

Marcelo Catalá, sociólogo del trabajo

Jesús Adolfo Guillamón Ayala

Universidad de Murcia

Resumen

Dentro del trabajo que realizamos en el Seminario de Política Social Luis Olariaga de la Universidad de Murcia, intentamos dar a conocer a aquellos autores de cuño español, cultivadores de los diversos saberes implicados en la Política social: política, economía, sociología, derecho,... Uno de ellos es Marcelo Catalá, quien a lo largo de su obra trabajó sobre la evolución sociológica del hombre, en torno al hecho humano central del trabajo y orientado al futuro. Así, haremos repaso de su análisis respecto a los conceptos centrales del trabajo (empresa, trabajador, sindicato, seguridad social) y su prospectiva en este campo.

Palabras Clave

Marcelo Catalá, Sociología del trabajo, Sindicato.

Introducción

Marcelo Catalá Ruiz (Calatayud, 1911 – Madrid, 1976) se graduó en Derecho por la Universidad de Zaragoza, para después cursar en Madrid las carreras de Filosofía y Letras y Ciencias Políticas y Económicas, doctorándose en ambas.

En cuanto a su vida profesional, fue funcionario del Ministerio de Trabajo, Inspector de Trabajo en Barcelona y Madrid, Director General de Seguros desde el año 1962 hasta el 1966 y jefe del Servicio de Relaciones Internacionales. Departamento para el que desempeñó diversas misiones en varios países europeos y sudamericanos, formando parte de la delegación española en la XLVI Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo. El 12 de febrero de 1966 le fue concedida la Gran Cruz de la Orden del Mérito Civil.

Dentro del trabajo que realizamos en el Seminario de Política Social Luis Olariaga de la Universidad de Murcia, intentamos dar a conocer aquellos autores de cuño español, cultivadores de los diversos saberes implicados en la Política social: política, economía, sociología, derecho,... Aquí recogeremos el pensamiento de Marcelo Catalá, quien, a lo largo de su obra, trabajó sobre la evolución sociológica del hombre, en torno al hecho central del trabajo y orientado al futuro. Así, haremos repaso de su análisis respecto a los conceptos centrales del trabajo (empresa, trabajador, sindicato, seguridad social) y su prospectiva en este campo.

Contexto social

Parte Catalá, con Simmel, de la idea de no conceder gran importancia a las diferencias de espacio, ya que, en lo social, se ha dado una tendencia clara a la uniformidad en todos los países. Especialmente en aquellos que solemos llamar “desarrollados”. Esto, le permitió caracterizar el momento social en el que vivió y que, como veremos, se asemeja sorprendentemente al actual. Es por ello que pensamos que esta exposición puede servir para aquello tan manido de conocer lo sucedido y poder aprender de él.

Lo primero que señala como un hecho innegable, avalado por la práctica totalidad de los autores de su época, es que la sociedad llamada “occidental” (no entramos aquí en la corrección o incorrección de tal apelativo) está en crisis. Una crisis de cultura, entendida esta en los términos de Marcuse, que impone grandes cambios en las estructuras sociales si quiere adaptarse; o, en caso contrario “declararse vencida y ceder el paso a otra distinta” (Catalá, 1966). Las características y los fenómenos para él a de tener en cuenta a la hora de analizar la realidad, de modo que nos oriente satisfactoriamente hacia el futuro, son los siguientes:

- Progreso técnico. Avanzando con celeridad, produce mucho más abundantemente y de forma asequible a los consumidores; pero produce otros problemas al necesitar de una producción masificada, realizada en grandes complejos.

- La masa. Concepto traído de Ortega, la masa creciente y actuante, sobre la que han de recaer los efectos de la nueva cultura, tiene una mayor fuerza política, gracias a la mayor información que los medios ponen a su alcance; si bien, más que por un desinterés a la cultura, como instrumentos de proselitismo político, puestos a disposición de los credos en pugna.

- Progreso político. Habiendo perdido rigor las fronteras, la masa adquirirá una fluidez superior, que forzará el ímpetu de expansión del individuo, facilitado por las redes de comunicación nuevas. Esto se traducirá forzosamente en tendencia a la uniformidad mundial.

- Descontento. Al mismo tiempo, en cada contexto social, la diferencia de situaciones, unida a un quizá malentendido concepto de igualdad, ha producido una psicología de descontento que, según Sauvy, es precisamente el gran motor del progreso económico y social.

Esta tendencia universalista, que de manera inexorable ofrecen las materias sociales, da dimensión internacional a los principios que deben regir el orden social nuevo, hijo de la ya madura primera revolución industrial.

Evolución, revolución y revuelta

Pues bien, ante el contexto descrito, se plantea Catalá qué alternativas de reacción hay; y apoyándose en Paul Durand (1949), que señalaba como uno de los motivos de la ac-

tual crisis de la civilización, el retardado desfase experimentado en las formas e instituciones sociales con respecto a la gran evolución operada por la técnica, plantea tres opciones.

Sugiere este pensamiento, que la doctrina y la normativa jurídica, de una parte, y los hechos sociales de otra, no suelen hallarse siempre al mismo nivel, lo que sólo idealmente es concebible como una solución teórica e imposible de sociología estática. Pero en el plano de la realidad, la marcha suele ser bastante desordenada y la alineación de los tres elementos citados, es la determinante de la posición de progreso o retardataria, que caracteriza las distintas etapas históricas. Cuando los hechos sociales se anticipan, sin conseguir arrastrar a su nivel los demás elementos, se producen las simples revueltas, estériles, porque obligan a un retorno a la posición de partida; pero si los nuevos hechos sociales llegan a producir la norma que los institucionaliza o si ésta, adelantándose, abre camino a los nuevos hechos sociales hacia fórmulas diferentes, el fruto es la revolución, cambio de derrotero radical en la evolución social de un pueblo. A veces la revuelta y la revolución coexisten, es el caso de lo que Lenin llamaba el “radicalismo infantil” de las revoluciones jóvenes. Cuando la doctrina es la que en vanguardia preside el dictado de la norma y con ella, coadyuva con un clima ambiental, a crear los planos nuevos por donde los hechos sociales se deslizan, estamos en el caso de una evolución.

Entiende Catalá Ruiz que tiene, pues, la doctrina, la obligación de adelantarse en los caminos de lo social, para preparar el camino a la norma. Procurando dar cumplimiento a lo dicho, se ha de entrar en el análisis de las transformaciones sufridas en los sujetos principales de la Política Social: empresario y trabajador. A los que hemos añadido el contrato de trabajo, como nexo de unión de ambos.

A pesar de que no sea correcto reducir la Política Social a lo laboral, es importante conocer este proceso de cambio, ya que, desde el punto de vista de la estructura social, la nota que da interés al trabajo humano es la que lo enfoca en su aspecto de actividad prestada, con renuncia a la percepción directa e íntegra de su rendimiento, que pasa a ser recibido por otro, a cambio de un salario. La satisfacción o disconformidad con esta situación origina un estado general de conciencia, creador de una fuerza social, que no es la totalidad de la “cuestión social”, pero sí una parte importantísima de la misma, que explica el interés que tiene tomar conocimiento de los dos personajes que llenan el gran teatro de lo social.

Del empresario a la empresa

Pues bien, explica Marcelo Catalá, el empresario de ayer, aunque subsistan hoy algunos ejemplares, realizaba a su empresa aportaciones absolutamente personales, la idea y el patrimonio eran suyos y suya también la dirección y la organización.

El empresario era un creador o heredero directo de un creador, que soñaba primero, tanteaba después y realizaba, al fin, la creación de un conjunto integrado por personas y cosas, propósitos y medios, que dirigía a un orden concreto de actividades industriales o mercantiles, dotada siempre de un matiz personal y donde introducía rectificaciones y progresos. Su libertad omnímoda dejaba sin cortapisas las posibilidades de su acción, orienta-

da siempre hacia la propia ventaja personal. Así, podía designar colaboradores, como desposeerlos; premiar o castigar eran las dos herramientas que utilizaba a voluntad, alumbrado por lo que su inteligencia le dictaba. Rota la férula de los gremios, la producción fue absolutamente dirigida por él.

Además, daba el empresario a su industria su capital sin límites, con toda su responsabilidad, incluso la penal. El empresario no conocía la habilidad de crear filiales o doblar negocios limitando sus responsabilidades, sino que empeñó en cada operación todo su patrimonio, sin distinguir entre capital social y capital propio, pues los identificó con su propia personalidad y, por tanto, en una sola economía.

Estas características corresponden exactamente al contenido etimológico de la palabra empresa. Procede el término del latín *inprehensa*, cogida, tomada, origen generalmente olvidado, que tiene mucho de explicativo y que orienta la dimensión de su futuro. Es así la empresa una agrupación de elementos, represados en una mano que actúa como dueña, dada la reciprocidad de su total entrega en condiciones personales y patrimonio.

En aquellas primeras condiciones, no es extraño que el empresario pudiera decir que la empresa es suya y que partiendo de un concepto absoluto de la propiedad, estimara que el balance o saldo es suyo. Cuando después, la práctica creciente de la contabilidad ideada siglos antes, concreta la partida de “pérdidas y ganancias”, sólo le sirve para medir el resultado de su acrecentamiento patrimonial en un periodo de tiempo determinado; su economía se rige, por “lo que hay en el cajón”, por sus posibilidades totales y no diferenciadas.

Luego, la nueva ciencia económica le descubre un concepto nuevo, el beneficio, como renta marginal. Ya dispone el empresario, con los aportes de estas nuevas técnicas, de ideas más precisas que aquel su puro instinto de ganar más, trabajando más, o de su elemental codicia de pagar poco y cobrar mucho, para acrecentar su atesoramiento.

Las psicologías se han agudizado; los nuevos productos y ambiente de vida, complican la economía elemental anterior y crean un amplio horizonte de cosas deseables. La nueva posición mental induce al salario corto, por cuanto la disminución del volumen de las partidas de costo, acarreará un beneficioso aumento de los saldos positivos. Por su parte, los trabajadores, no sólo sienten la necesidad de subsistir, sino que lógicamente desean participar de “la nueva vida”, por poco que sea. La insuficiencia de su individualidad solitaria les hace buscar, para poder luchar contra el complejo patronal, el recurso de la solidaridad, que tan exactamente responde a una realidad sociológica y que, por ello, prospera. Ha empezado la lucha de clases. El Estado, árbitro de la contienda, ha de empezar a promulgar el nuevo Derecho del Trabajo.

Este tenía que responder a la estrategia del siguiente planteamiento: dos partes enfrentadas en la discusión de un nivel salarial y unas condiciones de trabajo. Ciertamente, el reconocimiento de la desigualdad de las partes, fue creando limitaciones a la libertad contractual, en defensa del más débil; pero en el fondo se trata de una contención entre partes. Esta posición no es ingrata al capitalismo ya nacido, que, en último caso, se defiende mejor

al amparo de una libertad que le es favorable y del derecho que impulsa a crear, haciendo su poder económico un instrumento de dominación social y política.

Los empresarios tienen a su favor la trascendencia que políticamente ofrecen sus mejores enclaves personales, que les permiten presionar al poder, orientando la norma jurídica. Además, la fuerza moral de su aportación integral; “la empresa son ellos”, podrían decir; y el cumplimiento de una función fundamental para la pública tranquilidad: el suministro al consumo los bienes que necesita. Función que la Administración es incapaz de cumplir, pero que necesita saber cubierta. Así, aparecen como los auténticos creadores de riqueza. En suma, el empresario de esta época, cuando lanza su mirada hacia el exterior de su empresa, se encuentra solitario y desasistido, con razones para creer que todo lo debe a su sola acción. Ninguna razón tiene para considerar al Estado como su acreedor, ya que al permitir el libre ejercicio económico, el poder se ha desentendido del juego económico.

Con excepciones, las diferencias entre el empresario de ayer y el de hoy son abismales. Sintéticamente, los nuevos puntos clave, son los que se apuntan seguidamente.

En general, el empresario ha sido sustituido por la empresa. No tuvo aquel, pese a todas las profecías del determinismo marxista, capacidad bastante para afrontar individualmente el proceso de la nueva industrialización; tal vez porque la industrialización fue tan rápida que desbordó sus posibilidades. La línea evolutiva de la historia, en la concepción de Marx, había de producir un fenómeno de concentración de capitales, simultáneo a otro de proletarización por incremento de las masas obreras. Ambas predicciones han fracasado; la primera, porque el aportador de capital, las más de las veces sólo es capitalista de nombre, ya que la mayor parte está allegada por los pequeños ahorradores y por un volumen importante de fondos públicos; la segunda, porque una promoción paulatina va sacando a los trabajadores, seleccionándolos profesional y hasta académicamente y haciéndolos tenedores en muchos casos de las acciones representativas del capital.

De este modo, parece ahora más oportuno referirnos a la empresa, mejor que al empresario. La empresa tipo de hoy está representada por un personaje designado como Director, Gerente, Presidente del Consejo de Administración, Consejero-Delegado... Jurídicamente, representa a la empresa; políticamente, como el viejo empresario, dice “la empresa soy yo”, pero no con tanta razón.

Lo primero que puede observarse es que tiene establecida una muy clara discriminación entre su propia economía y la de la empresa. Por tanto, no llegará jamás a responder de las responsabilidades de la empresa, sino que quedarán limitadas al tope del compromiso jurídicamente establecido. En segundo término, habrá de reconocerse que el caudal de garantía habitualmente exigido a este administrador, es frecuentemente ficticio y cedido incluso ocasionalmente por la misma entidad que exige su constitución. En tercer lugar, la pública conveniencia hace que, en ocasiones, los estados apoyen con ayudas la implantación o desarrollo de ciertas industrias; asimismo, cada política económica, determina una ordenación fiscal y aduanera con criterios de cierta flexión, no establecidos abstractamente, sino por circunstancias de oportunidad que les pueden hacer aparecer como privile-

gios; esto representa una relación entre el Estado y la empresa de hoy, totalmente contraria a la añeja independencia y que permite pensar como *ultima ratio*, que los beneficios obtenidos no son ajenos a la protección dispensada. Por estas razones, puede afirmarse que tal gerente es un mero administrador del caudal, al que sus propietarios condicionan en poco con respecto a los fines que la industria persigue y en mucho menos en lo que respecta a los medios y procedimientos que ha de utilizar. Esto implica cierta irresponsabilidad, en contraste con la aceptada por el empresario de antaño, que se lo jugaba todo a la carta de su éxito.

Los directores precisan para llevar a cabo su gestión un grupo de colaboradores, habitualmente seleccionados por ellos, en ocasiones herencia de situaciones anteriores o impuestos por el consejo de administración. De ellos es la acción directiva en el campo concreto de sus peculiares competencias; suya la capacidad de iniciativa y la regulación de los procedimientos, a veces desconocidos por el titular de la dirección. Con él comparten su tarea y siguen, habitualmente, el rumbo ascendente de la empresa, siendo con frecuencia sus decisiones técnicas indiscutibles, minando incluso la posición de sus directores. De estos grupos suelen proceder los directores, una vez han pasado por las diferentes etapas de formación. Puede concretamente afirmarse, que el empresario de hoy no padece la soledad de su predecesor, aunque acaso en los peligros de esas asistencias técnicas, por otra parte inevitables, está el mayor riesgo de su estabilidad.

En esta organización económica puede afirmarse que cuando llega el momento de repartir la diferencia marginal obtenida, se opera un filtraje sobre la cantidad resultante, repartiéndose cantidades importantes en gratificaciones por gestión y quedando el resto a repartir en una renta de capital y un beneficio industrial, sobre el cual también se atribuyen un cierto porcentaje los elementos directivos. Estas capitulaciones son las que no puede explicar la ciencia económica, que habían tenido buen cuidado de adjudicar a cada uno de los que llamaba factores de la producción, su correspondiente renta. Esto es lo que no coincide con el precedente del viejo empresario, que ponía todo y se llevaba la diferencia. Y es lo que resta fuerza moral a la empresa de hoy, que físicamente no tiene cara.

De algún modo, esto permite que los representantes de la empresa, que ya no son empresarios, puedan hacer cierta dejación de responsabilidad en el buen gobierno de sí mismas, pretendiendo hacer resbalar de sus hombros a los de la Administración pública esta responsabilidad. Así, esta degeneración de asuntos privados en públicos, hace que la “la figura del empresario salga malparada” (Garrigues, 1939) y que “el amor de los trabajadores pase de la empresa al Estado protector” (Larraz, 2012).

El proceso económico universal ha establecido una malla de acción interventora, que drena el campo de la libertad industrial, en el sentido de otorgar una asistencia estatal que proteja el desenvolvimiento económico; no es raro que las industrias y en más proporción cuanto mayor es su importancia, pidan concesiones para desenvolverse o como estímulo de su instalación, a cambio de la aportación que realizan a la economía nacional. La política fiscal suele establecer enclaves de exención para el fomento del desarrollo; la política comercial concierta convenios con otras economías, para favorecer la implantación o

prosperidad de determinadas actividades o crea una protección arancelaria con igual designio. Estas acciones tienen cada vez alcance mayor y más intrincado en todos los países, que no pueden olvidar que cada industria es a la vez creadora de puestos de trabajo y productora de bienes, con lo cual conjuntamente se da ocupación a los trabajadores y se eleva el nivel de vida de la población. Esta política ha convertido el anterior papel pasivo del Estado en otro muy diferente; las industrias de hoy dependen en gran parte de él.

Ilustra lo dicho, el negocio minero, pues, señala Catalá, que las condiciones normales en que el capitalismo se presenta, son las de un surgimiento a espaldas del Poder, si bien; en lo que a la mina se refiere, el Estado estuvo presente desde su inicio, fomentándola como una exigencia excepcional del Estado y guardando para sí la facultad de distribuir su propiedad. De manera que aquí tenemos el primer caso de surgimiento de un capitalismo dirigido, orientado y sostenido por el Estado.

Las economías actuales, pese a su pedante presentación habitual, difícilmente están trazadas con originalidad y son más bien “coro” en la acción conjunta del desarrollo de la función productiva, que en modo alguno pueden considerarse fruto de la solitaria acción individual, sino consecuencia de la evolución conjunta de la técnica y de los métodos, alcanzada merced a una colaboración, a veces tácita, de especialistas y expertos. Y cuando los empresarios se quejan de las limitaciones a la libertad individual, añorando tiempos pasados, olvidan que una gran parte del mérito de la acción empresarial no es suya, sino de la política económica, que, a pesar de los enojosos trámites y cargas fiscales, orienta, colabora y participa de su función rectora. Por tanto, nada de extraño tiene que se exija el retorno a lo social de una parte de los beneficios logrados.

El Derecho del trabajo

Dos sujetos, se decía antes, tomaban parte en la escena: empresario y trabajador, y con ellos, dos objetos del contrato: trabajo y salario. Esto cubrió las apariencias de un contrato bilateral; pero algo se había quedado debajo del tapete. Ese elemento es el beneficio. Si la cuestión se examina ponderando contraprestaciones, el trabajador pone el esfuerzo de su trabajo; el empresario también pone algo de carácter personal, su organización, su iniciativa; pero cuando llega la hora de distribuir las compensaciones a las aportaciones hechas, el salario se pone sobre la mesa, pero el beneficio no, con lo cual la bilateralidad, la correspondencia de posiciones, deja de ser respetada. Y si la cuestión se considera desde el punto de vista de la ciencia económica, resulta que a través de una práctica contractual, se determina el nivel de una renta, la del trabajo, pero queda el ancho margen de las posibilidades de una sola de las partes, la determinación de las otras rentas, las correspondientes a la acción del empresario y el precio del capital. Algo se ha esfumado, pues, en la dialéctica de este contrato.

Sobre las bases actuales, trasnochadas e ineficaces, con puntos de planteamiento que han sido radicalmente modificados por la evolución de los tiempos, es muy difícil que pueda subsistir la teórica actual del contrato de trabajo, cuando el empresario sujeto del mismo ha cambiado sustancialmente la naturaleza de sus funciones, aportaciones, respon-

sabilidades, mando y dirección.

A lo largo de la evolución técnica, la modificación ha sido tan sensible, que hoy no puede hablarse ya del simple juego de la contratación del trabajo, sino que ha de llegarse a pensar en la filosofía del nuevo y complejo elemento que la sociedad actual exige para la producción económica, no por la importancia de la economía sólo, sino por lo que ésta tiene de soporte de la sociedad y por el valor que vitalmente tiene el encuadramiento del hombre en la misma; este elemento complejo es la nueva empresa. Y es que, lamentablemente (Garrigues, 1938), las entrañas de la empresa han permanecido vírgenes al conocimiento del Derecho, que se había limitado a estudiar sus aspectos formales. El esquema jurídico de la empresa como comunidad de trabajo está por hacer, habiéndose operado una lamentable confusión entre la empresa y la sociedad anónima, creándose en consecuencia dos derechos distintos, el del capital propio de la sociedad anónima y el del trabajo, correspondientes al derecho laboral. Es esta falta de consideración de la empresa como comunidad de trabajo, la que obliga al elemento trabajador a entrar en la empresa a través de fórmulas como la cogestión.

El derecho del trabajo necesita ser renovado, pues el trabajador de hoy ya no es sólo parte del contrato de trabajo, sino que, además, es miembro de una sociedad que le reconoce una serie de derechos, nacidos de su condición de trabajador en unos casos, de la de simple hombre, en otros.

Uno de los aspectos en que la modificación es más sensible, es en el de la consideración del trabajador dentro de la empresa, entendida como patrimonio no-exclusivo del empresario. La prosperidad o el infortunio afecta a directivos y trabajadores; las iniciativas que a todos pueden interesar, de cualquiera pueden surgir,... y así miles y miles de problemas a los que se busca solución entre todos, ya no desde instituciones paritarias que buscaban un equilibrio entre dos opuestos, sino desde un propósito integrador, representativo de un cuerpo social armónico. Son así trabajador y empresario compartidores de la tarea común que se denomina empresa.

Estos cambios fundamentales, han ido produciendo en el derecho una deriva sensible, apartándose cada vez más de los cánones de voluntariedad y del libre régimen de institución privada, acercándose al Derecho, cuya obligatoriedad de aplicación arranca del principio de irrenunciabilidad de los derechos sociales, hecho dogma en los códigos de los países y en los textos internacionales, constituyendo garantía de seguridad para ese orden vital de los derechos del trabajador, cuyos mínimos quedan fuera del comercio en el que puede ser explotada su necesidad.

El trabajador

Un cambio también de interés ha sido operado en el otro sujeto del contrato, el trabajador.

Hasta llegar a su situación de sujeto libre de un contrato, el trabajador ha tenido

que pasar por una larga historia, que podemos resumir, según Alonso Olea, en una etapa donde la empresa estaba fundada sobre relaciones de dominio; y otra, sobre relaciones de status. Sólo luego de recorrer esos estadios, entra el trabajador, en la era industrial ya, a jugar su papel en el contrato de trabajo.

La más importante modificación, radica en que el de ayer, bien podría calificarse de “solitario”. Esta soledad confería al trabajador plena libertad contractual; pero una “plenitud estéril”, que no alcanzaba a salvarle de su nivel de ahogo. La libertad, la ciudadanía y los derechos no le servían. Sólo sus manos guiadas por su inteligencia y especialmente por su formación profesional le proporcionaban los medios de subsistencia.

Además, en los principios de la industrialización, la capacidad de absorción de mano de obra estaba muy por debajo de la masa de peonaje disponible, actuando el mercado de la mano de obra a la baja en la determinación de salarios. Así, el trabajador de ayer dependía en absoluto de las posibilidades, buena fe y generosidad de su empresario, que era quien le otorgaba o no el papel de contratado; puede decirse más, que el logro por un trabajador de una situación modestamente aceptable, dependía de él mismo en cuanto a la eficacia de su trabajo y solidez de su lealtad, y del empresario en cuanto quisiera y pudiera comportarse con él generosamente. Esto hacía, en la práctica, muy difícil el llegar a una situación medianamente calificable como admisible.

A partir de aquí, el planteamiento de Catalá es que los derechos, libertades y valoración del trabajador se hicieron más fuertes. Obviamente, no podríamos decir lo mismo a día de hoy; pero el análisis hasta ahora hecho, creemos que puede ser útil en la comparación con el momento actual.

Si bien, no encuentran hoy fácil ocupación, sí coincidimos con Catalá en que las manos del trabajador han mejorado en calidad, pues sus esfuerzos pueden dedicarse a anchas ramas de especialización, en las que la técnica ha multiplicado la fuerza creadora del trabajo. Sus facultades intelectivas están más despiertas, por la mayor perfección de su cultura. Su aptitud, más cultivada, por una formación profesional de más rendimiento, facilitada por la sociedad y exigida por las industrias que precisan a los especialistas en los nuevos procesos productivos. Es ejemplo ilustrativo la evolución del trabajo del obrero metalúrgico.

En él, se dio por vez primera la especialización, ya que, mientras en la Edad Media, a maestro no se llegaba si no se conocía perfectamente la totalidad de un oficio, ocurre que los trabajadores de los metales se dividen en dos grupos: en unos casos, por el material sobre el que realizan su labor, y así se diversifican los herreros, los hojalateros, los caldereros, etc.; y, en otros, por la índole y calidad de la función que llevan a cabo, y así surgen los armeros, los espaderos, los cerrajeros, etc.

Esta temprana especialización exigía que cada trabajador tuviera una formación larga, difícil y exclusiva para su modalidad. Es más, el trabajador metalúrgico desarrolla su vida en contacto con el delineante, con el ingeniero, con el diseñador, etc., necesita conocer unas cuantas materias y disciplinas, que le colocan en una situación de cultura superior a la

normal en el trabajador manual.

Esto, junto con el hecho de que todas las industrias necesitan de la realización metalúrgica, incluso el armamento de los Estados, coloca al trabajador del metal en mejores condiciones para poder conseguir una situación social beneficiosa, que sabe exigir por su cultura y que puede exigir, por ser preciso e insustituible.

Conclusiones

No se agota en lo laboral el trabajo de Catalá, que dedicó otra parte importante de su obra a la Política Social y su función política o al papel de la mujer en la sociedad. No obstante, tomando en cuenta todo lo anterior, creemos poder extraer determinadas enseñanzas de la obra de Marcelo Catalá Ruiz, respecto al análisis sociológico del hombre actual, desde la perspectiva de lo laboral. Claves que entendemos tan al día, ahora como entonces, a la hora del estudio de la Sociología del Trabajo y sus posibles aplicaciones prácticas:

1. La propensión universal a la uniformidad resta importancia a las diferencias culturales, haciendo que debamos adoptar una perspectiva más amplia en el análisis y solución de los problemas de este ámbito de la realidad, aun cuando, naturalmente subsistan las características propias de la cultura y el país de que se trate.

2. Esta uniformidad, da mayor fuerza, al menos de número, a todas las partes.

3. La dejación de responsabilidades, que, en ocasiones carga sobre el Estado y el no poder atribuirse en solitario el mérito de la creación de riqueza, resta fuerza moral a la empresa y hace que los trabajadores no se sientan ligados a ella.

4. El Derecho del Trabajo, nacido alrededor del contrato laboral entre dos partes, a pesar de haber evolucionado, no ha abordado la empresa desde un concepto de esta como "comunidad de trabajo", que supere la oposición trabajador empresario. Perspectiva avalada por lo dicho en la conclusión anterior.

5. La igualdad, entendida como absoluta y no como proporcional, instala un clima generalizado de insatisfacción en las Empresas, que es, a su vez, motor de evolución.

6. La, a priori, libertad contractual del trabajador, sólo puede resultar beneficiosa para aquellos trabajadores que, por sus especiales condiciones, tengan una posición de fuerza desde la que negociar las condiciones de su trabajo. Esta resulta perniciosa en el resto de casos, en los que, a pesar de que las manos del trabajador de hoy están mejor formadas y son más valiosas, la masificación, hace deseable la limitación de la libertad individual para garantizar unos mínimos innegociables.

Bibliografía

CATALÁ RUIZ, M. (1942), "De la relación jurídica de las partes en el llamado contrato de trabajo", en *Revista de Trabajo*, nº 31: 445-450.

____ (1947), "El trabajador intelectual", en *Suplemento de Política Social*, nº 6, de

la *Revista de Estudios Políticos*, nº 35-36: 23-55.

_____ (1948), *Etapas de lo social en la anécdota del trabajo*, Madrid, Gráficas Barragán.

_____ (1951), "Concepto de la Política social", en *Cuadernos de Política social*, nº 11: 21-46.

_____ (1951), *Función política de la política social*, Madrid, Escuela Social de Madrid.

_____ (1955), *Doctrina y legislación social. Volumen I: Historia y doctrina político-social*, Madrid, Gráficas González.

_____ (1958), "La Política Social en el Régimen español", en *Arbor – Revista general de investigación y cultura*, nº 151-152: 456-466.

_____ (1961), "La Seguridad Social en la O. I. T. Notas." en VV.AA., *Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas*. Tomo III, Madrid, Instituto de Estudios Políticos: 241-267.

_____ (1962), "El hecho sindical en la encíclica Mater et Magistra", en *Revista de Política Social*, nº 53: 45-51.

_____ (1962), "Proyecto doctrinal de Ley de contrato de trabajo. Nota crítica", en *Revista de Política social*, nº 54: 5-7.

_____ (1966), *Futuro social de occidente*, Madrid, Artes Gráficas Diana.

_____ (1967), "Problemas de personal en España en comparación con otros países", en *Revista de Política social*, nº 75: 5-37.

LARRAZ LÓPEZ, J. (2012), *Política social y bien común*, Murcia, Isabor.