

INNOVACIÓN, DESARROLLO Y MEDIO LOCAL.
DIMENSIONES SOCIALES Y ESPACIALES DE LA INNOVACIÓN

Número extraordinario dedicado al II Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio)

EL INTERÉS GENERAL, LOS PACTOS SOCIALES Y EL DESARROLLO LOCAL. LOS RESULTADOS DEL PACTO TERRITORIAL POR LA OCUPACIÓN DEL VALLÈS OCCIDENTAL Y LA EMERGENCIA DE UN NUEVO ESTILO DE SINDICALISMO

[Vicente Casals Costa](#)

Doctor en Geografía, Universidad de Barcelona

El interés general, los pactos sociales y el desarrollo local (Resumen)

El artículo aborda, en primer lugar, las principales características de la iniciativa comunitaria conocida con el nombre de Pactos Territoriales por la Ocupación, para después tratar con más detalle uno de estos pactos desarrollado en la comarca del Vallès Occidental (Barcelona), del que se hace una aproximación a sus resultados en términos cuantitativos. La segunda parte del artículo, trata del comportamiento de los agentes sociales implicados en el Pacto y de su relación con algunas de las transformaciones recientes que han tenido lugar en la estructura productiva y en la base afiliativa sindical.

Palabras clave: burocracia/ empleo/ grupos de interés/ pactos/ sindicalismo.

General interest, social agreements and local development (Abstract)

This paper approaches, first, the main characteristics of the communitary initiative, known as his name: Pactos Territoriales por la Ocupación (Territorial Agreements for the Employment). After, we pay attention with more detail to one of these agreements developed in the region of Vallès Occidental (Barcelona), in an approach to its results in quantitative terms. The second part of the paper tries behavioral to the social agents implicate in this agreement and of his relationship to some of the recent transformations that have had place in the productive structure and in the basis of the Trade Unions.

Key words: bureaucracy/ employment/ groups of interests/ agreements/ Trade Unionism.

En 1996 el presidente de la Comisión Europea, Jacques Santer, lanzó la propuesta de Pactos de Confianza como un nuevo mecanismo de intervención para superar el paro estructural presente en la mayoría de países de la Unión Europea. La propuesta, que tomaba como referencia inmediata el informe del antiguo presidente de la Comisión, Jacques Delors, titulado *Crecimiento, competitividad y empleo*, se estructuraba en base a una serie de ejes de intervención que, sintéticamente, consistían en crear un marco macroeconómico favorable, explotar plenamente el potencial del mercado interior y acelerar la reforma de los sistemas de empleo.

En relación a este último punto, señalaba:

"A largo plazo, los problemas estructurales del empleo van más allá de la reforma de los sistemas nacionales de empleo y obligan a anticipar una nueva concepción del contenido y la función del trabajo en nuestras sociedades: una organización laboral que requiere cada vez más flexibilidad por un parte y seguridad por otra, una mejor adecuación entre oferta y demanda de empleo por medio de un acceso continuo a las competencias, gracias a nuevos métodos de validación, y a la sociedad de la información mediante el desarrollo de los vínculos entre escuela y empresa y por la elaboración de un estatuto europeo del aprendiz"[1]

El planteamiento de Santer tomó la forma de lo que se llamó Pactos Territoriales por la Ocupación, unas

iniciativas de tipo experimental de las que se aprobaron 89 y que debían servir para marcar las futuras líneas de actuación de la Unión Europea en materia de empleo. En el caso de España, fueron aprobados seis pactos: Ceuta, Melilla, el área central de Asturias, la zona minera de León-Palencia, los municipios de la bahía de Cádiz y, en Cataluña, la comarca del Vallès Occidental (Barcelona).

Así pues, la idea que subyace en los Pactos Territoriales es la de una amplia concertación destinada a reforzar la eficacia de los fondos estructurales (FEDER y FSE) en materia de empleo a escala local y regional, lo que sin duda representa una importante innovación social cuya trascendencia de ninguna manera se podía desdeñar. Como se indica en el documento base de organización de estos pactos, las ideas fuerza que los caracterizan son las de iniciativa local, cooperación, innovación e integración, buscando con ello "concentrar e intensificar los esfuerzos en determinadas áreas geográficas, que presentan a la vez signos de dificultad pero también un potencial de creación de empleo" [2].

Más en concreto, esta iniciativa, cuyo objetivo fundamental era impulsar una amplia cooperación regional y local, buscaba hacer emerger las preocupaciones de los diferentes actores territoriales en materia de empleo, movilizar los recursos disponibles en beneficio de una estrategia integrada, aceptada por todos los actores implicados, conseguir una mejor coordinación de las acciones por el empleo y realizar actuaciones ejemplares en favor del mismo [3].

La iniciativa, específicamente se dirigía a "todos los agentes sociales y económicos, a saber, las autoridades nacionales, regionales y locales, los interlocutores sociales y las instituciones comunitarias", las cuales "deberían concertar su impulso a fin de crear las condiciones necesarias para el empleo" [4].

El Pacto Territorial por la Ocupación del Vallès Occidental

Como hemos visto, la comarca barcelonesa del Vallès Occidental fue una de las zonas escogidas para desarrollar esta experiencia piloto de nuevas vías de actuación en materia de políticas de ocupación. La comarca cumplía las condiciones señaladas por la Comisión Europea para poder optar a un Pacto: presentar indicadores que mostrasen dificultades en materia de ocupación (en este caso un índice de paro por encima de la media de Cataluña) y, al mismo tiempo, un potencial de crecimiento de la ocupación (de hecho la comarca es una de las que presenta mayor dinamismo social y económico de Cataluña). Asimismo, cumplía otra condición: territorialmente, el área era superior al municipio y menor que la región, como aconsejaban los criterios establecidos por la Comisión Europea.

En marzo de 1997, diversas instituciones y entidades firmaron un acuerdo para desarrollar un pacto de las características señaladas y se inició el proceso de tramitación de la candidatura de la comarca, y a continuación el proceso de presentación y consenso de las diferentes actuaciones a desarrollar en el mismo. Un año después, el 28 de enero de 1998, se firmó el acuerdo definitivo para el desarrollo del Pacto por la Ocupación del Vallès Occidental por parte del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, el Consell Comarcal del Vallès Occidental, Comisiones Obreras del Vallès Occidental, Unión General de Trabajadores del Vallès Occidental, la Confederación Empresarial Comarcal de Terrassa y el Consell Intersectorial d'Empresaris de Sabadell i Comarca. A este núcleo central y originario del Pacto se incorporaron después numerosas instituciones vallesanas.

Durante esta fase, el Pacto se dotó de diferentes órganos de ejecución y coordinación (comisión permanente, comisión ejecutiva, coordinadores), pero, tal como se indica en el documento del acuerdo,

"l'esforç més notable d'aquest període ha estat el treball d'elaboració i presentació de les propostes per part dels diferents agents i institucions al voltant del que podrien ser les actuacions del Pacte. A tal efecte es van constituir 4 comissions de treball que van recollir gairebé una seixantena de propostes sobre els més diversos aspectes de la realitat socioeconòmica i de les actuacions a la comarca, centrats en les mesures contra l'atur estructural, d'estabilitat de l'ocupació i demanda de treball, la millora de la competitivitat de les PIME's i foment de R+D, la millora de les Infraestructures i el foment de la societat de la Informació" [5].

De este amplio conjunto de propuestas, se llegó finalmente, por la vía consenso entre las instituciones participantes en el Pacto, a la elaboración de un programa de medidas a desarrollar y que serían financiadas por los fondos estructurales europeos. Este programa de medidas (18 en total) se agrupaba en siete ejes de intervención, que eran los siguientes:

1. Infraestructuras (medida núm. 1)
2. Entorno competitivo de las pimes (medidas 2, 3 y 4)
3. Fomento de la ocupación (medidas 5, 6 y 7)
4. Políticas de formación e inserción (medidas 8, 9, 10, 11, 12 y 13)
5. Nuevos yacimientos de ocupación (medidas 14 y 15)
6. Sociedad de la información (medida 16)
7. Instituciones y agentes del Pacto (medidas 17 y 18) [6].

Tal como se aprobó, la estructura organizativa del Pacto era la siguiente:

- Órganos de gobierno: comité ejecutivo [7] y comisión permanente [8].
- Órganos de ejecución y seguimiento: oficina técnica [9]; coordinador [10]; comités directores [11].
- Órgano consultivo: plenario de entidades [12].

El funcionamiento operativo de todos estos órganos fue muy irregular. De hecho, tuvo un funcionamiento efectivo la comisión permanente y, en parte, el comité ejecutivo, pero la oficina técnica realmente ni siquiera existió, mientras que los comités directores cumplieron, cuando fueron convocados, funciones formales.

En cuanto a los objetivos, el documento de acuerdo señalaba, de forma destacada, que se trataba de reforzar el papel central del Vallès Occidental en la dinámica socioeconómica de Cataluña que, se decía, pasaba ineludiblemente "por el reforzamiento de la posición competitiva de las producciones propias", es decir locales, lo que "demanda la formulación de unos objetivos de ocupación en términos relativos" y que en el documento queda expuesto de la siguiente forma: "la centralidad perseguida habría de permitir conseguir igualar la tasa de paro de la comarca con la media de Cataluña en el año 2000 mediante las acciones que se deriven del Pacto".

El objetivo cuantitativo, aun en términos relativos, quedaba pues claramente especificado.

El éxito del Pacto del Vallès

La ejecución práctica de las medidas del Pacto tuvo lugar básicamente a lo largo de 1999, con algunas diferencias según las acciones desarrolladas, que tuvieron que ver con el tipo de dificultades para la organización de los trabajos, de complejidad diversa. Desde un punto de vista presupuestario, las acciones terminaron el 31 de diciembre de 1999, pero a nivel de ejecución en los casos en que fue necesario existió una prórroga hasta finales de marzo de 2000.

La valoración final de los resultados del Pacto que han venido realizando sus responsables ha sido, sin excepción, positiva. A pesar de convivir en sus órganos instituciones y entidades de muy diverso tipo y con intereses con frecuencia enfrentados, no ha sido posible detectar hasta el momento ni una sola valoración crítica de los mismos, al menos expresada públicamente.

De hecho, desde mediados de 1999 se hacían ya este tipo de valoraciones. Por ejemplo, en el mes de julio el presidente del Consell Comarcal realizaba unas declaraciones en las que apostaba por la continuidad del Pacto a partir del 2000 "después de comprobar los resultados tan satisfactorios obtenidos en la comarca" [13] y añadía que el Pacto del Vallès era uno de los que mejor se habían desarrollado en Europa. Por esta misma fecha se editó un lujoso folleto sobre el Pacto (papel de calidad, a cuatro tintas, cuidadoso diseño) en el que se presentaban algunos cuadros estadísticos cuyas cifras en principio parecían avalar la consecución de los objetivos cuantitativos del Pacto [14] ("la reducció de l'atur al Vallès Occidental ha estat superior que a Catalunya" y "la taxa d'atur vallesana s'està aproximant a la mitjana catalana", eran los pies explicativos del cuadro).

Por otra parte, la Fundació CIREM, que durante todo el proceso se había encargado del asesoramiento técnico externo del Pacto, daba a conocer en febrero de 2000 un análisis en el cual se valoraba no sólo de forma claramente positiva los resultados sino que incluso los calificaba de ejemplares para el conjunto de pactos a escala europea. Ya en octubre de 1999, desde la Fundació CIREM se apostaba claramente por estos resultados: "els resultats que s'estan obtenint [...] permeten anunciar un grau molt alt d'execució i consecució d'objectius" [15]. Mencionemos finalmente que en abril de este año, en un documento de valoración del Pacto se afirmaba lo que sigue en relación a la configuración de un modelo de formulación e intervención de las políticas de ocupación:

"Hom considera que l'experiència del PTOV és una aportació molt valuosa a la configuració definitiva del model, i que les autoritats competents a nivell estatal i autonòmic en poden treure profit directe de les oportunitats i limitacions que es deriva de la presència activa dels agents territorials en la formulació i execució de les polítiques generals d'ocupació i desenvolupament" [16].

Y sin embargo...

Otras entidades participantes no han sido menos optimistas sobre los resultados. Por poner un ejemplo significativo, en el reciente congreso comarcal de CCOO del Vallès Occidental (11-12 de mayo) las loas al Pacto han sido generales, sin ningún tipo de diferencia entre las diferentes corrientes y sensibilidades presentes en el congreso. El resto de entidades que han manifestado su opinión coinciden igualmente con una valoración altamente positiva.

Tanta unanimidad resulta cuanto menos sorprendente, en especial si tenemos en cuenta que los objetivos del Pacto contrastables estadísticamente no se han cumplido. En efecto, recordemos que el principal objetivo cuantificable del Pacto residía en la equiparación de la tasa de paro del Vallès con la media de Cataluña. Los resultados de la evolución de esta variable en los últimos años es la siguiente:

Evolución de la tasa de paro registrado (en porcentaje)

| | 1997 | 1998 | 1999 | diferencia 97-99 |
|-------------------|------|------|------|------------------|
| Cataluña | 9,8 | 8,4 | 6,9 | -2,9 |
| RMB | 10,4 | 8,9 | 7,3 | -3,1 |
| Baix Llobregat | 10,3 | 8,5 | 7,0 | -3,3 |
| Vallès Oriental | 9,6 | 8,1 | 6,6 | -3,1 |
| Vallès Occidental | 10,9 | 9,3 | 7,9 | -3,1 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del web del Institut d'Estadística de Catalunya.

Estas tasas [17], que responden a la media de los diferentes años, única manera en que puede compararse datos de forma realista [18], muestran claramente como las respectivas tasas del Vallès Occidental y de Cataluña prácticamente no han variado en los últimos tres años y continúa manteniéndose una diferencia de 1 punto (cuadro 1). Está claro que el objetivo cuantitativo planteado en el documento de acuerdo del Pacto no se ha cumplido.

A nuestro entender presenta mayor interés la comparación con las demás comarcas de su entorno, en las que no ha habido ningún pacto territorial, para valorar la influencia real del que ha existido en el Vallès Occidental. Así, podemos ver que el porcentaje de reducción de los desocupados durante estos tres años ha sido prácticamente igual en el entorno territorial de nuestra comarca: idéntico que el de la Región Metropolitana de Barcelona [19] y el Vallès Oriental, y menor que el del Baix Llobregat, una comarca de peso demográfico y económico parecidos a los del Vallès Occidental.

Si en lugar de trabajar con porcentajes trabajamos con índices, los resultados son aún más ilustrativos. En efecto, los índices nos dan idea de la evolución del peso del paro en la comarca en relación al del conjunto de Catalunya, con los resultados que se reflejan en el cuadro 2.

Cuadro 2
Evolución del índice de paro registrado

| | 1997 | 1998 | 1999 |
|-------------------|------|-------|-------|
| Cataluña | 100 | 85,44 | 70,53 |
| RMB | 100 | 85,39 | 70,22 |
| Baix Llobregat | 100 | 82,94 | 68,25 |
| Vallès Oriental | 100 | 83,97 | 68,21 |
| Vallès Occidental | 100 | 85,51 | 71,84 |

Fuente: Elaboración propia a partir del web del Institut d'Estadística de Catalunya.

Es decir, la evolución del índice de paro en el Vallès Occidental no sólo es peor que el de Cataluña sino también de cualquiera de los otros ámbitos contemplados. Parecido resultado se obtiene si se toma como punto de referencia el año 1996 o 1995.

Parece bastante evidente que la evolución del Vallès Occidental desde el punto de vista de la variable paro es muy parecida, pero no mejor, a la del conjunto de Cataluña y sobre todo de las demás comarcas de su entorno más inmediato. Sin embargo, en las políticas de ocupación intervienen otros factores que conviene tener en cuenta para poder hacer una apreciación equilibrada. Dos de ellos son el del mantenimiento de la ocupación existente y el de la calidad de los puestos de trabajo. Vamos a ocuparnos brevemente de los dos,

puesto que además han sido objeto de alguna medida concreta del Pacto, en concreto de la denominada "Task-Force sobre política de ocupación en las empresas".

Un indicador de la evolución de los puestos de trabajo existentes, y por tanto de su estabilidad, nos lo ofrece el número de trabajadores que durante el periodo han visto afectado su puesto de trabajo por expedientes de regulación, cuyos resultados globales podemos ver en los cuadros 3 y 4.

Cuadro 3
Porcentaje de trabajadores regulados

| | 1997-1999 |
|-------------------|-----------|
| Cataluña | 1,9 |
| Baix Llobregat | 1,3 |
| Vallès Oriental | 1,4 |
| Vallès Occidental | 2,2 |

Fuente: Elaboración propia y web del Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Cuadro 4
Trabajadores afectados por expedientes de regulación de la ocupación autorizados

| | 1997 | | | 1998 | | | 1999 | | | 1997-99 | | |
|-------------------|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|---------|------|-----|
| | P | NP | T | P | NP | T | P | NP | T | P | NP | T |
| Cataluña | 93,7 | 6,3 | 100 | 92,1 | 7,9 | 100 | 92,7 | 7,3 | 100 | 93,2 | 6,8 | 100 |
| Baix Llobregat | 92,1 | 7,9 | 100 | 83,3 | 16,7 | 100 | 85,1 | 14,9 | 100 | 86,9 | 13,1 | 100 |
| Vallès Oriental | 87,8 | 12,2 | 100 | 73,3 | 26,7 | 100 | 86,2 | 13,8 | 100 | 82 | 18 | 100 |
| Vallès Occidental | 97,3 | 2,7 | 100 | 95,2 | 4,8 | 100 | 98,7 | 1,3 | 100 | 97,1 | 2,9 | 100 |

P= Pactados; **NP=**No Pactados; **T=**Total. En porcentaje en todos los casos.
Fuente: Elaboración propia y web Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Aquí nos encontramos con otra sorpresa. La inestabilidad en la ocupación es claramente la más alta, 0,3 puntos por encima de la media de Cataluña y casi un punto respecto al Baix Llobregat (cuadro 3). Aparentemente el Pacto tampoco ha tenido aquí ningún efecto apreciable. En cambio donde si ha tenido efecto ha sido en los mecanismos de esta regulación, de acuerdo con lo que refleja el cuadro 4: entre 1997 y 1999 lo han sido mediante acuerdo en el 97,1 de los casos (93,2 % en Cataluña; 86,9 % en el Baix Llobregat), y en 1999, propiamente el año del Pacto, las regulaciones vía acuerdo lo fueron en el Vallès Occidental nada menos que en el 98,7 por ciento del número de los trabajadores afectados. El clima de buena relación entre la patronal y los sindicatos sin duda puede explicar estos anormalmente elevados porcentajes de acuerdo. Lo que pasa es que puede ponerse seriamente en duda que semejante consenso favorezca la estabilidad de los puestos de trabajo; a la vista de las cifras más bien da la impresión de que lo que hace es actuar directamente en sentido contrario, favoreciendo las maniobras de una parte de la patronal, para la cual la inestabilidad laboral es sinónimo de beneficio.

Cabe la esperanza de suponer que la calidad de los puestos de trabajo haya mejorado en algún otro sentido, aunque sea de forma relativa. Podemos fijarnos, por ejemplo, en la evolución de la siniestralidad laboral. La evolución reciente queda reflejada en el cuadro 5, construido en relación al año 1996, al que se le ha asignado el índice 100.

**Cuadro
Siniestralidad laboral**

5

| | índice 1996=100 | | | |
|-------------------|-----------------|--------|--------|--------|
| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
| Cataluña | 100 | 109,16 | 123,71 | 139,88 |
| Baix Llobregat | 100 | 110,28 | 129,99 | 143,33 |
| Vallès Oriental | 100 | 110,64 | 125,70 | 142,02 |
| Vallès Occidental | 100 | 113,30 | 129,65 | 147,31 |

Fuente: Web Departament de Treball y elaboración propia.

De nuevo, el Vallès Occidental presenta el peor de todos los índices. Pero todavía nos queda la esperanza de que otro índice sobre la calidad de la ocupación, el tipo de contratos, refleje algún resultado positivo. Hay que tener en cuenta que la evolución de tal índice ha sido el caballo de batalla de los sindicatos a raíz del acuerdo entre Gobierno y Sindicatos de hace unos años y, en el caso del Pacto, de una medida concreta, "Task-Force sobre política de ocupación en las empresas", cuyo titular ha sido Comisiones Obreras y cuyos resultados se han considerado hasta tal punto modélicos que fue escogida para ser presentada en Bruselas como muestra de la efectividad del Pacto del Vallès Occidental.

Veamos pues cual ha sido la evolución de la modalidad de contratación durante el periodo de vigencia del Pacto:

**Cuadro
Evolución de los contratos indefinidos, en porcentaje**

6

| | 1998 | 1999 | 2000 (1er. trimestre) |
|-------------------|------|------|-----------------------|
| RMB | 10,4 | 11,7 | 0,9 |
| Baix Llobregat | 9,5 | 10,8 | 9,8 |
| Vallès Oriental | 9,1 | 10,6 | 9,8 |
| Vallès Occidental | 10,5 | 11,5 | 11,5 |

Fuente: web Diputació de Barcelona, web Departament de Treball y elaboración propia.

**Cuadro
Tipos de contratos, 1998-2000 (1er. trimestre). Porcentaje**

7

| | Ordinario Indefinido | Indefinido (L 63 y 64 / 97) | Convertido indefinito (L 63 y 64/97) | Total indefinitos | Total contratos | resto |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------|----------------------|--------------------|-------|
| RMB | 2,5 | 4,2 | 4,4 | 11,1 | 88,9 | |
| Baix Llobregat | 2,1 | 3,6 | 4,4 | 10,2 | 89,2 | |
| Vallès Oriental | 2,1 | 3,6 | 4,2 | 9,8 | 90,2 | |

| | | | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|------|------|
| | | | | | |
| Vallès Occidental | 2,3 | 4,2 | 4,5 | 11,1 | 88,9 |

Fuente: web Diputación de Barcelona, web Departament de Treball y elaboración propia.

En principio, de los cuadros 6 y 7 puede deducirse una cierta ventaja del Vallès Occidental respecto a sus dos comarcas vecinas, el Vallès Oriental y el Baix Llobregat. Sin embargo, no supera la media de la Región Metropolitana aun incluyendo el primer trimestre de 2000 (cronológicamente fuera del Pacto) que presenta su mejor resultado. De todas formas, es el más positivo de los indicadores; aún así, la contratación fija, incluyendo la versión degradada resultado del acuerdo del 97, representa una media de poco más del 11 por ciento del total de contratos. Continúa sin verse, al menos desde un punto de vista estadístico, la efectividad del Pacto.

Y sin embargo los resultados deberían reflejarse en las estadísticas, de ser realmente ciertas las cifras sobre ocupación generada por las diversas actuaciones del Pacto. Según el ya mencionado *Document de valorització*, la ocupación generada por el Pacto es de 2.718 puestos de trabajo ("les estimacions efectuades situen els impactes de l'execució en una inserció induïda de 2.480 persones i una ocupació consolidada directa equivalent a 238 llocs de treball"). Si tenemos en cuenta que el paro medio en la comarca durante 1999 ascendió a 24.987 personas, ello quiere decir que la ocupación supuestamente generada por el Pacto representa cerca del 1 por ciento (0,86 %) del paro existente. Como hemos visto, tal diferencial no aparece en absoluto en la comparación con otros marcos territoriales.

Puede haber varias razones para ello. En primer lugar, la inversión realmente efectuada. De los 4.471 millones de pesetas del presupuesto global del Pacto, en realidad solamente 1.823 millones (el 40,8 %) lo fueron propiamente con motivo del Pacto, siendo la diferencia cantidades ya previstas para su inversión en la comarca a través de diferentes programas y líneas de actuación. Este 59,2 % de inversión ya prevista debió tener, probablemente, su equivalente en otras comarcas.

Por otra parte, la estructura de la inversión merece algún comentario. El dinero procedente de la Unión Europea (FEDER y FSE) representa 1.076 millones que, junto con los 1.700 millones de la Generalitat representan 3.776 millones. El resto, fueron aportaciones de las Administraciones locales, empresas y entidades privadas, que representan un total de 695 millones. Estos millones, sin embargo, no son reales. Es dinero cuyo gasto hay que justificar, lo que suele hacerse en términos de horas de dedicación a la gestión del Pacto o a sus medidas y otros conceptos de índole ambigua. Es, pudiéramos decir, tiempo contabilizado en pesetas que, en el mejor de los casos, tiene una eficacia indirecta. Por tanto, en un sentido estricto cabría también restarlo al montante dinerario que efectivamente llegó a la comarca, con lo cual nos quedaríamos con unos 1.128 millones de pesetas. Una cantidad aún importante pero alejada de los casi 4.500 millones iniciales.

Hay otro factor a considerar. El Pacto ha precisado de un proceso de establecimiento de los acuerdos largo, complejo y con un importante peso del componente administrativo, por llamarlo de alguna manera. Recordemos las fechas que hemos indicado al principio: en marzo de 1997 se establece el acuerdo de impulsar el Pacto y hasta principios de 1999 no se inician las tareas de ejecución práctica en la mayor parte de las medidas. De los tres años, dos dedicados a tareas de "concertación", por utilizar una palabreja de moda en los ambientes de la euro-burocracia. El grado de efectividad de procesos con semejantes ritmos no puede ser más que bajo. Seguramente otras comarcas que han accedido a recursos comunitarios menores los habrán podido gestionar con un grado de eficiencia bastante mayor.

No es difícil llegar a la conclusión de que la combinación de todos estos elementos puede haber anulado la ventaja inicial de que gozaba el Vallès Occidental en cuanto zona piloto de aplicación de los Pactos de Confianza de Jacques Santer. Queda, sin embargo, una cuestión por explicar: ¿por qué este consenso generalizado en la valoración positiva y sin fisuras de los resultados del Pacto?

Interés general y clientelismo en torno al Pacto del Vallès Occidental

Iniciativas como la del Vallès buscan la consecución del interés general por definición, al menos en un primer momento, aunque tal interés pueda ser entendido de manera diversa por parte de las entidades participantes, ya sean las instituciones públicas o los actores sociales. Así suele quedar recogido en los documentos y declaraciones públicas, en especial cuando éstas son de tipo institucional, ya sea por su carácter o por su marco.

Más allá las cosas pueden cambiar. La forma más simple que suele revestir tal cambio es la identificación del interés general con la propia institución o con la entidad de que se trate, ya sea una organización patronal, un ayuntamiento o un sindicato. O, para ser más precisos, las respectivas estructuras gerenciales

de tales organizaciones sociales que, dotadas de un elevado nivel de autonomía, convierten su existencia funcional en finalidad teleológica. En este contexto, la existencia de intensos procesos de retroalimentación —la burocracia que genera más burocracia— no sólo son expresión de graves disfunciones entre los objetivos declarados y la práctica cotidiana sino que, además, reflejan la existencia, quizás aún incipiente, de segmentos sociales ubicados en estas estructuras con intereses propios y progresivamente definidos, capaces de articular coartadas ideológicas relativamente complejas que les permitan mantener su situación de privilegio. Algo de eso debe haber en la apreciación que desde las mismas se hace del Pacto del Vallès Occidental.

Estas estructuras gerenciales, que no son otra cosa que la expresión de los niveles más bajos de lo que se ha denominado élite o clase política [20], encuentra claros elementos de cohesión en torno a actuaciones como la del Pacto. Para ellas lo que cuenta no son tanto los resultados palpables y conforme a los objetivos declarados como su propia cohesión: lo que más se ha valorado del Pacto ha sido el clima creado entre los actores sociales — "agentes sociales" es la expresión que suelen preferir— que ha permitido ejecutar, insisten, la práctica totalidad del gasto previsto. El *ethos* burocrático [21] queda magníficamente reflejado en esta idea: lo que realmente importa es la capacidad de dispendio, entendida como el mejor aval de la eficacia de una estructura capaz de organizar en torno suyo una relativamente amplia clientela beneficiaria del despilfarro y cuya existencia permite a la estructura justificar la necesidad de la suya propia.

Grupos de interés y nuevo estilo de sindicalismo

¿Qué grado de realidad tienen estas apreciaciones? Hace algunos años seguramente hubiera tenido poca; calificaciones como las anteriores, que incluyen desde la administración local hasta las organizaciones patronales y los sindicatos hubieran sido difíciles de justificar, al menos en algunos casos, en especial en relación a los sindicatos. Sin embargo, las cosas han cambiado de un tiempo a esta parte, y lo han hecho en un proceso de creciente aceleración. De esta manera, en una obra reciente su autor, un experto en temas de la administración pública, ha podido afirmar:

"Los sindicatos democráticos españoles han nacido en el peor momento imaginable y su desarrollo está gravado con el peso de una tradición franquista de la que han copiado sus aparatos burocráticos fastuosos y su tendencia a colaborar con el Gobierno, del que, además, no pueden separarse del todo porque es el que les subvenciona. De aquí les viene la megalomanía, la subordinación al poder político y su atención exclusiva a determinados grupos de trabajadores, que han terminado provocando el distanciamiento de las bases y el abandono sucesivo de la militancia" [22].

El carácter de generalización absoluta de alguna de estas afirmaciones es discutible, aunque lo es mucho menos su existencia como tendencia y algunas de sus consecuencias, en especial el distanciamiento entre las bases y lo que hemos llamado —y se conoce en el sindicato— como estructura. Por esta razón, vamos a fijarnos con cierto detalle en el caso de Comisiones Obreras, en especial en la organización comarcal del Vallès Occidental, por ser con mucha diferencia el sindicato con mayor arraigo e influencia en la comarca y por el relevante papel que ha desempeñado en la organización y desarrollo del Pacto Territorial. Añadamos, además, que este sindicato ha estado tradicionalmente escorado hacia posiciones críticas, lo que confiere a su actitud un papel aún más significativo.

De entrada, partamos de la idea de que los sindicatos han sufrido significativas transformaciones en los últimos tiempos, que luego trataremos con más detalle. Pero de momento nos referiremos a algunas transformaciones más generales a nivel de sociedad, entre ellas la crisis de los modelos políticos de la izquierda o, utilizando un concepto elaborado en el contexto de la sociología de la ciencia, de un determinado estilo de pensamiento [23] en política. La crisis de un estilo de pensamiento se relaciona, por otra parte, con lo que Gramsci llamó la hegemonía, es decir los mecanismos para conseguir el consenso de la mayoría, una cuestión clave para cualquier política sindical que se precie. Gramsci, sin embargo, entendía de forma notablemente crítica el papel de los sindicatos y sus limitaciones, a los que definió como

"la forma que toma la mercancía trabajo [...] cuando se organiza para dominar el mercado. [El sindicato] obliga al empresario a aceptar una legalidad en sus relaciones con el obrero, legalidad que está condicionada por la confianza que el empresario tiene en la solvencia del sindicato [...] en la capacidad del sindicato para obtener de parte de las masas obreras el respeto de los compromisos pactados" [24].

Los obreros, dirá en otro lugar, "sienten que la totalidad de 'su' organización se ha convertido en un aparato tan enorme que acaba rigiéndose por leyes propias, leyes intrínsecas a su estructura y complicado funcionamiento" [25].

Ocho décadas después de que Gramsci estableciera este diagnóstico, los sindicatos españoles avanzan decididamente en tal dirección, a pesar de que en el momento de constitución de Comisiones Obreras como sindicato, poco después de la muerte de Franco, se había intentado eludir tal destino bajo definiciones como las de "sindicalismo de nuevo tipo" y "sindicalismo socio-político" [26].

La crítica de Gramsci a los sindicatos fue algo muy tenido en cuenta en los primeros tiempos de la organización de CCOO. El mismo Nicolás Sartorius, probablemente el principal teórico del nuevo movimiento obrero representado por CCOO a mediados de la década de 1970, insistirá en que la consideración del obrero sobre todo como productor —y no como mero vendedor de fuerza de trabajo que dejaba en manos del sindicato la negociación de las condiciones más ventajosas para su venta, base de la crítica gramsciana— estaba plenamente presente en el renaciente movimiento obrero español de los años 1970. De ahí su central caracterización como movimiento sociopolítico: algo más que un sindicato, algo menos que un partido [27].

A pesar de todo ello —y en especial de la crítica a que se sometía la teoría de la "correa de transmisión" que caracterizaba la relación tradicional entre sindicato y la organización política—, el contenido sociopolítico del nuevo sindicalismo se sustentaba en su relación con el partido, aunque eso sí, con una situación de equilibrio y autonomía diferente de la tradicional.

La existencia de esta relación de necesaria complementariedad ha tenido efectos perniciosos para el mundo sindical en el momento en que se ha roto, a consecuencia de la crisis cultural de la izquierda que, en el caso de la izquierda de orientación comunista, ha sido también orgánica. El resultado ha sido un referente político cada vez más débil e inconsistente, mientras el sindicalismo incrementaba de forma importante su presencia en las instituciones sociales y económicas, en parte por méritos propios y en parte por necesidades de legitimación del estado democrático.

La crisis cultural de la izquierda ha tenido un efecto devastador para el sindicato, que se ha visto sujeto a un prolongado periodo de auténtica sequía neuronal. El resultado más evidente ha sido el abandono en la práctica de la concepción "sociopolítica" —aún presente, sin embargo, en las definiciones estatutarias—, que ha sido sustituida por la más tradicional de las concepciones del sindicalismo, aquella a la que precisamente se refería Gramsci y que las CCOO de los años 1970 consideraban superada.

Pero esta recuperación no ha sido una mera vuelta al pasado, ni mucho menos. En realidad esta recuperación lo ha sido por caminos parecidos a los que han conducido a la constitución de la clase política característica del sistema de partidos del estado actual. Un trayecto que se ha explicado en los siguientes términos:

"En la época de la sociedad postmoderna fragmentada la estructura de las élites ha vuelto a asemejarse más a la situación de la época premoderna. Ni las antiguas clases superiores ni la clase obrera representaban ya el principal contingente de reclutamiento de la élite política; exponentes de las clases medias, sobre todo el funcionariado, adquieren ahora el protagonismo. Esta clase funcional no tiene en modo alguna mala conciencia de vivir no solo para la política sino también de la política. Una clase política solo pudo surgir después de que la antigua dicotomía de clases de la sociedad se hubiera debilitado" [28].

La funcionarización del sindicalismo creemos que explica en lo esencial las actitudes del nuevo estilo que está emergiendo. Un sindicalismo radicalmente escindido entre una base afiliativa con la que no se cuenta casi para nada, prácticamente reducida a la categoría de "socios", y una estructura muy jerarquizada y progresivamente profesionalizada en dirección a su cúspide. Algunos datos muestran claramente esto: la estructura del sindicato en un sentido amplio está formada por el 3,4 por ciento de los afiliados, mientras que en un sentido estricto —con dedicación exclusivamente al sindicato— son el 0,5 [29], algo más de 500 personas en Catalunya. Los cambios que se han producido en los recientes congresos han reforzado los criterios de diferenciación y jerarquización dentro del núcleo duro de la estructura, al reducir la participación en los órganos ejecutivos. En estos órganos, el grado de profesionalización es elevado. En el caso del Vallès Occidental, —unos 14.000 afiliados— el porcentaje de miembros de la ejecutiva que está en nomina del sindicato se sitúa en torno al 50 por ciento.

La base afiliativa del sindicato también presenta peculiaridades que conviene tener en cuenta. El sindicato es, básicamente, un sindicato de trabajadores ocupados, a jornada completa y con elevada estabilidad en el empleo (el 84,3 por ciento de los afiliados llevan más de tres años en la empresa, mientras que la media de Catalunya es del 58,6). La participación de los parados es baja y, además, decreciente: en 1992 el 79 por ciento de los afiliados estaban ocupados y el 9,9 por ciento eran parados, mientras que en 1998 los porcentajes eran respectivamente del 84,5 y 7,3 [30]. En resumen, un afiliado varón, de edad media, con empleo estable; baja representación de parados, jóvenes y mujeres.

Las características de esta base afiliativa es claramente funcional con un tipo de sindicalismo contemporizador y pactista en lo reivindicativo, y claramente volcado hacia lo institucional en el terreno de lo socioeconómico. No es seguramente casualidad que los actuales secretarios generales de Comisiones Obreras de Catalunya y de España hayan accedido al cargo desde la responsabilidad de relaciones institucionales de sus respectivos ámbitos.

Aunque no es el lugar para tratar el tema en detalle, es necesario hacer referencia a cuáles son los mecanismos que refuerzan estas tendencias. Entre ellos, hay dos importantes: por una parte, los cambios

cualitativos que se están produciendo en la base afiliativa reciente y, por otra, los mecanismos de reclutamiento y promoción interna de los miembros de la estructura. En realidad, uno y otro proceso se refuerzan mutuamente.

Respecto al primer aspecto, el mencionado estudio sobre la afiliación sindical a CCOO en Catalunya es bastante explícito: "la figura tradicional del obrero-masa fordista —dice—, que era un obrero industrial, ya no es la figura estadísticamente predominante en el sindicato; esto no era así tan sólo hace seis años" [31], figura que va siendo sustituida de forma acelerada por lo que en el estudio se llama el grupo de afiliados emergente, con características diferenciadas respecto a las del obrero tradicional. Es un grupo caracterizado, en primer lugar, por su pertenencia al sector terciario, de empresas sobre todo de la administración pública, entidades financieras, sanitarias, de la enseñanza y otras actividades parecidas. En 1998 este grupo representaba el 25 por ciento de la afiliación en Cataluña pero su peso es creciente. Presenta, además, otras diferencias importantes: mayor estabilidad en la ocupación, mayor equilibrio entre los sexos, mayor grado de formación.

Se produce de esta manera una serie de dualizaciones en la actividad sindical: por una parte entre afiliados y no afiliados, pero también entre ocupados y parados, entre viejos y jóvenes, entre el obrero tradicional y "nuevos" trabajadores; de hecho estos últimos, tanto por sus ingresos como por su mentalidad tienen mucho en común con determinadas capas de las clases medias, de las que con frecuencia forman parte.

Este es parte del marco afiliativo en el que se produce el reclutamiento de los miembros de la estructura sindical. Otra parte del marco está constituido por el tamaño de las empresas, determinante para la existencia de secciones sindicales o no. La vías de reclutamiento tienen un momento privilegiado en las elecciones de los delegados de personal; es el momento en que los diferentes grupos de interés presentes en el sindicato (antes los partidos políticos, pero en estos momentos su presencia, aun siendo real, es en gran medida formal) sitúan a trabajadores afines en posiciones ventajosas de las candidaturas. El proceso difiere según se trate de grandes empresas, con sección sindical, o de pequeñas, donde ésta no existe. En este último caso, las candidaturas suelen promoverse directamente desde la estructura, a través de agentes electorales sindicales que, básicamente, actúan también en base a criterios de afinidad de grupo.

Los delegados de personal afiliados o controlados por el sindicato es la base directa sobre la que se recluta y promociona a los miembros de la estructura. De hecho, toda la actividad del sindicato gira en torno a estos delegados: reuniones, actos, asambleas los tienen por objeto. Son también la base real —la teórica son los afiliados— sobre la que se realizan los procesos electorales internos (conferencias, congresos) que legitiman la estructura. El control estricto de estos delegados, además, permite las negociaciones en términos cuantitativos entre los diferentes grupos de interés en el momento de la elección de los órganos de dirección.

Internamente, la promoción se efectúa de una forma estricta en base a su fidelidad al grupo, con independencia en muchos casos de las opiniones políticas o sindicales. Existen al respecto mecanismos de recompensa (y castigo) perfectamente establecidos: no sólo desde un punto de vista formal sino en el sentido más estrictamente material. La figura del "complementado" desempeña aquí un papel importante. El "complementado" es aquel sindicalista que recibe un complemento económico extra no regulado por su dedicación a las tareas del sindicato. En realidad, sin embargo, este "complemento", que en ocasiones puede ser importante, tiene que ver propiamente con los intereses del grupo, presencia en determinados lugares o instituciones en las que interesa estar presente, garantizar mayorías en ciertos órganos, tener actitudes "razonables" frente a determinadas situaciones, etc. El complemento, que es asignado por la dirección del sindicato, lógicamente puede desaparecer cuando el motivo de su concesión desaparece o cambia.

La estructura así constituida presenta un grado de autonomía elevado respecto a la base afiliativa, para la cual el sindicato progresivamente se está transformando en "algo más que un club" [32], pero no mucho más. La funcionarización de la estructura sindical, además, genera diferentes intereses de tipo "profesional". El primero de ellos, la estabilidad y continuidad en el cargo; el segundo, la solidaridad interna entre los miembros de la estructura, con independencia, por lo general, de sus opiniones políticas y sindicales; en tercer lugar, la solidaridad, más difusa pero no menos real, con los miembros de otras estructuras (de la administración, de las organizaciones patronales, etc.) con la que existe un proceso de intercambio real. Por ejemplo, durante largos años ha existido un visible flujo entre los sindicatos y los ayuntamientos, tanto a nivel de cargos sujetos a elección como de cargos de designación bajo criterios de confianza política.

Conclusiones

El Pacto Territorial por la Ocupación del Vallès Occidental ha representado una experiencia interesante en el terreno de las políticas de ocupación, que ha aportado algunas innovaciones dignas de consideración en el terreno básicamente de la colaboración entre instituciones y agentes sociales.

Sin embargo, el Pacto no ha cumplido sus objetivos cuantitativos en cuanto a generar ocupación o mejorar

la calidad de la existente. Esto puede deberse a diferentes razones, entre las cuales se encuentra, por un lado, la sobrevaloración de cuál fue la aportación real (neta) que efectivamente se invirtió en el Vallès Occidental y, por otro, el bajo grado de eficiencia en la aplicación del Pacto, a consecuencia en parte del propio diseño original y en parte por el espíritu burocrático con el que fue abordado por sus responsables.

La valoración positiva del Pacto que se ha efectuado de manera generalizada responde propiamente a intereses de las estructuras burocráticas y al espíritu administrativo de las instituciones y agentes sociales de la comarca, a saber, administración pública, organizaciones patronales y organizaciones sindicales, que refleja la emergencia de un segmento social con creciente autonomía respecto a sus bases sociales y que, al menos tendencialmente, se va configurando con intereses específicos.

En el caso del sindicato, que hemos estudiado con algún detalle, ello representa la emergencia de un nuevo estilo de sindicalismo en clara ruptura con su concepción originaria, pero que en buena medida es funcional a algunas de las transformaciones más significativas que se han producido en el mundo de la producción y en la parte de los trabajadores que previsiblemente van a constituir el grueso de su base afiliativa.

Notas

[1] COMISIÓN EUROPEA. *Acción para el empleo en Europa: un pacto de confianza*. Bruselas, 5 de junio de 1996. europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10226.htm, europa.eu.int/comm/santer/1996/js050696.html

[2] PACTES TERRITORIAUX. *Guide des Pactes Territoriaux pour l'emploi*. Bruselas: europa.eu.int/comm/pacts/down/guide-fr.pdf

[3] op. cit.

[4] El desafío del empleo. Declaración de Dublín sobre el empleo. Anexo II a CONSEJO EUROPEO. *Conclusiones de la presidencia*. Consejo Europeo de Dublín, 13 y 14 de diciembre de 1996. europa.eu.int/en/record/dublin/dub-es.htm

[5] PACTE TERRITORIAL PER L'OCUPACIÓ DEL VALLÈS OCCIDENTAL. *Document d'acord*. Sabadell-Terrassa, 1998. El documento consta de: a) El documento del acuerdo propiamente dicho, b) Anexo 1. Programa de medida del pacto, c) Anexo 2. Documento sobre organización y seguimiento, d) Agenda Vallès Ocupació.

[6] La relación de medidas es la siguiente: 1. Promoción del suelo industrial; 2. Iniciativa y estímulo a la exportación, 3. Vallès-Qualitat; 4. Asesoramiento para la adecuación ambiental de las pimes; 5. Banco de datos sobre negociación colectiva y ocupación; 6. Centro arbitral del Vallès; 7. Task-Force sobre política de ocupación en las empresas; 8. Coordinación de recursos para la orientación e inserción, 9. Consecución de los objetivos de la Cumbre para la Ocupación de Luxemburgo; 10. Programa contra la exclusión social; 11. Youthstart II "Cooperem"; 12. NOW "Participem en femení"; 13. Libro Blanco sobre las necesidades de formación de las pimes; 14. NIOVALLÈS; 15. Nuevos yacimientos de ocupación vinculados a la sostenibilidad; 16. Vallès Virtual; 17. Agenda Vallès Ocupació; 10. VOCEX

[7] Formado por la Administración responsable (Generalitat), la Administración gestora (Consell Comarcal), Patronales (CECOT, CIESC), Sindicatos (CCOO, UGT), representantes capitales de comarca (Terrassa, Sabadell), representantes partidos políticos, representantes Comisión seguimiento Objetivo 2 FEDER y FSE, representante administración local provincial.

[8] Formado por la Generalitat, el Consell Comarcal, los dos sindicatos y las dos organizaciones patronales

[9] Formada por técnicos de la Generalitat, el Consell Comarcal las patronales y los sindicatos. No llegó a constituirse de forma real.

[10] Desempeñó la función el Consell Comarcal

[11] Se formaron cuatro, presididos por: Patronal (medidas 1, 2, 3, 4 y 16); Sindicatos (medidas 5, 6, 7, 13); Generalitat (medidas 8, 9, 10, 11 y 12); Consell Comarcal (medidas 14, 15, 17, 18).

[12] Formado por las entidades presentes en el Comité ejecutivo, entidades financieras, organizaciones sociales y de voluntariado, Universidades, Cámaras de Comercio.

[13] *Diari de Sabadell*, 30 de julio de 1999

[14] PACTE PER L'OCUPACIÓ DEL VALLÈS OCCIDENTAL. *18 solucions innovadores al problema de l'atur*. Sabadell-Terrassa: Consell Comarcal del Vallès Occidental, 1999.

[15] JIMÉNEZ, E. Polítiques d'ocupació i pactes territorials: lliçons que es desprenen del cas del Vallès Occidental (Catalunya). *CIREM Informació* núm. 21, octubre 1999, pp. 1-6.

[16] FUNDACIÓ CIREM. *Document de valorització del Pacte Territorial per l'Ocupació del Vallès Occidental*. Abril 2000. Fotocopiado.

[17] Existe una pequeña diferencia entre la tasa de paro registrado de Cataluña aquí calculada (6,9 %) y la que se ofrece en el web del Institut d'Estadística de Catalunya (6,7 %). La diferencia estriba en que en el web se ha utilizado para su cálculo la población activa de Catalunya tomada de la última encuesta de población activa del periodo de referencia. Ahora bien, como el nivel de desagregación de la encuesta es hasta la provincia, no permite disponer de datos de población activa de otros niveles inferiores, como la Región Metropolitana y la comarca. A fin de que los diferentes ámbitos sean comparables, se ha tomado como población activa la correspondiente a la revisión del censo de población del año 1996.

[18] En el folleto sobre el Pacto de mediados del pasado años, para mostrar la reducción de la tasa de paro i de la distancia respecto de la de Cataluña se comparan los datos de enero de 1998 con los de abril de 1999, sin tomar en cuenta, entre otras cosas, las variaciones de tipo estacional.

[19] Ámbito de planificación territorial formada por las comarcas de: Barcelonés, Maresme, Baix Llobregat, Garraf, Alt Penedés, Valles Oriental y Vallès Occidental. Constituye el ámbito de influencia del centro barcelonés.

[20] BEYME, Klaus von. *La clase política en el Estado de partidos*. Madrid: Alianza Universidad, 1995.

[21] La expresión ethos burocrático está tomada de WRIGHT MILLS, C. *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica, 1996.

[22] NIETO, A. *Corrupción en la España democrática*. Barcelona: Ariel, 1997, p39.

[23] FLECK, Ludwig. *La génesis y el desarrollo de un hecho científico. Introducción a la teoría del estilo de pensamiento y del colectivo de pensamiento*. Madrid: Alianza Editorial, 1986.

[24] GRAMSCI, A. Sindicatos y consejos. *Ordine Nuovo*, 15 de junio de 1920. Reeditado en GRAMSCI, A. y BORDIGA, A. *Debate sobre los consejos de fábrica*. Barcelona: Anagrama, 1975, pp. 133-138.

[25] GRAMSCI, A. Sindicatos y consejos. *Ordine Nuovo*, 11 de octubre de 1919. Reeditado en GRAMSCI, A. y BORDIGA, A. *Debate sobre los consejos de fábrica*. Barcelona: Anagrama, 1975, pp. 72-78.

[26] Véase al respecto, SARTORIUS, N. *El resurgir del movimiento obrero*. Barcelona: Laia, 1975.

[27] SARTORIUS, 1975, P.59-60.

[28] BEYME, 1995, p. 108

[29] ALÓS, Ramón y otros. *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CCOO de Catalunya*. Barcelona: Viena/CONC, 2000, pp. 143-147.

[30] ALÓS, 2000, p. 71.

[31] ALÓS, 2000, p. 100.

[32] Recordemos, para aquellos poco conocedores de ciertos aspectos de la realidad catalana, que la expresión original es "el Barça es algo más que un club" y se refiere al papel extradeportivo y de afirmación colectiva que el club de fútbol Barcelona desempeña en la sociedad catalana.

Bibliografía

ALÓS, Ramón y otros. *La transformación del sindicato. Estudio de la afiliación de CCOO de Catalunya*. Barcelona: Viena/CONC, 2000

BEYME, Klaus von. *La clase política en el Estado de partidos*. Madrid: Alianza Universidad, 1995.

COMISIÓN EUROPEA. *Acción para el empleo en Europa: un pacto de confianza*. Bruselas, 5 de junio de 1996. <europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10226.htm>, <europa.eu.int/comm/santer/1996/js050696.htm>

CONSEJO EUROPEO. *Conclusiones de la presidencia*. Consejo Europeo de Dublín, 13 y 14 de diciembre de 1996. <europa.eu.int/en/record/dublin/dub-es.htm>

FLECK, Ludwig. *La génesis y el desarrollo de un hecho científico. Introducción a la teoría del estilo de pensamiento y del colectivo de pensamiento*. Madrid: Alianza Editorial, 1986.

FUNDACIÓ CIREM. *Document de valorització del Pacte Territorial per l'Ocupació del Vallès Occidental*. Abril 2000. Edición en fotocopias.

GRAMSCI, A. y BORDIGA, A. *Debate sobre los consejos de fábrica*. Barcelona: Anagrama, 1975.

JIMÉNEZ, E. Polítiques d'ocupació i pactes territorials: lliçons que es desprenen del cas del Vallès Occidental (Catalunya). *CIREM Informació* núm. 21, octubre 1999, pp. 1-6.

LIPIETZ, Alain. *Elegir la audacia. Una alternativa para el siglo XXI*. Madrid: Editorial Trotta, 1997.

NIETO, A. *Corrupción en la España democrática*. Barcelona: Ariel, 1997.

PACTE PER L'OCUPACIÓ DEL VALLÈS OCCIDENTAL. *Document d'acord*. Sabadell-Terrassa, 1998.
Edición en fotocopias.

SARTORIUS, N. *El resurgir del movimiento obrero*. Barcelona: Laia, 1975.

WRIGHT MILLS, C. *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica, 1996.

© Copyright: Vicente Casals, 2000

© Copyright: Scripta Nova, 2000