdo a los resultados de Brunet y New (2003) parece que el *Kaizen* sigue siendo un concepto poco uniforme en su comprensión, incluso para las organizaciones japonesas. Quizás porque sus principios básicos, descritos por Imai (1989, 1997) y formulados por Berger (1997) como tal, son adaptados por los gerentes de las organizaciones de acuerdo a las necesidades de cada organización (Brunet y New 2003). Esto ha generado cierta confusión al momento de entenderlo, y quizás pueda explicar los fallos al momento de exportarlo a un entorno de organizaciones occidentales (Spear 2004). Lillrank (1995) indica al respecto, que la transferencia de las prácticas organizacionales japonesas, entre las que se puede situar al *Kaizen*, requiere de una profunda clarificación y reinterpretación del concepto antes de llevarla a la práctica. Y a pesar de las últimas investigaciones que la literatura muestra por explicar y perfilar al *Kaizen*

(Berger 1997; Brunet 2000; Brunet y New 2003; Imai 2007), se sigue haciendo necesario y requerido un esfuerzo más detallado y profundo por clarificarlo y delimitarlo. Finalmente, vale la pena resaltar que la clarificación del concepto del *Kaizen* en futuras investigaciones, no es cuestión de tan sólo semántica teórica. Por el contrario, resulta fundamental para las organizaciones entender de qué estamos hablando con el fin de evitar errores, frustraciones o decepciones al momento de llevarlo a la práctica.

4.2. Aplicación del *Kaizen* en las organizaciones

Diferentes metodologías y técnicas se identificaron de la literatura, para aplicar el *Kaizen* en las organizaciones, desde el *Kaizen Blitz*, los talleres *Gemba Kaizen*, el *Kaizen Office*, hasta aquellos basados en un sistema de propuestas de los empleados, como el *Kaizen Teian*, o como parte de aproximaciones más integrales como el TQM. Y aunque cada una de ellas muestra a su manera, la forma detallada de aplicarlo, algunos principios identificados en la esfera concéntrica del *Kaizen* como "filosofía gerencial" (ver Figura 1) se quedan ausentes al momento de implementar dichas metodologías. En este sentido, las organizaciones de hoy lo que buscan son principios rectores y guías desde una visión más integral y holística, que tan sólo "recetas o metodologías preestablecidas". Por ello, la idea de un continuo esfuerzo por mejorar en el día a día para hacer frente a los cambios y presiones del entorno externo (Wittenberg 1994; Imai 2007), cobra mayor fuerza desde una óptica en el que el *Kaizen*, se puede aplicar como una serie de principios rectores que guíe la mejora y el aprendizaje, sobre todo de aquellos que se presentan en las tres esferas, los cuales se pueden considerar sus "piedras angulares" (ver Figura 4).

Asimismo, debido a la diversidad mostrada de metodologías relacionadas con el *Kaizen* que se han aplicado y que se aplican en las organizaciones, se hace necesario el continuar en la búsqueda de los principios rectores del *Kaizen*, para conseguir aplicaciones e incluso transferencias más efectivas en las organizaciones dentro y fuera del Japón, tal como concluye Aoki (2008). Finalmente, se hace necesario realizar un trabajo más profundo por identificar los factores críticos de éxito del *Kaizen*, lo que permitirá comprenderlo y perfilarlo aún mejor. Así ha sucedido con la construcción de teoría para conceptos como el TQM (Flynn *et al.* 1994; Powell 1995; Ahire *et al.* 1996; Quazi *et al.* 1998). Además, el trabajo en la identificación de los factores críticos tendrá implicaciones

prácticas para aquellas organizaciones que estén pensando implementar o que hayan aplicado cualquiera de las tres esferas del *Kaizen*.

4.3. *Pluralidad de organizaciones al momento de aplicarlo*

De acuerdo a la exploración de la literatura realizada, se observó que prácticamente sólo las grandes corporaciones, multinacionales y algunos de sus proveedores tanto japoneses como occidentales son en las que se reportan estudios acerca de la aplicación del *Kaizen* (Tanner y Roncarti 1994; Malloch 1997; Cheser 1998; Brunet y New 2003; Lewis 2007; Wennecke 2008). Por este motivo existe una gran área de oportunidad de estudio que requiere ser analizado como lo son las pequeñas y medianas empresas. En una de sus últimas conferencias el profesor Imai (2007) aportó al respecto, un caso de una empresa de tamaño medio en la India, en donde el *Kaizen* se había desarrollado con relativo éxito. Por otra parte, también se hace necesario estudiar dentro de las grandes corporaciones cómo se aplican el *Kaizen* en sus diferentes áreas, departamentos o unidades y procesos, con el fin de observar el impacto específico, así como, el posible despliegue de la aplicación en toda la organización, si es que se presenta, y si no, comprender, por qué no se presenta.

Por último, Montabon (2005) también ha explorado en las áreas de servicio la aplicación del *Kaizen* de la tercera perspectiva del *Kaizen*, lo que comienza a enriquecer las investigaciones haciendo esta distinción entre manufactura y servicio. En esa misma línea, también se puede abrir una línea de investigación acerca de la investigación del *Kaizen* en el sector público, que algunos autores han comenzado a explorar (Suárez-Barraza y Ramis-Pujol 2008; Imai 2007).

BIBLIOGRAFÍA

- AHIRE, S. & D. GHOLAR (1996) "Development and Validation of TQM Implementation Constructs", *Decision Sciences*, 27, No. 1, pp. 23-56.
- AOKI, K. (2008) "Transferring Japanese Kaizen activities to overseas plants in China", *International Journal of Operation & Production Management*, 28, No. 6, pp. 518-539.

- BATEMAN, N. (2005) "Sustainability: the Elusive Element of Process Improvement", *International Journal of Operations & Production Management*, 25, No. 3, pp. 261-276.
- BERGER, A. (1997) "Continuous Improvement and Kaizen: Standardizations and Organizational Designs", *Integrated Manufacturing System*, 8, No. 2, pp. 110-117.
- BESSANT, J. (2003) *High Involvement Innovation*. Chichester West Sussex England: John Wiley and Sons Ltd.
- and S. CAFFYN (1997) "High-Involvement Innovation Through Continuous Improvement", *International Journal Technology Management*, 14, No. 1, pp. 7-28.
- and D. FRANCIS (1999) "Developing strategic continuous improvement capability", *International Journal of Operations & Production Management*, 19, No. 11, pp. 1106-1119.
- BHUIYAN, N. and A. BAGHEL (2005) "An Overview of Continuous Improvement: From the Past to the Present", *Management Decision*, 43, No. 5, pp. 761-771.
- BODEK, N. (2002) "Kaizen: Kazam!", *T + D*, 56, No. 1, pp. 60-61.
- BRUNET, A.P. (2000) "Kaizen: From Understanding to Action", Ponencia realizada en el *Institution of Electrical Engineers*, London., UK, IEE Savoy Place.
- and S. NEW (2003) "Kaizen in Japan: an Empirical Study", *International journal of Operations & Production Management*, 23, No. 12, pp. 1426-1446.
- CAFFYN, S. (1999) "Development of a Continuous Improvement Self-assessment Tool", *International Journal of Operations & Production Management*, 19, No. 11, pp. 1138-1153.
- CHESER, R. (1994) "Kaizen is More Than Continuous Improvement", *Quality Progress*, 27, pp. 23-25.
- (1998) "The Effect of Japanese Kaizen on Employee Motivation in US Manufacturing", *The International Journal of Organizational Analysis*, 6, No. 3, pp. 197-217.
- COX, J. and J.H. BLACKSTONE (2002) *APICS On line dictionary* [<http://members.apics.org/Publications/dictionary/articlesearch.asp>].
- CROSBY, P. (1979) *Quality is Free*. New York: McGraw-Hill.
- CUSCELA, K. (1998) "Kaizen Blitz: Attacks Work Processes at Dana Corp", *IEEE Solutions*, 30, No. 4, pp. 29-31.

- DAHLGAARD, J.J. and S.M. DAHLGAARD-PARK (2006) "Lean Production, Six Sigma Quality, TQM and Company Culture". *The TQM Magazine*, 18, No. 3, pp. 263-281.
- DEAN, J.W.J. and D.E. BOWEN (1994) "Management theory and total quality improvement research and practice through theory development", *Academy of Management Review*, 19, No. 3, pp. 392-418.
- DEMING, W.E. (1986) *Out of the crisis*. Cambridge, Massachusetts: MIT/CAES.
- ELGAR, T. and C. SMITH (1994) *Global Japanization: The Transnational Transformation for the Labour Process*. London: Routledge.
- FARLEY, C. (1999) "Despliegue de Políticas del KAIZEN". *XI Congreso de Calidad Total organizado por el Centro de Productividad de Monterrey*, Monterrey Nuevo León México. Fundación Mexicana de la Calidad Total y Centro de Productividad de Monterrey.
- FEIGENBAUM, A.C. (1991) *Total Quality Control*. New York: McGraw-Hill.
- FLYNN, B.B.; S. SAKAKIBARA and R.G. SCHROEDER (1994) "A Framework for Quality Management Research and an Associated Measurement Instrument", *Journal of Operations Management*, 11, No. 4, pp. 339-366.
- GARVIN, D.A. (1987) "Competing on the Eight Dimensions of Quality", *Harvard Business Review*, 65, No. 1, pp. 101-109.
- GONDHALEKAR, S.; S. BABU and N.B. GODREJ (1995) "Towards using Kaizen Process Dynamics: a Case Study", *International journal of Quality & Reliability Management*, 12, No. 9, pp. 192-209.
- HAKES, C. (1991) *Total Quality Management: A Key to Business Improvement*. London: Chapman & Hall.
- HELLSTEN, U. and B. KLEFSJÖ (2000) "TQM as a Management System Consisting of Values, Techniques and Tools", *The TQM Magazine*, 12, No. 4, pp. 238-244.
- HINO, S. (2006) *Inside the Mind of Toyota*. New York: Productivity Press.
- HO, S. and C. FUNG (1994) "Developing a TQM Excellence Model", *The TQM Magazine*, 6, No. 6, pp. 24-30.
- and S. CITMILL (1996) "Japanese 5-S practice", *The TQM Magazine*, 8, No.1, pp. 45-53.
- IMAI, M. (1986) *Kaizen-The key to Japan's Competitive Success*. New York: Random House.
- (1989) *Kaizen, la clave de la ventaja competitiva japonesa*. México, D.F.: CECSA.

- (1997) *Gemba Kaizen*. New York, NY: McGraw-Hill.
 - (2006) *¿What is Total Flow Management under Kaizen Approach? 3rd. Day of Kaizen Course*. Barcelona, Spain: Kaizen Institute Spain.
 - (2007) "Mejorar la calidad es la mejor forma de reducir los costes", *Diario de Negocios la Gaceta*, 13 de diciembre, p. 36.
- ISHIKAWA, K. (1986) *What is Total Quality Control? The Japanese Way*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- JAGER, B. de; C. MINNIE, J. JAGER, M. WELGEMOED, J. BESSANT and D. FRANCIS (2004) "Enabling Continuous Improvement: a Case Study Implementation", *Journal of Manufacturing Technology Management*, 15, No. 4, pp. 315-324.
- JAPAN HUMAN RELATIONS ASSOCIATION (1990) *Kaizen Teian*. Cambridge: Productivity Press.
- JORGENSEN, F.; H. BOER and F. GERTSEN (2003) "Jump-starting Continuous Improvement Through self-assessment", *International Journal of Operations & Production Management*, 23, No. 10, pp. 1260-1278.
- JURAN, J. (1990) *Juran y el Liderazgo para la Calidad. Un Manual para Directivos*. Madrid, España: Editorial Díaz Santos.
- KAYE, M. and R. ANDERSON (1999) "Continuous Improvement: The Ten Essential Criteria", *International Journal of Quality & Reliability Management*, 16, No. 5, pp. 485-506.
- LARAIA, A.C.; P. MOODY and R. HALL (1999) *The Kaizen Blitz: Accelerating Breakthroughs in Productivity and Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- LEWIS, J. (2007) "Don't Lean on Kaizen Events", *FDM*, November, pp. 73-74.
- LIKER, J. (2004) *The Toyota Way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*. New York: McGraw-Hill.
- LILLRANK, P. (1995) "The transfer of Management Innovations from Japan", *Organization Studies*, 16, No. 6, pp. 971-989.
- and N. KANO (1989) *Continuous Improvement-Quality Control Circles in Japanese Industry*. Michigan: Center for Japanese Studies.
- LINDBERG, P. and A. BERGER (1997) "Continuous Improvement: Design, Organization and Management", *International Journal Technology Management*, 14, No. 1, pp. 86-101.
- MAGAÑA-CAMPOS, J. and E. ASPINWALL (2003) "Comparative Study of Western and Japanese Improvement Systems", *Total Quality Management*, 14, No. 4, pp. 423-436.

- MALLOCH, H. (1997) "Strategic and HRM aspects of kaizen: a case study", *New Technology, Work and Employment*, 12, No. 2, pp. 108-122.
- MANOS, A. (2007) "The benefits of Kaizen and Kaizen events", *Quality Progress*, 40, No. 2, p. 47.
- MARTINEZ-LORENTE, A.; F. DEWHURST and B.G. DALE (1998) "Total Quality Management: Origins and Evolution of the Term", *The TQM Magazine*, 10, No. 5, pp. 378-386.
- MELNYK, S.A.; R. CALANTON, F.L. MONTABON and R.T. SMITH (1998) "Short-term action in pursuit of long-term improvements: introducing Kaizen Events", *Production and Inventory Management Journal*, 39, No. 4, pp. 69-76.
- MONTABON, F. (2005) "Using Kaizen Events for Back Office Processes: Recruitment of frontline Supervisor Co-ops", *Total Quality Management and Business Excellence*, 16, No. 10, pp. 1139-1147.
- NEMOTO, M. (1987) *Total Quality Control for Management. Strategies and Techniques from Toyota and Toyoda Gosei*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- NEWITT, D.J. (1996) "Beyond BPR & TQM - Managing through Processes: Is Kaizen Enough?", *Industrial Engineering Conference Proceeding*. London: Institution of Electric Engineers, Vol. 1, pp. 100-110.
- Nikkei Sangyo Shimbun* (2007) "En la búsqueda del Toyota Way por empresarios japoneses", septiembre (japonés).
- OAKLAND, J.S. (1999) *Total Organizational Excellence - Achieving World Class Performance*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- OHNO, T. (1978) *Toyota Production System. Beyond Large-Scale Production*. New York, NY: Productivity Press.
- ORTÍZ, C. (2006) "The Kaizen 13", *Industrial Engineer*, April, pp. 33-34.
- OSONO, E.; N. SHIMIZU and H. TAKEUCHI (2008) *Extreme Toyota, Radical Contradictions that Drive Success at the World's best Manufacturer*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- POWELL, T.C. (1995) "Total Quality Management as Competitive Advantage: A Review and Empirical Study", *Strategic Management Journal*, 16, No. 1, pp. 15-37.
- QUAZI, H.A.; J. JEMANGIN, L.W. KIT and C.L. KIAN (1998) "Critical Factors in Quality Management and Guidelines for Self-assessment, the Case of Singapore", *Total Quality Management*, 9, No. 1, pp. 35-55.

- ROBINSON, A. (1990) *Modern Approaches to Manufacturing Improvement*. Portland, OR: Productivity Press.
- SAVOLAINEN, T.I. (1999) "Cycles of Continuous Improvement. Realizing Competitive Advantage Through Quality", *International Journal of Operations & Production Management*, 19, No. 11, pp. 1203-1222.
- SAWADA, N. (1995) "The Kaizen in Toyota Production System", material del curso de Company Wide Quality Control and Industrial Engineering. Nagoya: CHU-SAN-REN, Vol. 6, pp. 1-38.
- SCHROEDER, D. and A. ROBINSON (1991) "America's Most Successful Export to Japan-Continuous Improvement Programmes", *Sloan Management Review*, 32, No. 3, pp. 67-81.
- SENGE, P. (1990) *The Fifth Discipline*. New York. N.Y: Double Day.
- SHERIDAN, J. (1997) "Kaizen Blitz", *Industry Week*, 246, No. 16, pp. 19-27.
- SPEAR, S. (2004) "Learning to Lead at Toyota", *Harvard Business Review*, 82, No. 5, pp. 78-86.
- STRATEGIC DIRECTION (2004) "Kaizen at Nippon: Behind the Theory", *Strategic Direction*, 20, No. 5, pp. 23-25.
- STYHRE, A. (2001) "Kaizen, Ethics, and Care of the Operations: Management after Empowerment", *Journal of Management Studies*, 38, No. 6, pp. 795-810.
- SUÁREZ-BARRAZA, M.F. (2001) "La filosofía del Kaizen, una aplicación práctica en un área de servicio del sector público", *Revista CONTACTO. La revista de la Calidad Total*, 11, pp. 11-16.
- (2007) *El KAIZEN: La filosofía de Mejora Continua e Innovación Incremental detrás de la Administración por Calidad Total*. México, D.F.: Panorama.
- , E. BOU and C. CATALDO (2008) "Finding Standards, Routines and Non-Routines in Toyota Production System (TPS): Standardization without Standardization?", *Lean Manufacturing Journal-Reliable Plant Magazine*, September, 7, pp. 1-32.
- and J. RAMIS-PUJOL (2008) "Aplicación y evolución de la Mejora Continua de Procesos en la Administración Pública", *Journal Globalization, Competitiveness & Governability GCG Georgetown University- Universia*, 2, No. 1, pp. 74-86.
- SVENSSON, G. (2006) "Sustainable Quality Management: a Strategic Perspective", *The TQM Magazine*, 18, No. 1, pp. 22-29.

- TAKEYUKI, F. (1995) "Implementing C-JIT (New JIT) A Practical Approach", Material del curso de Company Wide Quality Control and Industrial Engineering. Nagoya: CHU-SAN-REN, 8, pp. 1-38.
- TANNER, C. and R. RONCARTI (1994) "Kaizen Leads to Breakthroughs in Responsiveness and the Shingo Prize at Critikon", *National Productivity Review*, 13, No. 4, pp. 517-531.
- TILLINGHURST, D. (1997) "Kaizen Blitz", *Industry Week*, 246, No. 19, pp. 19-27.
- TOZAWA, B. and N. BODEK (2002) *Kaizen Rápido y Fácil*. Madrid: TGP Hoshin.
- VONK, J. (2005) "Process Improvement in Business Permits through Kaizen", *Innovations Management*, Spring, pp. 33-34.
- WENNECKE, G. (2008) "Kaizen-Lean in a week: how to implement improvements in healthcare settings in a week", *Medical Laboratory Observer*, August, pp. 28-31.
- WITTENBERG, G. (1994) "Kaizen, The Many Ways of Getting Better", *Assembly Automation*, 14, No. 4, pp. 12-17.
- WOMACK, J.P.; D.T. JONES and D. TOSS (1990) *The Machine that Changed the World*. New York, N.Y.: Rawson, Associates.

NORMAS DE PUBLICACIÓN

Los artículos deben enviarse al Director de la Revista, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León, Campus de Vegazana, 24071 León.

La Revista entiende que los trabajos son originales, es decir, no han sido publicados con anterioridad o no están en proceso de publicación en otro lugar.

Los trabajos tendrán que ajustarse a las siguientes especificaciones:

- Mecanografiado a espacio sencillo por una sola cara y con márgenes de 3 cm. superior e inferior, izquierda y derecha.
- La extensión recomendable para los artículos se sitúa entre 15 y 20 páginas, incluidos gráficos, cuadros y bibliografía.
- Las páginas se numerarán de forma consecutiva, correspondiendo la primera al título, autor/es del trabajo y su dirección de contacto. La segunda, al título, un resumen del trabajo y las palabras clave, tanto en español como en inglés, que deberá tener una extensión máxima de 200 palabras. Se deben especificar de 3 a 10 palabras clave que den una idea rápida del contenido del trabajo y faciliten su informatización.
- El texto del trabajo comenzará en la tercera página y las secciones se enumerarán consecutivamente. Todos los diagramas, gráficos, tablas, cuadros o figuras irán debidamente insertados en el texto.
- Las referencias bibliográficas se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo, y de forma cronológica en el caso de varios trabajos del mismo autor. La citación completa se hará en el siguiente orden:
 1. APELLIDO, Nombre del autor.
 2. Fecha de publicación (entre paréntesis).

3. Título completo del trabajo. En itálica cuando se trate de un libro y entre comillas si es un artículo.
 4. En caso de ser una revista, nombre de la misma, en itálica, seguido del número de volumen, fascículo y primera y última páginas.
 5. Finalmente, para los libros, figurará el lugar de la edición y la editorial.
- Las tablas y cuadros irán numerados consecutivamente con caracteres arábigos. Llevarán un encabezamiento conciso, similar al de las notas al pie, que explique los símbolos utilizados y permitan las aclaraciones necesarias.
 - Se deberán enviar tres copias impresas del trabajo así como el archivo del mismo en Word 6.0 ó versión superior en cualquier soporte digital o como fichero adjunto a un correo electrónico enviado a la dirección ulepec@unileon.es.

El Consejo de Redacción es el responsable final de la aceptación del trabajo, previo informe de los evaluadores, garantizando el anonimato tanto del autor como de los mismos.

La Dirección de la Revista acusará recibo de los originales y, recibido el parecer del Consejo Asesor, decidirá admitirlos en función de que respondan a la línea editorial de la misma y que cumplan las presentes normas.

Tras su admisión, los originales serán enviados a dos evaluadores anónimos expertos en el ámbito científico sobre el que traten. En caso de discrepancia en los informes, la Dirección podrá enviar el original a un tercer evaluador.

Los evaluadores podrán condicionar su informe favorable para la publicación a la realización de modificaciones que mejoren, a su juicio, el trabajo evaluado. Una vez recibidos los informes de los evaluadores, se rechazará o se admitirá el trabajo para su publicación en la revista.

Para obtener información adicional sobre la política editorial o la preparación de los manuscritos, deben ponerse en contacto con el Director de la Revista o Secretaria del Consejo de Redacción mediante correo electrónico dirigido a la dirección ulepec@unileon.es.