

SER
LOG
DEL
TRAM

26

197

600

C. P.
EX

SOCIOLOGIA DEL TRABAJO
N.º 2 - octubre, 1979 - enero, 1980

Redacción:

Sociología del Trabajo
c/ San Bartolomé, 7
Barcelona-1

Sociología del Trabajo
c/ Mesón de Paredes, 31
Madrid-12

Sociología del Trabajo se publica como resultado de la iniciativa particular de los miembros del Equipo de Dirección, *sin que deba su publicación a ninguna institución pública ni privada*. Esta revista se ha construido con la aportación valiosa de colaboradores provenientes de distintos terrenos, intentando recoger y potenciar los «estudios de trabajo y sociedad» desde perspectivas teóricamente relevantes aunque no necesariamente coincidentes.

SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

Edita: Zero, S.A. MADRID.

Distribuidor exclusivo: ZYX, S.A. Lérida, 82. Madrid-20.

© Los autores

© Zero, S.A. Madrid, junio de 1980.

I.S.B.N.: 84-317-0537-X

Depósito legal: M- 30008-1980

Imprime: G JOMA SA. Septiembre 27

Equipo de Dirección:

- Juan José Castillo
- Santiago Castillo
- Jordi Estivill
- Oriol Homs
- Carlos Prieto
- Joan-Eugeni Sánchez

Equipo de Colaboradores:

- Vicente Albadalejo, sociólogo. Valladolid
- Francisco Alburquerque, economista. Madrid
- Luis Alejos, sociólogo. Bilbao
- Alfonso Alonso Barcón, sociólogo. Valencia
- David Antona, urbanista. Madrid
- Isidor Boix, ingeniero. Barcelona
- Francesc Casares, laboralista. Barcelona
- Andoni Cayero, sociólogo. Bilbao
- Ricardo Escudero, jurista. Madrid
- Ignacio Fernández de Castro, sociólogo. Madrid
- José Ramón Figuera, ingeniero. Madrid
- Albert Fina, laboralista. Barcelona
- Ignasi Fina, médico. Barcelona
- Lluís Fina, economista. Barcelona
- José Luis García Molina, psicólogo. Madrid
- Marta Gutiérrez, psicóloga. Madrid
- Francisco Hernández, sociólogo. Madrid
- Michele La Rosa, Sociología del Lavoro. Bolonia
- Joaquín Leguina, demógrafo. Madrid
- Julián Lobete, sociólogo. Madrid
- Antonio Lucchetti, economista. Barcelona
- Francisco Llera, sociólogo. Bilbao
- J. M. Maravall, sociólogo. Madrid
- José Marín, jurista. Murcia
- Joan Martínez Alier, antropólogo. Barcelona
- Javier Matía, jurista. Madrid
- Faustino Miguélez, sociólogo. Barcelona
- Josep Molsosa, ingeniero. Barcelona
- Juan Muñoz, economista. Madrid
- Alfonso Ortí, sociólogo. Madrid
- Carlos Palomeque, jurista. Madrid
- Francesc Pérez Amorós, jurista. Barcelona
- Víctor Pérez Díaz, sociólogo. Madrid
- Fernando Pérez Espinosa, jurista. Madrid
- Ignacio Pérez Infante, economista. Madrid
- Josep Picó, sociólogo. Valencia
- Ignasi Pons, sociólogo. Barcelona
- Carlos Romero, economista. Madrid
- Ricardo Saiegh, médico del trabajo. Madrid
- Antonio Sánchez, sociólogo. Sevilla
- Luis Sanz, urbanista. Madrid
- Angel Serrano, economista. Madrid
- Josep R. Tomás, psicólogo. Barcelona
- Josep María Vegara, economista. Barcelona
- Jorge Zapata, ingeniero. Madrid

Indice

	<u>Págs.</u>
EDITORIAL	7
MONOGRAFIA: DEBATE SOBRE LA CUALIFICACION DEL TRABAJO	9
Descualificación y sobrecualificación de la fuerza de trabajo: presentación de un debate. <i>Oriol Homs y Joan-Eugeni Sánchez</i>	11
Descalificación de la fuerza de trabajo o nueva etapa de desarrollo capitalista. <i>Ignacio Fernández de Castro</i>	29
¿Es posible una definición única de la cualificación? <i>Michel Freyssenet</i>	53
La polivalencia obrera y su remuneración. <i>Mireille Dadoy</i>	65
Diferenciación y segmentación de la fuerza de trabajo en las industrias de proceso. <i>Benjamín Coriat</i>	85
Valor de cambio y valor de uso de la fuerza de trabajo. <i>Pierre Rölle y Pierre Tripier</i>	103
Racionalización y descualificación del trabajo. El caso de la industria alemana. <i>Ottfried Mickler</i>	115
Bibliografía	129
ARTICULOS	137
Nocividad en la fábrica y autoinvestigación obrera. (La subjetividad como participación en el proceso de conocimiento y cambio de los ambientes de trabajo). <i>Mario Proto</i>	139

	<u>Págs.</u>
NOTAS Y RECENSIONES.....	171
El sindicalismo de clase en España (1939-1978). <i>Lorenzo Cachón Rodríguez</i>	173
Las putas y los sociólogos del trabajo. <i>Ignasi Pons</i>	179
NOTICIAS.....	183
Autonomía universitaria y ciencia crítica en México. <i>Joan Senent-Josa</i>	185
Ciencia y sociedad. Una experiencia desde México. <i>Francisco Javier Cepeda</i>	190
Aparición de una revista de Relaciones Industriales y Laborales en Venezuela. <i>Jordi Estivill</i>	194
Seminarios y Encuentros. <i>J.E.-A.M.</i>	196
I Encuentro de historiadores de los movimientos obreros y campesinos en España. <i>S.C.</i>	198
II Encuentro franco-español sobre condiciones de trabajo. <i>J.J.C.</i>	200
Congreso Internacional de Sociología rural celebrado en España. <i>E. Moyano</i>	202

Editorial

La revista *Sociología del Trabajo* ve la luz pública por segunda vez. El número dos está ya en la calle. Este hecho es ya de por sí, un signo de esperanza. ¡Cuántas revistas se han quedado sin apenas gustar por dos veces el placer de conectar con su público! Este hecho de orden general, aún se verifica más en el campo de las ciencias sociales en España. Su desarrollo es tan precario que realmente aparece como una aventura de difícil continuidad el lanzarse a editar una revista. Pero hay que intentarlo. No por esteticismo, ni autobombo sino porque la necesidad de poseer una plataforma de discusión científica sobre los problemas del trabajo no se podía aplazar ya más. Amplios sectores del movimiento obrero, del mundo de la empresa y de las distintas disciplinas que abordan la temática del trabajo esperaban el nacimiento de un portavoz en el que pudieran exponer críticamente todo aquello que les preocupa.

La respuesta que hemos recibido, tanto a nivel de público como de prensa, es la mejor muestra de que la revista *Sociología del Trabajo* respondía y responde a estas exigencias. Pese a una presentación formal deficiente, que se mejora con este número; pese a problemas financieros de todo orden; pese a no recibir ninguna ayuda oficial, se han agotado los primeros 3.000 ejemplares, se han suscrito más de 400 personas y hemos comenzado a recibir ya diversas propuestas.

Pretendemos que la revista no sólo sea un lugar de reflexión escrita sino que a su alrededor vayan aglutinándose iniciativas de muy di-

	<u>Págs.</u>
NOTAS Y RECENSIONES.....	171
El sindicalismo de clase en España (1939-1978). <i>Lorenzo Cachón Rodríguez</i>	173
Las putas y los sociólogos del trabajo. <i>Ignasi Pons</i>	179
NOTICIAS.....	183
Autonomía universitaria y ciencia crítica en México. <i>Joan Senent-Josa</i>	185
Ciencia y sociedad. Una experiencia desde México. <i>Francisco Javier Cepeda</i>	190
Aparición de una revista de Relaciones Industriales y Laborales en Venezuela. <i>Jordi Estivill</i>	194
Seminarios y Encuentros. <i>J.E.-A.M.</i>	196
I Encuentro de historiadores de los movimientos obreros y campesinos en España. <i>S.C.</i>	198
II Encuentro franco-español sobre condiciones de trabajo. <i>J.J.C.</i>	200
Congreso Internacional de Sociología rural celebrado en España. <i>E. Moyano</i>	202

Editorial

La revista *Sociología del Trabajo* ve la luz pública por segunda vez. El número dos está ya en la calle. Este hecho es ya de por sí, un signo de esperanza. ¡Cuántas revistas se han quedado sin apenas degustar por dos veces el placer de conectar con su público! Este hecho de orden general, aún se verifica más en el campo de las ciencias sociales en España. Su desarrollo es tan precario que realmente aparece como una aventura de difícil continuidad el lanzarse a editar una revista. Pero hay que intentarlo. No por esteticismo, ni autobombo sino porque la necesidad de poseer una plataforma de discusión científica sobre los problemas del trabajo no se podía aplazar ya más. Amplios sectores del movimiento obrero, del mundo de la empresa y de las distintas disciplinas que abordan la temática del trabajo esperaban el nacimiento de un portavoz en el que pudieran exponer críticamente todo aquello que les preocupa.

La respuesta que hemos recibido, tanto a nivel de público como de prensa, es la mejor muestra de que la revista *Sociología del Trabajo* respondía y responde a estas exigencias. Pese a una presentación formal deficiente, que se mejora con este número; pese a problemas financieros de todo orden; pese a no recibir ninguna ayuda oficial, se han agotado los primeros 3.000 ejemplares, se han suscrito más de 400 personas y hemos comenzado a recibir ya diversas propuestas.

Pretendemos que la revista no sólo sea un lugar de reflexión escrita sino que a su alrededor vayan aglutinándose iniciativas de muy di-

versa índole: desde la organización de coloquios, tal como el que originó el primer número, hasta la creación de grupos de investigación, pasando por la realización colectiva de trabajos publicables y terminando en actividades formativas. En este sentido, vamos a celebrar seminarios de Sociología del Trabajo en Zaragoza, Alicante y Canarias.

Pretendemos que la revista sea un órgano vivo, en constante contacto con las necesidades y los debates que van surgiendo a través de las luchas y los interrogantes del mundo del trabajo. A la amplia lista de colaboradores les pedimos que nos envíen artículos y sugerencias de números posibles. Cada tema monográfico es realizado por un colectivo distinto, que lo propone y lo ejecuta en discusión abierta con el Equipo de Dirección.

Agradecemos la acogida de nuestros lectores y también les pedimos que nos hagan llegar cuantas más propuestas mejor. Insistimos en que sólo si conseguimos crear unos canales de colaboración por los que circule un máximo de información, podremos responder a los objetivos de *Sociología del Trabajo* de constituirse como centro vivo de reflexión crítica sobre el trabajo y la sociedad.

MONOGRAFIA

DEBATE SOBRE LA CUALIFICACION DEL TRABAJO

Descualificación y sobrecualificación de la fuerza de trabajo:
presentación de un debate

Oriol HOMS y Joan-Eugeni SÁNCHEZ

Plantearse una reflexión sobre la cualificación del trabajo, especialmente sobre la evolución que está sufriendo dentro del conjunto del desarrollo de las fuerzas productivas, y la utilización de estos cambios en la articulación global de las relaciones sociales de producción nos parece no sólo de interés, sino necesario, por cuanto siendo un factor fundamental en el desarrollo de las fuerzas productivas es escasamente tenido en consideración a la hora de los análisis, y no sólo desde los estudios efectuados por los economistas y sociólogos adscritos al campo de la ideología liberal o neo-liberal, sino también desde la óptica de los análisis marxistas.

¿A qué cabe atribuirle esta importancia? ¿Por qué creemos imprescindible tomar en consideración la cualificación del trabajo? Si aceptamos que las transformaciones históricas de una sociedad se hallan vinculadas a la relación dialéctica entre el desarrollo de las relaciones sociales de producción y el de las fuerzas productivas, deberemos considerar todos los componentes que intervienen en cada uno de ambos campos dialécticos. Por lo que respecta al ámbito del desarrollo de las fuerzas productivas es de especial importancia la consideración de la capacidad productiva del trabajo, y en ella, del nivel de aplicación del progreso técnico y de la forma como se organiza el proceso de producción, lo que incidirá sobre el grado de destreza necesario para obtener la eficacia de los medios de producción deseada por el empresario. En este contexto, la destreza o cualificación del

trabajador individual deberá considerársela siempre relacionada con la organización del proceso de producción. Aquí nos hallamos ante un componente diferencial que no siempre se considera desde esta óptica, sino que acostumbra a tratarse, especialmente en la obra de los economistas, desde el ángulo de la cualificación social media, sin atender a los aspectos diferenciales.

A pesar de ello, un padre de la economía liberal como Adam Smith, estableció como requisito fundamental de toda la articulación del modo de producción capitalista la transformación de las cualificaciones, al considerar como base del incremento de la productividad a la división del trabajo parcelizadora, al incidir directamente sobre la articulación de las relaciones técnicas de producción.

Aún cuando los antecedentes son lejanos, Smith, Marx... y la incidencia práctica real considerable, observamos cómo es escasamente recogido dentro del análisis teórico del modo de producción capitalista. Es un hecho que mueve a reflexión ya que la cualificación es un dato que maneja y manipula el empresario, así como los teóricos-prácticos del capitalismo, los cuales no solamente utilizan, sino que ensayan poner al día constantemente, e instrumentalizar convenientemente, la adaptación a sus planteamientos.

La manipulación de la cualificación evidencia su importancia, al considerar la transformación en la organización del proceso de producción en el paso a la manufactura, y de ésta a la producción mecanizada y a la automatización, con toda la subsiguiente «organización científica del trabajo», como manipulación de las relaciones técnicas de producción a través de la rearticulación de la cualificación de la fuerza de trabajo, de forma tal que se incremente la productividad a través de la división y parcelización (que en su momento estudiara, por ejemplo, G. Friedmann).

La cualificación como componente de la división del trabajo no ha sido considerada durante mucho tiempo más que desde una óptica que podemos denominar micro-sociológica. Son conocidos importantes trabajos sobre la división del trabajo y la cualificación dentro de la empresa, como lugar en el que se plasman de forma inmediata y visible las contradicciones y conflictos que se derivan. Los análisis de sindicalistas y sociólogos italianos, o las obras y recopilaciones de Gorz, son buenos ejemplos de ello.

Pero la inmediatez y la gravedad de los acontecimientos cotidia-

nos, y la lucha de clases diaria, no ha permitido cuajar un análisis macro-sociológico de las consecuencias de la evolución en la división del trabajo sobre el conjunto global de la fuerza de trabajo, es decir, entre las relaciones sociales globales y la cualificación de la misma, considerada no como un todo, sino como un cosmos con una gradación de situaciones y utilidades útiles al modo de producción por su propia aplicación diferencial, no sólo en el interior de la unidad productiva, sino también en el espacio ¹.

En este contexto, se hallan a nuestro alcance los datos del problema: son conocidos los mecanismos de la división técnica del trabajo; es conocido el proceso de modificación de las cualificaciones, con el paso histórico desde el dominio de un oficio artesanal a tareas parcelizadas, en la secuencia desde el trabajo cooperativo al mecanicista-automatizado, con la aparición de nuevos componentes profesionales; también es conocida la práctica de esta división a nivel de empresa;... pero no acaba de quedar planteada en su globalidad cuál es la incidencia y qué modificaciones se pueden estar produciendo en el contexto social por estas causas. Nos parece pues interesante en este momento introducir este tipo de problemática en nuestros debates ².

* * *

El desarrollo de las fuerzas productivas dentro del capitalismo se refleja claramente en la historia de las transformaciones en la organización del proceso de producción aparejadas necesariamente a la forma y contenido de la cualificación de la fuerza de trabajo y a su articulación, lo que se ha traducido en el paso de la organización de la producción basada en la división del trabajo cooperativo a la ma-

¹ Como ejemplo podemos poner la obra de Jean-Paul de Gaudemar: *Mobilité du travail et accumulation du capital*, F. Maspero, París, 1976, en la que vemos como aún efectuando un análisis en profundidad de la movilidad espacial de la fuerza de trabajo, ésta es tratada como un todo cuasi-homogéneo en el que la cualificación no se cita, y se habla de movilidad sin ligarla a ella. En este contexto, el autor nos plantea como factible la movilidad, que afecta a la futura cualificación en la medida en que se desarrollarán tareas distintas a las que se ejecutaban en el medio de origen, sin que esto se tenga en cuenta.

² De hecho en el número anterior de *Sociología del Trabajo* se aportaron ya ciertos trabajos en este sentido.

nufactura, y de ésta a la industria mecanizada hasta llegar a la automatización. Esta secuencia no es más que un proceso de modificación de la división técnica del trabajo, lo que comporta la remodelación de las cualificaciones y, consiguientemente, de las formas de adquirirla, remodelación al servicio de una tendencia monopolista, al tiempo que supone una proyección distinta de la división técnica del trabajo sobre el espacio, incorporándolo no sólo como espacio de monoproducción o consumo, sino también de división técnica espacial parcelizada.

Como sabemos, la división técnica del trabajo posibilita la manipulación de la forma de desarrollo de todo un proceso productivo y la modificación del papel que la fuerza de trabajo aporta a través de cada trabajador individual al proceso técnico de producción.

En la secuencia del capitalismo se ha pasado, a través de estadios intermedios, desde una etapa clásica en la que era utilizada en cuanto dominaba un oficio completo, hasta un momento en el cual la organización técnica de la producción significa la reunión en un local de trabajadores que deberán incorporar conocimientos parciales o respuestas automatizadas sobre máquinas y/o procesos. Tendencia que ha significado la clara manipulación de las fuerzas productivas de forma tal que se mantuviera la tasa de beneficio al tiempo que se incrementaba el capital fijo. Esta división técnica del trabajo como factor compensatorio a la baja en la tasa de beneficio y como aumento de la competitividad en el mercado mundial, es lo que ha llevado a explotar hasta sus últimas consecuencias las posibilidades que ofrece la división técnica como parcelizadora del trabajo, dando movilidad en el espacio a los factores técnico-productivos.

La tendencia monopolista en manos de las empresas multinacionales y por tanto de la utilización del espacio internacional por parte de una empresa, no como espacio de consumo (ventas), sino como espacio de producción, se ha apoyado en la redefinición de la cualificación como arma empresarial de consecución de sus objetivos, transformando los espacios monoprodutores en espacios de producción parcelizada, sustituyendo una forma de intercambio desigual por intercambio entre producciones de sectores de actividad económica desigual por un deslizamiento hacia el intercambio entre producciones parcelizadas y especializadas dentro de los mismos sectores.

En este sentido la división espacial del trabajo pasa a ser uno de los procesos básicos por cuanto permite «mantener dividida la divi-

sión social y técnica, articulando espacios geográficos claramente diferenciados en términos de cualificación y salarios.

La división entre trabajo manual y trabajo intelectual, y más ahora en que los niveles de sofisticación alcanzados en la división del trabajo, permite el fácil desplazamiento de planes de producción, planos de construcción, normas de fabricación, métodos de gestión, etc., que confiere a la vertiente trabajo intelectual una elasticidad espacial capaz de neutralizar a su opuesto dialéctico. El trabajo manual —en el amplio sentido del concepto— está ligado al individuo y recordemos que sólo en el proceso de producción, desarrollando la fuerza de trabajo, se crea valor.

Se ha llegado pues, a un estadio en el que la elección de la ubicación de las instalaciones productivas es posible independizarla de la cualificación de la mano de obra del mercado de trabajo local³, contrariamente a lo que indican los manuales al uso.

En la tendencia hacia la internacionalización, y ante el papel progresivamente más importante de las empresas multinacionales, éstas buscan localizaciones determinadas primordialmente por el bajo coste de la fuerza de trabajo, para asegurarse el abastecimiento de primeras materias, etc., lo que implica una baja o nula cualificación necesaria para el tipo de producción a desarrollar, de forma tal que se sea competitivo en el mercado mundial. Esto es factible en la medida en que la división técnica del trabajo permite adiestrar para la mayoría de los puestos de trabajo que se asientan en estas áreas, altamente parcelizados, en períodos de tiempo de meses, días, e incluso horas, pudiendo ser inmediatamente utilizables⁴.

³ En la investigación: Joan-Eugeni Sánchez. *Empresa, cualificación y formación*, Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Politécnica de Barcelona, Barcelona, 1979, se tuvo especial interés en profundizar en este aspecto del mercado de trabajo «local» sobre las empresas. De las respuestas de las 241 empresas fabriles de toda Cataluña dentro de los sectores de la madera, textil, metalurgia y química, no se pudo hallar ninguna relación significativa que ligase estos dos aspectos. Véase también: Oriol Homs, *Tres años de nueva Formación Profesional*, ICE/UPB, Barcelona, 1979.

⁴ En el artículo de Faustino Miguélez. «Categorías y cualificación profesional», *Sociología del Trabajo*, n.º 1, Madrid/Barcelona, 1979, págs. 75-86, se aportan datos en este sentido referidos a la empresa SEAT, en los que puede verse como un 70% de trabajadores sólo precisa como período de formación para el puesto de trabajo un tiempo de un mes.

Metodológicamente, llegamos a la conclusión de que toda pretensión actual de análisis de la fuerza de trabajo y de su cualificación en una formación social determinada, requerirá su estudio dentro del marco de una división internacional del trabajo en el proceso de internacionalización de las relaciones de producción, y no sólo de la internacionalización del capital. De ahí el fracaso de ciertos estudios circunscritos a los límites de una sola formación social o de una sola empresa, a la hora de efectuar extrapolaciones hacia el futuro de la evolución de las fuerzas productivas.

Se ha perdido lo que podríamos denominar la autonomía de producción de cada espacio nacional, con una profunda modificación de la división internacional del trabajo tanto cuantitativa como cualitativamente, es decir, no sólo en la cantidad de producción sino en el tipo de producción, ahora no ya exclusivamente dirigida hacia materias primas y/o productos agrícolas, sino hacia la producción industrial, en concreto en las etapas parcelizadas de realización productiva directa.

Todo ello, que puede parecer en principio de difícil articulación, es factible a través, como ya hemos dicho, de la división técnica y de la reunión de fuerza de trabajo de baja cualificación pero con un adiestramiento automatizado eficaz al servicio de máquinas e instalaciones, dentro de una organización de la producción adecuada y articulada en varios niveles de tareas (gestión/dirección, tecnológicas/científicas, de mando, de organización de la producción, de ejecución) divisibles en el espacio y en el tiempo, de forma que se obtenga en cada ubicación la máxima «productividad», por ejemplo, una ubicación cerca de núcleos de alta cualificación —grandes ciudades, universidades de prestigio, etc.—, para las tareas científicas, de diseño y de ejecución de utillaje, mientras que la producción se aprovecha de los bajos salarios del mercado de trabajo de áreas y países subdesarrollados (es un ejemplo la producción de unidades en Corea del Sur, de la empresa japonesa Sony, con la tecnología desarrollada en el Japón como explotación de los menores salarios).

Este proceso tiene evidentes consecuencias sociales sobre aspectos tales como la educación-formación, la composición de la fuerza de trabajo, las estrategias políticas y la lucha de clases o sobre la articulación del espacio.

Respecto al contexto educativo-formativo es importante constatar

cómo las necesidades de formación cambian a partir del momento en que lo hacen las necesidades de conocimientos precisos para un puesto de trabajo. Y no sólo cambian los contenidos, sino también la forma de adquisición. Si el oficio requería años de aprendizaje, el adiestramiento para un puesto de trabajo «especializado» ha reducido considerablemente los tiempos necesarios. Ello nos lleva al cuestionamiento de ciertos discursos sobre la polivalencia que puede precisar la nueva fuerza de trabajo, para sustituirla por la capacidad de movilidad y poca cosa más.

Por otro lado tendrá un efecto importante sobre la composición de la fuerza de trabajo, sobre su articulación en el mercado de trabajo y, consecuentemente sobre la propia clase obrera y la conformación estructural de las clases. Es evidente que el mercado de trabajo recibirá unas demandas distintas y que la reproducción de la fuerza de trabajo se verá afectada por la división técnica que, potenciando la componente jerárquica, permite descomponer el «trabajo social medio» necesario para la producción de mercancías, en trabajos distintamente cualificados, capaces de producir diferentes «valores» en una misma unidad de tiempo, pero a la vez posibilitan reproducir la fuerza de trabajo a menor coste al conseguir que las necesidades sociales y los tiempos de reproducción también sean distintos. En estas circunstancias es cuando el «oficio», como reunión de un trabajo intelectual y un trabajo manual, se descompone progresivamente en tareas parceladas y jerarquizadas artificialmente, que desarrollan distintos valores-trabajo.

De esta forma podemos considerar, por ejemplo, la tendencia a la «masificación» de la Universidad como la toma de conciencia para obtener la máxima rentabilidad del trabajo propio o del de los hijos. Como reacción a esta tendencia, y para mantener los «valores diferenciales» y perpetuar la reproducción de clase, se pondrán en marcha otros mecanismos compensadores —devaluación universitaria, categorización dentro de la propia Universidad, selectividades, etc.—, ya que de lo contrario se produciría la «uniformización» social, incompatible con el modo de producción. Las barreras son pues, artificiales y no responden a las capacidades individuales.

Un factor que se aprovecha es el establecimiento de costes de producción-reproducción diferenciales, a los que se hace corresponder salarios diferenciales, sea a través de la división social o de la división

espacial del trabajo. El salario diferencial en el espacio permite los desplazamientos empresariales buscando el máximo excedente. Cabe suponer que este espacio socialmente diferenciado, en el cual se dan necesidades a su vez socialmente diferenciadas, que requieren un salario de reproducción igualmente diferenciado, deberá ser mantenido por el modo de producción dominante como fuente espacial de explotación⁵.

Cabe pensar que el proceso diferencial es tanto el resultado de una «voluntad» consciente de las personas que integran el sistema para mantener las desigualdades, como el incremento de las «necesidades» sociales de las zonas explotadoras que obliga a explotar permanentemente al resto como único medio para mantener el propio desarrollo de las necesidades consumistas inherentes al modo de producción capitalista en el proceso de acumulación de capital.

...

Las implicaciones sociales de una transformación en la cualificación de la fuerza de trabajo induce unos cambios en áreas suficientemente importantes de las relaciones sociales, como para que su análisis sea polémico.

El estudio de la cualificación como componente de las características de la fuerza de trabajo con una utilidad propia para el mismo trabajador al margen de su utilización en el sistema productivo, y como resultado de una relación social impuesta por el marco y las condiciones de la organización del trabajo capitalista y por una relación de clase, debe situarse y de hecho así ha sucedido en el análisis más global de la evolución reciente del modo de producción capitalista.

El debate sobre la organización del trabajo, la evolución tecnológica, la división del trabajo, la cualificación, etc., forman parte de una misma confrontación de ideas en las que se oponen diferentes análisis globales.

De hecho este debate no es en sí nuevo sino que ha ido siguiendo

⁵ Una aportación en este sentido puede verse en Joan-Eugeni Sánchez, *Poder y espacio*, *Geo-Crítica*, n.º 23, Ediciones de la Universidad de Barcelona, Barcelona 1979, que recoge un resumen del estudio inédito titulado: *Poder i articulació de l'espai*.

las diferentes etapas de la organización del trabajo con sus consiguientes repercusiones en la cualificación de los trabajadores. Si hoy vuelve a ser de actualidad es porque estamos atravesando uno de esos períodos de aceleración en la reorganización del trabajo y por lo tanto de reestructuración de la cualificación demandada y necesaria para el sistema productivo, que ha comportado también un relanzamiento del debate de ideas sobre su comprensión, con la introducción de planteamientos y puntos de vista nuevos. Pero este debate no se ha reducido a unas discusiones académicas o teóricas entre estudiosos y analistas del trabajo, sino que se ha desarrollado, esencialmente de forma conflictiva, en el nivel de las relaciones sociales de producción, entre trabajadores y empresarios, existiendo una clara interrelación entre ambos niveles; llegando algunos autores a calificar de «nuevo movimiento social» el combate en torno a la cualificación.

En este proceso, el capital ha avanzado una estrategia concreta respecto a la cualificación obrera que ha incorporado a las políticas de gestión de la fuerza de trabajo, basadas en dos principios generales que se combinan mutuamente: a) desarrollo del control sobre la fuerza de trabajo y por lo tanto desposesión de todo saber obrero como forma de poder, y b) rentabilización del capital o mantenimiento de la tasa de beneficio.

Tanto si se consideran las consecuencias de la introducción de las innovaciones tecnológicas automatizadas bajo la forma taylorista de organización del trabajo, como si se tienen en cuenta las experiencias de nuevas formas de organización —enriquecimiento de tareas, grupos autónomos, etc.—, como las tentativas de recomposición de las antiguas formas bajo otra metodología, en todos los casos la transformación en los sistemas de cualificación ha pasado a ser un punto decisivo de la gestión empresarial.

El estudio de estas políticas de gestión empresarial de la fuerza de trabajo constituye una de las vías para abordar la cuestión de la cualificación (ver en la bibliografía los trabajos de M. Dadoy). Por parte obrera, la no aceptación de la estrategia patronal ha sido uno de los temas que han estado presentes en una gran parte de los conflictos de trabajo ocurridos en los últimos años de la década de los 60 y en la de los 70.

En muchos casos la actitud obrera ha sido de rechazo de la rees-

tructuración de los sistemas de cualificación y de defensa de las antiguas categorías profesionales.

Aunque la categoría profesional esté estrechamente relacionada con el salario, dada la relativa institucionalización de las revisiones y aumentos salariales que la presión sindical ha conseguido, la defensa de las antiguas cualificaciones no siempre ha respondido a una reivindicación salarial, sino al rechazo a la adaptación de la cualificación obrera al proceso de descualificación del trabajo, que representa en sí un transvase de saber y poder obrero a manos del capital.

La actitud sindical frente a la reestructuración de las cualificaciones ha abierto un profundo debate dentro del movimiento obrero que no sólo se ha circunscrito a discriminaciones ideológicas o de tendencias, sino que se ha basado en el protagonismo de sectores no tradicionales de la clase obrera afectados más directamente por la reestructuración de las cualificaciones.

Las huelgas de los O.S. franceses e italianos de los años 68-72, las luchas de los emigrantes en Francia, etc., giran en torno de problemas de cualificación y organización del trabajo. Es interesante a este respecto recordar el debate que promovieron los «Quaderni Rossi» sobre la reivindicación de una acción sindical tendente a la igualdad de las categorías profesionales y su incidencia en el movimiento sindical europeo.

La interpretación de este proceso también ha seguido varias etapas. En los años 50-60 la discusión se centra en las repercusiones de la automatización. Especialistas como Friedmann, Naville, Touraine; la revista *Cahiers d'Etude de l'Automation et des Sociétés Industrielles* o *Travail et Automation*, dedican sus investigaciones a ello. La cuestión se planteaba sobre si la automatización iba a cambiar de sentido la tendencia a la degradación de la cualificación que se estaba observando. El análisis se centra especialmente en la descripción de la nueva organización del trabajo y en su efecto alienante, pero sin llegar a abordar la perspectiva económica, ni una valoración global e histórica de su significado.

Por otra parte, existía una cierta creencia en que la automatización eliminaría la componente de esfuerzo manual de los trabajos automatizados, siendo asimilada por su «transferencia» en la propia máquina y en los procesos técnicos. Aparecen las teorías de «una nueva clase obrera», enmarcadas en una teorización más global sobre

la evolución del modo de producción capitalista, conocida como la «Revolución Científico-técnica». Partiendo de una concepción evolutiva y motriz de las fuerzas productivas sobre las relaciones sociales se predice un proceso de cualificación progresiva de la fuerza del trabajo.

La complejidad del tema, la dificultad de llegar a una definición precisa de la cualificación, la contestación de las previsiones de la Revolución Científico Técnica, hacen que en la década de los 70 se replantee el tema desde otras perspectivas. El coloquio organizado por la revista francesa *Sociologie du Travail*, en noviembre de 1972, explicita claramente esta actitud de búsqueda de nuevos enfoques.

El trabajo de H. Braverman (ver bibliografía), ya clásico en la materia ofrece una óptica global e histórica en la que se define un proceso de degradación creciente de la cualificación y del saber obrero a lo largo del desarrollo del modo de producción capitalista. En esa misma perspectiva, M. Freyssenet avanza su tesis sobre la existencia de un doble proceso de descualificación y sobrecualificación de la fuerza de trabajo, con la generalización del principio del automatismo. Esa tesis polarizó en un primer momento el debate a favor o en contra.

La gran mayoría de los autores coinciden en constatar el rompimiento de las cualificaciones tradicionales, pero las divergencias aparecen en el momento de valorar la situación actual y en la aceptación o no de un sentido de descualificación.

Uno de los argumentos que se presentan en contra es la dificultad o imposibilidad de comparar diferentes tipos de cualificación, sin tener una definición precisa y medible de este concepto.

«¿Qué jerarquía en la cualificación hay que acordar a los restos del modo de trabajo artesanal comparados con las actividades profesionales ejercidas de forma diversa? ¿Qué comparación se puede realizar entre lo que constituye hoy en día un obrero cualificado que dejó joven y hace tiempo un aparato escolar hoy trastornado, formado en el mismo puesto de trabajo, a través de un largo aprendizaje y del dominio empírico de su trabajo, con jóvenes conductores de maquinaria operando en instalaciones pesadas del mismo sector, después de haber seguido formaciones técnicas largas? Es cierto que asistimos a mutaciones completas de actividades y de saberes utilizados. Toda tentativa de clasificación presupone definiciones previas de es-

calas comunes e intertemporales, que según mis conocimientos no existen»⁶.

Frente a esta crítica, Freyssenet intenta una definición precisa y única de la cualificación en abstracto, basándose en el tiempo necesario de reflexión sobre la práctica como elemento común a todos los empleos. Definición que a su vez le ha valido críticas por la enorme complejidad y dificultad en mesurar los términos utilizados. El valor de la tesis de Freyssenet radica en la capacidad de síntesis de un proceso global y en su utilidad como hipótesis de interpretación, aunque en la realidad pueda ser contestada ante casos concretos por la gran diversidad y yuxtaposición de formas y estadios de la organización del trabajo. Sin embargo, coincide con la interiorización por parte de los trabajadores del proceso de reestructuración de los sistemas profesionales como descalificadores.

Desde otra perspectiva otros autores han llegado a las mismas conclusiones que Freyssenet. Por ejemplo, los trabajos de Ch. Palloix en el estudio de los mecanismos de internacionalización del capital detecta también un proceso de descalificación de la fuerza de trabajo, que actúa como variable en la movilidad del capital y en su inserción espacial.

La recolección de datos sobre la descalificación realizados por varios centros de investigación europeos, entre otros: el «Centre d'Etudes de l'Emploi», el «Centre d'Etudes et de Recherches sur la Qualification (CEREQ)» de París, el Laboratoire d'Economie et de Sociologie du travail (LEST)», de Aix-en-Provence (Francia), el «Istituto di Ricerca Intervento sui Sistemi Organizzativi (RSO)», de Milán, el «Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)», de Munich, han permitido que el debate se pueda apoyar sobre una base empírica suficientemente amplia, lo cual ha permitido profundizar en el estudio de las diferentes situaciones coexistentes.

Varios autores (M. Dadoy, B. Coriat y otros investigadores del «Groupe de Sociologie du Travail», de la Universidad de París VII) han seguido por la vía más empirista, pero menos global del análisis de casos concretos, por ramas, industrias, etc., para detectar las dife-

⁶ Iribarne, A d'Virville, M. de.: Les qualifications et leurs évolutions. Essais d'évaluation, in La qualification du travail: De quoi parle-t-on? Commissariat Général du Plan. La documentation Française. París 1978.

rentes estrategias en juego en torno a la cualificación. Otra vía de análisis es la del estudio de la profesionalidad obrera, de la resistencia obrera a la pérdida del control sobre las condiciones y organización del trabajo y por otra parte la observación de cómo la clase obrera logra mantener elementos de profesionalidad y saber obrero, a pesar de la estrategia del capital de sustraerle este tipo de actividad intelectual. En ese sentido son interesantes los análisis e investigaciones llevados a cabo por el «Istituto di Ricerca Intervento sui Sistemi Organizzativi (RSO, Milano)». El análisis comparativo a nivel internacional de las diferentes estructuras de cualificación entre países desarrollados han aportado datos de interés. En este sentido hay que destacar los trabajos comparativos realizados entre Francia y Alemania, poniendo en relación sus sistemas de educación y de cualificación, que ha permitido a ciertos autores pensar que existe una cierta influencia del sistema de educación sobre las cualificaciones del sistema productivo (ver, por ejemplo, los trabajos de A. Iribarne). En el marco de las instituciones de la C.E.E., también se han realizado toda una serie de estudios comparativos a nivel europeo.

El debate, sin embargo, continúa abierto y parece encaminarse hacia una mayor profundización y seguimiento de las estrategias concretas de gestión de fuerza de trabajo y hacia una mayor documentación del proceso histórico de la cualificación de la mano de obra. A partir de la crisis de la organización taylorista del trabajo, la estrategia patronal no está claramente definida hacia otro modelo de organización, lo que dificulta su seguimiento en el momento actual.

EL interés por presentar este tema como prioritario en *Sociología del Trabajo*, aparte de su actualidad entre los estudiosos del trabajo, radica en la oportunidad de introducir estas discusiones en el Estado español, en un momento de rápida transformación de la estructura del sistema productivo, agudizado con la crisis económica y por tanto de reorganización de los sistemas de cualificación tradicionales; lo que hace prever, si no queda absorbido por los problemas más acuciantes de la crisis económica, un incremento del protagonismo de la problemática de la cualificación en los conflictos de trabajo en los próximos años.

Las políticas de racionalización del trabajo que se están desarrollando con las crisis económica como medidas para abaratar los costes y mantener las tasas de beneficios, la desaparición de sectores de bajo nivel tecnológico y la introducción de empresas de alta tecnología, la modernización dentro de las mismas empresas, la introducción a través de las empresas con capital extranjero de nuevos métodos de organización del trabajo, etc..., van a plantear y están ya planteando una nueva política de gestión de la mano de obra. Haciendo una comparación entre las estructuras de cualificación entre sectores «tradicionales», por ejemplo el textil, y sectores «modernos», por ejemplo el químico, podemos aproximarnos a las consecuencias que tendrá sobre la demanda futura de cualificación en el mercado de trabajo a medida que el sector industrial vaya evolucionando.

En el caso de Cataluña, hemos obtenido los siguientes datos ⁷:

Distribución porcentual de la ocupación según su posición en el proceso de producción

	Total	Textil	Metal	Química
Dirección	11	8	11	14
Administración	12	6	12	19
Trabajo manual y subalterno	77	86	77	67
	(100)	(100)	(100)	(100)

Como podemos ver, es clara la tendencia a aumentar los puestos de dirección y mando, y aún más los administrativos, a costa de disminuir los trabajos manuales y subalternos. Lo importante es que ello no significa que disminudan todas las categorías dentro de cada grupo, sino que la disminución más fuerte se da en los obreros cualificados aumentando los peones y subalternos, mientras que en el grupo administrativo el crecimiento fuerte se da en los puestos semicualificados por encima de los cualificados. Dentro del grupo de directivos y mandos son los puestos de mayor nivel los que a su vez sufren un mayor incremento.

⁷ J. E. Sánchez: Empresa, cualificación y formación. ICE/PUB, Barcelona, 1979.

Hallando la diferencia porcentual relativa ⁸ como indicador de variación de porcentajes de ocupación entre los dos sectores tecnológicos extremos, textil y químico, se muestran en su verdadera magnitud las variaciones estructurales que a través de la división técnica del trabajo se están produciendo.

Diferencia porcentual relativa $\frac{a - b}{a + b}$ en la evolución

de la cualificación entre el sector químico y el textil

Categoría socio profesional	Distribución porcentual Q	T	Indice de variación $\frac{Q - T}{Q + T}$	N.º de orden de mayor crecimiento a mayor disminución
a) Directivos, titulados superiores y jefes departamento	7	2	0,55	2
b) Técnicos medios	4	2	0,33	5
c) Encargados o jefes de sección	3	4	-0,14	9
d) Administrativos cualificados	7	3	0,40	3
e) Administrativos semicualificados	12	3	0,60	1
f) Jefes de Equipo	3	3	0	7-8
g) Obreros cualificados	16	42	-0,44	10
h) Obreros especializados	34	34	0	7-8
i) Subalternos	5	3	0,25	6
j) Peones	9	4	0,38	4
TOTAL	(100)	(100)		

⁸ La diferencia porcentual relativa se ha calculado a partir de la fórmula $\frac{a - b}{a + b}$ cuya medida va desde -1 a través de 0 hasta + 1, medida que es relativamente estable y que toma en cuenta la dependencia de la diferencia en los marginales. J. Galtung Teoría y métodos de la investigación social, EUDEBA, Buenos Aires, 1966, Tomo II, pág. 245.

Si agrupamos las categorías de trabajo según su dinámica de evolución tenemos:

Crecientes

— Administrativos semicualificados	(+ 0,60)
— Directivos, titulados superiores	(+ 0,55)
— Administrativos cualificados	(+ 0,40)
— Peones	(+ 0,38)
— Técnicos medios	(+ 0,33)
— Subalternos	(+ 0,25)

Decrecientes

— Obreros cualificados	(— 0,44)
— Encargados o jefes de sección	(— 0,14)

Estables

— Jefes equipo	(0,00)
— Obreros especializados	(0,00)

Crecen tres tipos de trabajos: el administrativo, especialmente el de baja cualificación; los directivos y personal altamente cualificado, y en bastante menor proporción los técnicos medios, y por último, los trabajos de menor cualificación, cual son los peones y subalternos.

Este aumento se efectúa a expensas, primordialmente, del trabajo manual cualificado, el cual, en términos absolutos desciende desde dar ocupación al 42% de trabajadores hasta un 16%. Por un lado comporta dejar de ser el grupo más numeroso, casi la mitad, a alinearse aproximadamente con el grupo de administrativos semicualificados, por el otro significa ceder la primacía del trabajo manual a los especialistas que pasan a ser el grupo mayoritario y más del doble que los cualificados aun cuando hayan permanecido proporcionalmente estables dentro de la estructura global.

En el conjunto de la cualificación podemos resumir que el mayor aumento relativo se da en la alta cualificación —en especial titulados superiores— seguido de los puestos sin cualificaciones, mientras que los especialistas aumentan fundamentalmente en las tareas administrativas.

Diferenciación de la cualificación utilizada según los sectores por grandes grupos de cualificación
(comparación de las distribuciones porcentuales relativas)

Grupos de cualificación	Distribución porcentual			Variación porcentual relativa entre sectores		
	Q	M	T	TM	MQ	T-Q
Alta cualif. (a + b)	10,8	7,1	4,5	+ 0,22	+ 0,21	+ 0,41
Cualificados (c + d + f + g)	29,7	43,1	51,9	— 0,99	— 0,18	— 0,27
Especialistas (e + h)	46,2	41,6	36,8	+ 0,06	+ 0,05	+ 0,11
Sin cualif. (i + j)	13,3	8,2	6,8	+ 0,09	+ 0,24	+ 0,32
	(100)	(100)	(100)			

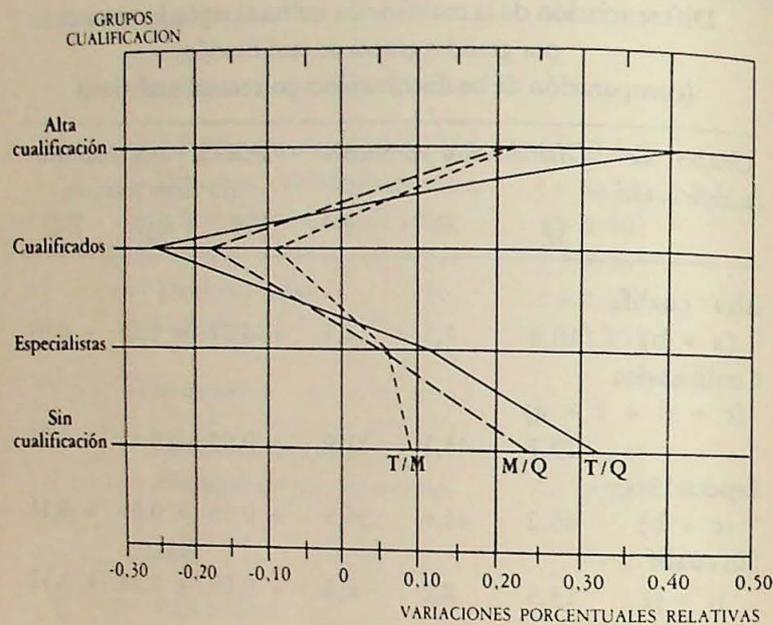
El grupo que pierde peso relativo, en una magnitud importante es el de los trabajos que consideramos cualificados a secas.

Si grafiamos esta evolución aparece con nítida claridad como en el sector productivo industrial catalán se da el proceso de «sobre cualificación/descualificación» de las fuerzas productivas del que hemos hablado anteriormente como evolución global del sistema económico. En los valores absolutos se ve cómo pasa a ocupar el primer lugar los especialistas dentro del químico, sustituyendo al sector cualificado claramente predominante en el textil y ya menor en el metal.

Esas cifras son suficientemente expresivas como para llamar la atención sobre este tema y para que sirvan de acicate de nuevos esfuerzos de investigación dada la prácticamente nula bibliografía existente en el Estado español. Es por ello que nos hemos visto obligados a dedicar en este número un peso quizás excesivo a las aportaciones extranjeras.

Hemos escogido la traducción de las cuatro ponencias presentadas en el coloquio de Dourdan (marzo de 1977, Francia) sobre la división del trabajo, en su apartado sobre la cualificación, por su interés al

Evolución de la cualificación por sectores



reflejar diferentes aportaciones y vías de investigación, siempre desde una perspectiva crítica respecto a la evolución de la cualificación de la fuerza de trabajo.

El artículo de Mickler, aparecido en la revista francesa *Sociologie du Travail*, aporta la confirmación de la tendencia descualificadora en el caso de Alemania, país en el que por los efectos de la división internacional del trabajo se concentra un porcentaje elevado de trabajo cualificado de concepción y experimentación, que podría hacer pensar en que esa tendencia no se daría.

Por último, la aportación de Fernández de Castro, basada en un análisis del cambio que se observa en los años 70, según las estadísticas oficiales, de la tendencia de la cualificación, avanza una interpretación personal en el sentido de intentar definir este cambio como una nueva etapa del desarrollo capitalista, en contraposición a los que defienden que la descualificación forma parte de alguna manera de una tendencia inherente a la evolución del mismo sistema capitalista.

Tenemos que lamentar el no haber podido publicar la aportación de Víctor Pérez Díaz, tal como habíamos anunciado, debido a causas ajenas a la revista.

Descalificación de la fuerza de trabajo o nueva etapa de desarrollo capitalista

Ignacio FERNÁNDEZ DE CASTRO

Algunos autores señalan que el desarrollo capitalista ha entrado en una nueva fase caracterizada por la disminución relativa de la fuerza de trabajo empleada en la producción de mercancías, disminución a la que se acompaña un lento pero indudable proceso de descualificación de la fuerza de trabajo empleada.

Después del rápido crecimiento que acompañó a la «revolución técnica», acompañado de cambios profundos en la composición orgánica de la fuerza de trabajo empleada, con crecimientos relativos mucho más importantes de las categorías técnicas y decrecimientos sustanciosos de la mano de obra sin calificación alguna, sigue una fase en cuyos inicios nos encontramos con que el crecimiento absoluto de fuerza de trabajo pierde su ritmo y hasta llega a detenerse, y en la que los crecimientos relativos de los técnicos y trabajadores cualificados acusa un cambio de signo, hasta el punto de que en el conjunto puede observarse un proceso real de descualificación.

El hecho en sí se discute, y aun cuando se admita, la polémica se sitúa sobre su significación: puede tratarse de la incidencia de la crisis prolongada por la que atraviesa el capitalismo como consecuencia del alza del petróleo y otros factores coincidentes, puede también interpretarse como uno de los síntomas que evidencian que el modo de producción capitalista ha entrado ya en una fase final y anuncio de

que sus contradicciones han llegado a un punto insalvable; puede también considerarse como una «vuelta a la normalidad» tras un período de «euforia» coyuntural, algo así como la demostración de que «Marx tenía razón» cuando formuló la ley del empobrecimiento progresivo, o bien se trata de una fase más del desarrollo, fase que no escapa a las leyes generales que racionalizan progresivamente al modo de producción capitalista, la centralización, la concentración y la división del trabajo.

En nuestro país, el proceso de calificación de la fuerza de trabajo que era evidente en los años sesenta y que se prolongó todavía en los primeros años de esta década se ha detenido o al menos ha disminuido de forma bastante considerable, aunque, por otra parte, éste no es el punto que pueda ser debatido, sino otro, ya que la detención del proceso o la relativa disminución de su ritmo podría ser debido a una situación coyuntural de crisis y volver a reaparecer y aun acelerarse para recuperar el tiempo perdido, una vez que se hubiese superado el bache económico y nuestro capitalismo hubiera recuperado su velocidad de cruce.

La cuestión se sitúa fuera de los períodos coyunturales. Las observaciones realizadas por algunos sociólogos y economistas llevan a la conclusión de que el capitalismo, cuando llega a un punto de su desarrollo tecnológico, no precisa de fuerza de trabajo calificada, o, dicho en otros términos que puede observarse en las sociedades avanzadas un proceso de descalificación de la fuerza de trabajo incluida en el proceso productivo, sin que esta disminución sea compensada por el crecimiento de la mano de obra altamente calificada que reclaman los departamentos de investigación de las grandes empresas, ni por los organismos y estructuras dedicadas a la innovación científica y a sus aplicaciones en la industria.

En primer lugar, se trata de una cuestión de hecho, el determinar si efectivamente es cierto que se da este proceso de descalificación y, en segundo lugar, supuesto este proceso, llegar a analizar sus causas y sus efectos sobre la sociedad o las sociedades en que se presenta, así como ensayar de encontrar los límites del mismo en el caso de que tales límites existan o en su defecto analizar que estamos ante un proyecto que llevará al punto cero de la descalificación absoluta para grandes masas de la población trabajadora.

La descalificación de la fuerza de trabajo

La señal de alarma —al menos en nuestra formación social— se ha presentado en el mercado de trabajo sectorial de los técnicos superiores, donde se ha pasado de una situación en que la demanda excedía con mucho a la oferta, a la situación contraria. Hoy, las empresas que necesitan técnicos de grado superior tienen dónde elegir en tanto que la mayor parte de las nuevas promociones de ingenieros se las ven y se las desean para encontrar su primer empleo. A esta nueva situación se ha añadido el hecho de que hoy son muchos los técnicos superiores que están subemplados, es decir, que los trabajos que realizan no corresponden a los títulos que ostentan y a los conocimientos que se les suponen. El paro de los ingenieros, un grupo hasta no hace mucho privilegiado que imponía sus condiciones en un mercado de trabajo que les resultaba altamente favorable, ha sido la primera referencia concreta que nos pone en el camino de comprobar que las previsiones de crecimiento de la demanda de la industria de esta fuerza de trabajo estaban equivocadas, y equivocados los planes de multiplicarlos abriendo la mano en su selección y reclutamiento, creando nuevas escuelas y nuevas especialidades. A esta primera constatación han seguido otras y todas van en el mismo sitio. No sólo los ingenieros superiores, sino el resto de las profesiones con título superior padecen una situación de mercado desfavorable y el crecimiento de la oferta, alentada por unas perspectivas del crecimiento económico basado en el desarrollo técnico, no ha sido seguida por el crecimiento de la demanda que en general parece estancada o semiestancada. Hoy resulta evidente que son mayoría los postgraduados superiores de todas las carreras universitarias y de escuelas superiores que al terminar sus estudios no encuentran empleo y tienen que esperar largos períodos en paro y hasta, en definitiva, colocarse en puestos inverosímiles que tienen poco que ver con los conocimientos que adquirieron y que se suponía que les iban a servir para actividades profesionales específicas hoy inexistentes.

Los titulados medios tampoco se encuentran en buenas condiciones ante el mercado de trabajo y el paro les afecta de forma alarmante, y aun los mismos profesionales de oficio, con sus títulos de formación profesional recién creados y estrenados, se han encontrado que

no era completamente cierto que la industria y los servicios les estuvieran esperando con los brazos abiertos, hartos ya de que sus puestos estuvieran provisionalmente cubiertos por obreros mal preparados, sin conocimientos profesionales, improvisados sobre el tajo a falta de que el sistema de enseñanza asumiera la tarea de su formación previa a la oferta en el mercado de trabajo.

Lo menos que puede decirse es que el colosal desarrollo de la enseñanza profesional y técnica en sus diversos grados y especialidades no ha sido la respuesta a una industria ávida de gente preparada, casi detenida en su desarrollo por falta de mano de obra calificada. La multiplicación de los panes y los peces, en este caso, no corresponde al hambre de los consumidores potenciales, y las promociones de las distintas profesiones desde las más calificadas hasta las más modestas, no encuentran las «salidas» que esperaban, y se acumulan inactivas ante un mercado de trabajo cerrado que ofrece con cuenta gotas nuevos puestos de trabajo. Las empresas amortizan empleos, reducen plantillas y cuando crecen lo hacen obedeciendo al criterio de reducción y ahorro de mano de obra, planeando la máxima racionalización del trabajo o la introducción de máquinas y sistemas que diezman la fuerza de trabajo, que permiten la reducción de sus efectivos subempleados, sin disminuir el ritmo de sus producciones.

Esta situación del mercado de trabajo se ha traducido en los últimos años en un aumento bastante espectacular del paro que sigue creciendo pese a las medidas con las que se trata de corregir desde la Administración la tendencia, estimulando la inversión y ofreciendo ventajas fiscales a cuantos se lanzan a la aventura de crear nuevos empleos, y aun invirtiendo directamente en los lugares donde el problema es más agudo y alcanza cotas dramáticas e insoportables.

La crisis explica en parte esta situación del empleo, pero no de forma total. Los expertos señalan que ya no es posible, aun suponiendo un nuevo período de euforia y de desarrollo, el que se recuperen los niveles de empleo anteriores a la crisis, en gran parte debido a que las relaciones entre nuevas inversiones y empleo, y entre éste y producción son cada día más desfavorables al empleo y que la propia crisis ha provocado un cambio profundo en las estructuras productivas, un salto cualitativo en la organización del trabajo que permite un crecimiento de la producción con un crecimiento relativamente menor de la fuerza de trabajo, no sólo cuantitativo sino también en

los niveles de su cualificación media; a la cadena sucede la automatización, los aumentos del sector terciario en la industria son detenidos y aún se encuentran en retroceso por el uso de ordenadores, el ejército de vendedores desaparece reemplazado por las técnicas publicitarias y por el uso masivo de los medios de comunicación social, las enormes empresas con sus millares de trabajadores empiezan a ser reemplazadas por plantas menores que, sin embargo, tienen una capacidad productiva similar a la de sus mastodontes antepasados; y en el orden de la calificación, no sólo la máquina automática programada está sustituyendo al profesional de oficio, exigiendo servidores atentos pero no necesariamente hábiles y calificados, sino también y sobre todo la investigación y la innovación se concentra en sectores específicos, constituyendo una nueva rama de la actividad productiva, con lo que hacen innecesario el que las empresas mantengan sus propios departamentos de proyectos y de investigación, con una futura reducción drástica de la necesidad de técnicos superiores y de sus ayudantes calificados, diseñadores y proyectistas, y aun de una masa de profesionales de oficio que realizaban los modelos y los perfeccionaban hasta su puesta a punto. Hoy ya —y la tendencia no ha hecho más que iniciarse—, la mayor parte de las empresas de producción trabajan sobre patentes adquiridas, y sobre sistemas completos de fabricación ajenos, abandonando la pretensión imposible de crear por sí mismas nuevos productos o nuevos sistemas de producción competitivos. Las plantas enteras se venden con su folleto de modo de empleo que puede entender un niño, y los empresarios empiezan a preguntarse si no es un despilfarro el tener un cuerpo de ingenieros y de técnicos calificados para este trabajo de estar al tanto de las novedades mediante la lectura de folletos y artículos publicitarios.

Cierto que en las ramas de actividad cuyo objeto es la innovación y la creación de sistemas, se necesitan trabajadores altamente calificados e imaginativos, pero en número infinitamente menor que el que es preciso cuando cada empresa tiene que solucionar sus problemas para mantenerse en la línea de la competitividad, trabajando en el secreto de sus laboratorios y departamentos de investigación para sorprender al enemigo; hoy el problema puede solucionarse con un empleado avisado que conozca el inglés y el alemán y que marque con una cruz el anuncio de la nueva técnica que le interesa.

En resumen, puede pensarse que en la nueva etapa en la que en-

tramos y que probablemente la crisis ha anticipado, el enorme y largo proceso de división del trabajo en que se concreta la interna racionalización del proceso productivo dentro del modo de producción capitalista, está dando un nuevo salto cualitativo al asumir en la macroestructura del sistema aspectos técnicos que hasta hace muy poco tenían que resolverse en la microestructura de la empresa. La etapa que está terminando se caracteriza en que cada empresa, en su división de trabajo interna, tenía que asumir la necesaria innovación y perfeccionamiento, la improvisación imaginativa y el estudio riguroso de sus problemas para no quedarse en la cuneta, y en su organización interna le eran necesarias todas las calificaciones profesionales, todos los oficios, todas las sabidurías y todas las habilidades; en tanto que en la nueva etapa la innovación y el perfeccionamiento, el estudio y la investigación, la imaginativa concepción de modelos y aun la creación de las nuevas necesidades, empiezan a constituir una actividad separada, una rama de actividad, una especialización empresarial; la macroestructura asume esta división del trabajo y en las empresas, en la mayoría de las empresas, la descalificación interior es inevitable. Si las nuevas formas se imponen es que necesariamente responden a un ahorro de fuerza de trabajo calificada, por lo que el conjunto de la fuerza de trabajo sufre el proceso de descalificación. Si a esta tendencia general se añade el que existe la división internacional del trabajo, y que son sólo países hegemónicos los que desarrollan las ramas especializadas de la investigación y de la imaginación y en estos países estas ramas empiezan a constituir sus sectores punta y una forma de penetración en los mercados y de mantener su hegemonía, nos será fácil comprender que el proceso de descalificación para los países no hegemónicos puede llegar a ser absoluto y próximo a los niveles cero. Basta que los nuevos procesos y sistemas de producción que adquieran queden rápidamente obsoletos por la aparición de «nuevos modelos» para que no precisen siquiera una fuerza de trabajo especializada en mantenerlos, porque lo que hay que hacer es tirarlos a la basura cuando se presenta la primera avería y comprar lo nuevo, si no se quiere quedar fuera de juego.

El proceso de división del trabajo a nivel de macroestructura, no afecta sólo a las calificaciones llamadas «técnicas», sino también a los sectores terciarios. El ejemplo más típico nos lo ofrecen las empresas mecanizadas que ofrecen sus servicios para la confección de las nómi-

nas o de la facturación a las empresas medias y que evitan que estas empresas tengan que mantener los departamentos correspondientes con un ahorro de personal de calificaciones superiores y medias y aun de personal subalterno. Otro tanto puede decirse de los departamentos de ventas, en los que se está sustituyendo la organización de vendedores, que visitan a los clientes, con los servicios de las grandes empresas publicitarias capaces de «vender» con mayor eficacia que una gran organización de vendedores profesionales.

En resumen, este proceso de racionalización dentro de la división del trabajo, es probablemente mucho más decisivo para la reducción del empleo y para su descalificación cuantitativa (disminución de las necesidades de empleos de calificación superior, media y de profesionales de oficio), que el proceso de automatización en sí mismo, aunque ambos, desde luego están relacionados, ya que si no se hubiera alcanzado un alto grado de desarrollo tecnológico esta nueva etapa de división del trabajo no se hubiera podido alcanzar.

Aun cuando el proceso queda de hecho parcialmente compensado por la penetración capitalista en actividades nuevas, sobre todo en el sector servicios, y dentro de éstos la industria del ocio, puede afirmarse que se está iniciando una nueva etapa en el desarrollo capitalista en lo relativo a la composición orgánica de la fuerza de trabajo, en la que las calificaciones tradicionales se están modificando profundamente en sus participaciones relativas y aun probablemente en sus escalas.

Por una parte, parece irreversible el proceso de desaparición del peonaje o su reducción a cifras cada vez más pequeñas y marginales en la totalidad del proceso, desaparición que caracterizó la etapa anterior, caracterizada por la calificación de la Fuerza de Trabajo; por otra, está naciendo una nueva capa, que parece va a ser en el futuro la mayoritaria, de «especialistas», que se diferencia de los especialistas de la primera época del maquinismo (que no eran otra cosa que peones rápidamente enseñados y adaptados para un trabajo especial y concreto poco complicado propio del trabajo en cadena, para el que no eran, sin embargo, necesarios conocimientos profesionales) en que el trabajo que van a tener que realizar no es propiamente manual y exigente de una habilidad o maña sobre la que descansaba la productividad del sistema, sino de fácil comprensión intelectual y escaso

esfuerzo y habilidad física. La atenta vigilancia de la máquina, el manejo de mandos sencillos siguiendo modos de empleo simples, la anotación de procesos y de resultados por procedimientos que enlacen sobre circuitos mecanizados, la comprobación de resistencias y calidad de las piezas, o de los elementos que entran y salen en el proceso, son «tipos» de trabajos que caracterizan a esta nueva capa de especialistas, y que si por una parte exigen un nivel de preparación intelectual y de conocimientos muy superior al exigido por los antiguos especialistas de la cadena, no hace necesario ninguna calificación profesional de oficio y sí, tan sólo, un rápido aprendizaje de las operaciones concretas en que consista su trabajo, lo cual les será muy sencillo, partiendo del nivel cultural requerido.

Esta capa de «especialistas», va muy rápidamente a sustituir a los profesionales de oficio y a los «especialistas de la cadena», constituyendo la masa trabajadora más importante, por no decir única, de todo el sector industrial tradicional. Los profesionales de oficio, los cuadros medios y los superiores de tipo técnico, por la división del trabajo en la macroestructura, tenderán a desaparecer de la industria tradicional y en número más reducido a concentrarse en las empresas de innovación de sistemas y creación de modelos, de investigación de nuevos materiales y fuentes de energía, así como en aquellos de desarrollo de la informática, almacenamiento y tratamiento de datos, análisis y creación de programas de base para la toma de decisión por objetivos que caracteriza la función de los niveles ejecutivos. El propio sector terciario dentro de la industria se verá afectado por esta remodelación de la composición orgánica del trabajo y también, desde luego, una buena parte de las empresas de servicios.

Al lado de los nuevos «especialistas», también tiende a remodelarse el cuadro de mandos que cada vez en menor medida se apoya sobre los técnicos, tal como ocurría en la etapa anterior en que los cuadros técnicos medios y superiores ejercían el mando de los equipos y talleres, para de forma mucho más decidida basarse sobre técnicas de mando, sobre el conocimiento de los mecanismos de los comportamientos, sobre las sutiles manipulaciones de los estímulos y de las respuestas. En los niveles superiores de decisión el cambio también resulta visible: no hace demasiado tiempo en la escala jerárquica el mando superior correspondía a técnicos superiores procedentes de los departamentos de fabricación, en tanto que hoy tendencialmente el

nivel de decisión va quedando en manos de los expertos de mercado, de los que conocen las técnicas de la planificación sobre objetivos, para los que la fabricación es un problema más a resolver por decisiones de mercado (adquisición de nuevos equipos, sistemas o modelos), que por el impulso interno de innovación de la propia industria. En esta remodelación se observa no sólo un cambio interior en las calificaciones necesarias para los cuadros de las empresas, sino también una reducción cuantitativa, ya que los cuadros no deben cubrir dos funciones (las técnicas de fabricación y las técnicas de mando) sino una sola, por lo que las áreas sobre las que ejercen su función pueden ampliarse amortizándose puestos en la plantilla. El proceso en sí mismo, por otra parte, supone una descalificación en cierto modo similar a la que representa en la masa de trabajadores profesionales la aparición del nuevo especialista, ya que en términos generales, y salvo en los niveles más altos del departamento de personal que exigen calificaciones superiores, para toda la escala de mandos no se reclaman conocimientos técnicos de psicología social, sino simplemente una preparación cultural suficiente para asimilar las técnicas de dinámica de grupos y otras similares, cosa que puede hacerse desde un cierto nivel de cultura con bastante rapidez mediante un cursillo sin necesidad de realizar estudios superiores.

En conjunto, se puede concluir que la totalidad del aparato productivo —excluidas las empresas de los países hegemónicos— está entrando en una etapa de descalificación de su mano de obra, que en países como España todavía queda en la penumbra por los efectos de la crisis que permite conservar la ilusión de que se trata de un efecto de la coyuntura, y por la persistencia todavía del fenómeno inverso que caracterizó la etapa anterior de la drástica disminución del peonaje y aun de los especialistas «de la cadena», que puede interpretarse como un proceso de calificación general, más todavía cuando las empresas no han adaptado sus composiciones orgánicas a la nueva realidad y siguen conservando las categorías de profesionales de oficios y aun de cuadros técnicos para los cuadros de mando, y subempleando a los profesionales de oficio y a los técnicos medios y superiores que los desempeñan.

*Los nuevos campos de actividad capitalista
no parece que puedan llegar a compensar este proceso
de descalificación profesional*

Paralelamente a este proceso de descalificación que se va desarrollando sobre todo en la estructura de producción industrial, se sigue ampliando el campo de penetración capitalista, y el modo de producción capitalista va inexorablemente invadiendo sectores de actividad nuevos y aquellos que todavía permanecían como «reservas» del precapitalismo. La agricultura, la pesca, la sanidad, la enseñanza, el comercio, los servicios personales, el espectáculo, los deportes, el descanso, el ocio, el arte... van siendo sucesivamente penetrados por el modo de producción capitalista que, al propio tiempo, crea nuevos sectores de actividad, como algunos medios de comunicación social o ciertos tipos de transporte, que aparecen con el capitalismo y se desarrollan desde su nacimiento como actividad capitalista.

Desde el punto de vista del empleo y del mercado de trabajo, esta progresiva penetración capitalista y su permanente ampliación a campos antes inexistentes, aparece como un proceso de creación de nuevos empleos, y de nuevos puestos de trabajo para ciertas categorías profesionales y calificaciones, y compensando, hasta cierto punto, el proceso de descalificación y de restricción aun cuantitativa que se observa en los sectores capitalistas tradicionales y de un modo especial en la industria.

Sin embargo, el impacto de esta progresión rápida queda en gran parte anulado por el hecho evidente de que al par de que ensancha la demanda de fuerza de trabajo en el mercado de trabajo, aumenta la oferta ya que la penetración va inevitablemente acompañada de la destrucción de las estructuras productivas anteriores precapitalistas, «liberando» de las mismas a la fuerza de trabajo precapitalista que las realizaban. El caso más típico y más resentido es el de la agricultura, con la emigración masiva de campesinos y peones del campo a las ciudades y a la industria, aunque también el mismo fenómeno puede observarse en el comercio, con la desaparición de la estructura familiar de las tiendas y la progresiva implantación de los grandes almacenes y centros comerciales de carretera. La invasión capitalista en algunas tareas que constituían la ocupación importante y principal de

las amas de casa, no puede dudarse de que está siendo uno de los factores decisivos para que las mujeres, cada vez en mayor número, acudan al mercado de trabajo aumentando la oferta de fuerza de trabajo en cantidades importantes.

La mayor racionalización del modo de producción capitalista sobre los sistemas precapitalistas que destruye, hace que la fuerza de trabajo liberada sea en general bastante mayor que los nuevos empleos que proporciona, aunque una parte de este efecto queda anulado en algunos casos porque el cambio se acompaña con la conversión de un sistema de producción artesano en producción de masa, con la transformación del consumo desde un consumo restringido y selectivo en un consumo de masa que hace que en ocasiones el número de empleos creados sea mayor que los que con anterioridad eran necesarios. Este puede ser por ejemplo el caso de la sanidad en su conjunto, comprendiendo la industria farmacéutica, y la industria dedicada a las vacaciones cuando éstas se convierten en «turismo» de masa por la creación de una infraestructura capitalista, turismo que nada tiene que ver con aquellas largas vacaciones que disfrutaban algunas familias sobre una estructura tradicional de mansiones de familia, de playas desiertas, de disfrute de un campo todavía poblado de vacas y de hierba recién segada, de campesinos respetuosos, vacaciones y no turismo fuertemente añoradas por los privilegiados estivantes. Un enjambre de nuevos empleos ha surgido de las transformaciones provocadas por la penetración capitalista en estas áreas antes reservadas, empleos en número y calificación mayores a los que antes proporcionaba su explotación precapitalista.

Es evidente, que cuando se trata de actividades nacidas con el capitalismo y desarrolladas por su progreso, su incidencia cada vez más importante en el mercado de trabajo se contrapone atenuando los efectos de la tendencia a que antes hemos aludido y que afecta a los sectores más antiguos, pero parece al menos dudoso de que no se llegue a un punto en que los efectos restrictivos de la racionalización no lleguen a imponerse sobre los expansivos de la penetración e innovación que venimos señalando.

Uno de los campos más expansivos en el mercado de trabajo ha sido el sector de enseñanza, cuyo «boom» más espectacular se ha producido en dos momentos del desarrollo capitalista: el primero íntimamente relacionado con la alfabetización generalizada y

necesaria a los primeros inicios de la revolución industrial, el segundo explicado por la exigencia de cualificación de la fuerza de trabajo en el momento de la revolución técnica. El desarrollo de la enseñanza ha sido tan espectacular y determinante que, a cubrir sus propias necesidades de fuerza de trabajo calificada (profesores y maestros), ha dedicado una buena parte de los esfuerzos en sus niveles superiores, hasta el punto de que hoy en cualquier sociedad desarrollada, la Universidad trabaja, en un tanto por ciento muy elevado, para autoabastecer al sistema de enseñanza que ocupa un lugar importantísimo en la demanda de fuerza de trabajo con titulación superior en el mercado sectorial al que acuden los universitarios en busca de destino.

Parece que en el caso de que llegara a imponerse el proceso de descalificación que hemos señalado como característico de la etapa de desarrollo que se inicia, el sistema de enseñanza se vería fuertemente afectado en su readaptación al mercado de trabajo modificado y que su incidencia por autoabastecimiento en el mercado de trabajo de titulación superior también se modificaría profundamente, salvo que sus funciones se plantearan en términos distintos, pero esto ya es una cuestión que queda fuera de los términos de este trabajo.

Podríamos resumir nuestras conclusiones respecto a la realidad o no del proceso de descalificación de la fuerza de trabajo capitalista en tres puntos:

1. El proceso tendencialmente existe en una etapa que se inicia por un salto cualitativo en la división de trabajo. Las actividades de investigación, de innovación, de aplicación técnica, de creación de modelos, de recopilación y tratamiento de los datos, de desarrollo de programas y algunos trabajos de control y contables están siendo objeto de la división de trabajo a nivel de la macroestructura, desapareciendo de la microestructura. A este factor fundamental se añade el de la automoción y mecanización programada que afecta fundamentalmente a dos grupos o categorías de trabajadores, a los especialistas «de cadena» y los profesionales de oficio, así como el primer factor afecta a los técnicos en todos sus grados y en menor medida a los profesionales de oficio.

2. En la nueva composición orgánica del trabajo, la capa mayoritaria estará constituida por los «especialistas» de nuevo cuño, caracte-

rizados por su cultura de base de tipo medio pero sin conocimientos profesionales.

3. El fenómeno será especialmente visible en los países industrializados no hegemónicos, ya que la división del trabajo macroestructural tiene su desarrollo en el nivel internacional situando los nuevos sectores-punta exclusivamente en los países hegemónicos y como expresión de su hegemonía. El proceso —por último— no parece que llegue a ser compensado por la ampliación del capitalismo a sectores y a áreas de actividad nuevas.

El problema de la revalorización de la fuerza de trabajo en su relación con el proceso de su descalificación

Aun cuando coyunturalmente y como consecuencia de la crisis económica, pueda parecer que a la descalificación se acompaña un proceso de desvalorización de la fuerza de trabajo, la cuestión no está nada clara, ya que todo parece indicar que la ampliación del capital social requiere, o sigue requiriendo, en la etapa que se inicia la revalorización de la fuerza de trabajo ya que, en definitiva, el valor del conjunto de las mercancías producidas por el sistema, valor ampliado en su etapa de producción, se realiza en el mercado y éste es cada día más dependiente del consumo de los trabajadores asalariados. Toda ampliación en la oferta de mercancías en el mercado exige la respuesta de una demanda ampliada de los trabajadores y esta demanda ampliada sólo puede existir si la fuerza de trabajo se revaloriza. De hecho, y sólo en las formaciones sociales cuya balanza comercial acuse un aumento sustancioso de las exportaciones se puede concebir la circulación ampliada del capital social sin que necesariamente suponga una revalorización de la fuerza de trabajo, y aun en este caso es dudoso que pudiera producirse, en un capitalismo que hubiera sobrepasado sus etapas primeras de desarrollo, ya que cada vez en mayor proporción la circulación ampliada del capital resulta dependiente de los «fondos ajenos» y éstos en su mayor parte, pertenecen formalmente a los trabajadores, aun cuando constituyan la base del poder de financiación de las instituciones de crédito que los utilizan ejerciendo sobre ellos la posesión «real».

En la etapa anterior, en la que se podía constatar el proceso de

calificación de la fuerza de trabajo y aun su rápida ampliación cuantitativa, el aumento del valor de la fuerza de trabajo expresaba precisamente el proceso de su calificación progresiva. Es decir, no era necesario que variase el valor de la fuerza de trabajo sin calificación alguna, ni tampoco el valor de la fuerza de trabajo calificada para que aumentara el valor de la fuerza de trabajo en su conjunto, sino que era suficiente que en el conjunto disminuyeran los trabajadores sin calificación, en tanto que aumentaran los trabajadores calificados; en el fondo, podría aceptarse el que no se trataba de un proceso real de revalorización, sino simplemente de un proceso de calificación. Hasta era posible concebir que el valor de la fuerza de trabajo disminuyera y que sin embargo aumentase el consumo obrero por el aumento de su número y por la movilidad interna ascendente debida al proceso de calificación.

La cuestión cambia cuando se registra un proceso de descalificación y una indudable contención en el crecimiento del número de trabajadores asalariados. En esta situación, aun suponiendo que el valor de la fuerza de trabajo no disminuya, nos encontraríamos ante una global desvalorización de la fuerza de trabajo en su conjunto que, inmediatamente, tendría su repercusión sobre el consumo y aun sobre la financiación exterior para que la circulación del capital social, peligrando seriamente o haciendo imposible su ampliación. Por esta razón, aun cuando coyunturalmente la crisis haya detenido el crecimiento, pensamos que el capitalismo tiene que resolver el problema y hacer compatible la descalificación de la fuerza de trabajo con su revalorización, o, dicho de otra forma, que la revalorización de la fuerza de trabajo debe desprenderse de la «justificación» que le proporcionaba su progresiva calificación.

Es más, si el capital social va a seguir circulando de forma ampliada, la revalorización de la fuerza de trabajo tendrá que hacerse no sólo a contracorriente del proceso de descalificación, sino también en una situación de mercado de trabajo muy desfavorable para su revalorización, ya que se realizará pese a la presencia de una masa de parados importante, es decir, pese a que la oferta de fuerza de trabajo será muy superior a la demanda en todos los mercados de trabajo sectoriales y a que el capital en sus distintas partes trate de aprovechar la ocasión para rebajar los salarios.

Existe, desde luego, ya lo hemos dicho, la solución del mercado

exterior y es ésta la solución política que se ensaya en la hora actual en nuestro país; pero esta solución tropieza con el inconveniente de que los demás «no se dejan», por lo que parece difícil que, pese a los aumentos reales e importantes de nuestras exportaciones que lentamente se acercan a nivelar nuestra balanza, lleguen a ser la salida de nuestros excedentes, hasta el punto de que le sea necesario al Capital recurrir a la ampliación del mercado interior para asegurar su propia ampliación.

Si esto es así, y todo parece indicarlo, no cabe otro camino que el de la revalorización de la fuerza de trabajo, revalorización que puede coincidir con el proceso de descalificación y con una situación de mercado de trabajo desfavorable, en cuyo caso la solución del Capital Social o de sus intereses globales que entran en contradicción con los intereses de cada una de sus partes que tratan de aprovechar la ocasión para la desvalorización, no puede ser otra que la política socialdemócrata y por una doble vía: la defensa del valor de la fuerza de trabajo a través de la lucha sindical frente a las posturas patronales, y una política de redistribución de la renta mediante la intervención del Estado que desarrolle una política «social» suficientemente incisiva en sectores y actividades que directamente produzcan una revalorización de la fuerza de trabajo generalizada y no dependiente de su calificación o descalificación.

Estas dos vías de revalorización —el resultado de la lucha sindical y la política social de redistribución— son los dos ejes de la política socialdemócrata y expresan los intereses del Capital Social en la etapa actual del desarrollo, frente a los intereses de las partes del capital social o de los capitalistas concretos. Son mecanismos distintos pero complementarios.

El primero —la lucha sindical—, directamente actúa sobre el mercado de trabajo corrigiendo el simple juego de la oferta y la demanda y por lo tanto los efectos del «ejército de reserva», del conjunto de los parados, que se traducirían en la rápida desvalorización de la fuerza de trabajo. La negociación entre sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales, que sustituyen el mecanismo de compraventa entre patronos y obreros de una situación de libertad de mercado clásica, permite que se apliquen criterios «políticos» en la fijación de los salarios y en la regulación del empleo y de las condiciones de trabajo, el marco de la negociación se ha determinado previa-

mente a niveles políticos de acuerdo con las líneas globales de la política económica. Los «pactos de la Moncloa» constituyen un buen ejemplo de este mecanismo de corrección y de sus posibilidades reales.

El segundo, la «política social» de redistribución como medio de revalorización generalizada, actúa al margen del mecanismo del mercado de trabajo, bien aumentando directamente la masa salarial con medidas como el seguro de desempleo o fondos destinados a promover trabajos temporales para la masa de parados, bien —y éstas son en definitiva las más importantes— a través del desarrollo de servicios públicos socializados, como puede ser la sanidad por la Seguridad Social, o la enseñanza, que constituyen verdaderos salarios indirectos y generalizados, sistemas en definitiva de revalorización lineal e independiente del proceso de calificación.

La estabilidad social depende en gran medida del proceso de revalorización de la fuerza de trabajo

Coincidente con esta necesidad del capital social de una revalorización permanente de la fuerza de trabajo, y reforzándola, se encuentra la necesidad que tiene el sistema social sobre el que se asienta, para asegurar su reproducción, de unos estratos medios estabilizadores.

En etapas anteriores del capitalismo y en las sociedades que inician su desarrollo capitalista, la estabilidad necesaria al sistema se encontraba en grupos todavía importantes y aún mayoritarios, situados fuera del modo de producción capitalista: los campesinos medios, con explotaciones familiares o semifamiliares pero suficientes; los comerciantes y artesanos de tipo también familiar y las profesiones liberales, formaban un estrato medio estabilizador al lado de los antagonismos agudos que, en esta misma etapa, separaban a los trabajadores asalariados, que todavía no habían iniciado el camino de la revalorización de la fuerza de trabajo, y los capitalistas que aún no habían empezado a apoyar la ampliación del capital social en el consumo de masas y en su correspondiente producción de masas.

Pero este estrato medio estabilizador, a medida que avanza la penetración y la dominación del modo de producción capitalista, disminuye en su peso específico sobre el conjunto por la proletarianización

de sus miembros, y este proceso históricamente coincide, y no por casualidad, con la producción y consumo de masas y con la rápida revalorización de la fuerza de trabajo que se acompaña al proceso de su crecimiento cuantitativo y su calificación progresiva. El estrato medio que se va vaciando de los grupos «precapitalistas» anteriores, se va «llenando» de las capas medias de asalariados en un crecimiento rápido por el proceso de calificación y de revalorización característico de esta etapa. Los cuadros medios, los empleados del sector terciario, los profesionales de oficio, forman el núcleo decisivo de los estratos medios que siguen cumpliendo su papel estabilizador del conjunto y del sistema social.

En la etapa que se inicia, el proceso de descalificación afecta de una manera muy directa y específica a estos grupos de asalariados, cuadros, profesionales de oficio y empleados que no sólo detienen su crecimiento rápido, sino que se ven pronto sustituidos por los «nuevos» especialistas descalificados. Como el proceso todavía no ha hecho más que iniciarse sólo se manifiesta sobre las expectativas de los afectados. Las expectativas de promoción basadas en la movilidad ascendente en que se expresaba el proceso de calificación acompañado de la revalorización, expectativas para las nuevas generaciones que habían terminado sus estudios y esperaban su primer empleo en los puestos para los que se habían preparado. La modificación y aun la destrucción de estas expectativas por la iniciación de la nueva etapa en que la descalificación se manifiesta, es un alarmante signo desestabilizador, tanto más alarmante por cuanto afecta al núcleo de los estratos estabilizadores. La cuestión sólo puede solucionarse si el sistema crea unas nuevas expectativas para el núcleo asalariado estabilizador que lentamente se irá llenado de los «especialistas» sin perspectivas de calificación, y estas perspectivas no pueden ser otras que las que se funden sobre el proceso de revalorización de esta fuerza de trabajo, revalorización que, en la nueva etapa, ya no puede basarse sobre su progresiva calificación y la movilidad social ascendente en que se expresaba en la etapa anterior. Crudamente, en estas nuevas condiciones, tiene que basarse en el aumento progresivo de su consumo.

Como resumen de lo que hasta ahora hemos expuesto podemos señalar:

1. Que el proceso de descalificación de la fuerza de trabajo que

parece que va a caracterizar la nueva etapa de desarrollo capitalista, no puede ir acompañado de un proceso de desvalorización de la fuerza de trabajo sino que por el contrario debe ser simultáneo a una progresiva revalorización. Primero porque esta revalorización le es necesaria al capital social para su circulación ampliada; segundo, porque representa la posibilidad de estabilidad del sistema social, estabilidad imprescindible para su reproducción.

2. Al ser coincidentes la descalificación con la revalorización, la segunda pierde su «justificación» tradicional, y los estratos medios de asalariados, núcleo estabilizador, pierden la razón de sus expectativas de movilidad ascendente. Los aumentos en el consumo quedan al descubierto y sin legitimación ideológica como único objetivo de la revalorización y su expectativa como una base de la estabilidad social.

Los posibles efectos sociales de esta nueva situación

Una primera e importante cuestión se pone en evidencia: el proceso de descalificación afecta a las «profesiones» y a cuantos las ejercen, a sus posiciones de relativo privilegio y a su condición hasta ahora indiscutida de ocupar (con otros elementos) un estatus social.

El problema viene de lejos. En su origen precapitalista la profesión se distinguía del oficio por su carácter «intelectual» que exigía la realización de estudios. Los oficios ocupaban el campo de la producción, tenían un carácter predominantemente «manual», se organizaban en gremios y se desarrollaban, se reproducían y aprendían en el ámbito familiar. Las profesiones, basadas en conocimientos intelectuales adquiridos en las escuelas, ocupaban el área de las actividades superestructurales del poder al servicio del Estado y de las clases y grupos dominantes, se ejercían libremente, se organizaban en «colegios» que garantizaban los conocimientos y que defendían a sus miembros de la competencia de los intrusos. A caballo entre estos dos tipos de actividad organizadas rigidamente, se encontraban los «artistas», híbridos de la habilidad manual de los artesanos de oficio y de la cultura intelectual de los profesionales.

La penetración del capitalismo —todos lo sabemos— modifica profundamente la situación precedente pero, sin embargo, no hasta el punto de que desaparezcan del todo las bases y los presupuestos

anteriores. La estructura defensiva y rígida de los gremios de oficio queda rota, aun cuando el capitalismo no puede evitar que en parte se recomponga en las organizaciones obreras de defensa de los oficios, que terminan convirtiéndose en los sindicatos de clase. La ruptura completa de la base familiar obrera como elemento reproductor del oficio, la incorporación a las máquinas del «saber hacer» de los artesanos, la aparición del «especialista al servicio de la máquina» el que hemos llamado especialista de «cadena», la creación de nuevos oficios industriales y su producción a través de las escuelas profesionales, y de procesos de aprendizajes en los lugares de trabajo, pertenecen ya a la historia del movimiento obrero y de la aparición de la clase obrera.

Con retraso sobre el proceso anterior y coincidiendo con la «revolución técnica» en una segunda etapa del desarrollo del capitalismo, se produce la incidencia sobre los «profesionales» y los «colegios» en que se encuentran corporativamente organizados. La salarización de los profesionales, la aparición de los «profesionales técnicos», la ardua batalla de los colegios para mantener el carácter «liberal» de las profesiones y su posterior lucha por la defensa del «ejercicio profesional» dentro de las estructuras capitalistas de producción, la aparición de los sindicatos de cuadros profesionales, y el ensayo de incluir en los sindicatos de clase obrera a los «profesionales, y las luchas permanentes de competencias entre sindicatos y colegios, pertenecen también a la historia más reciente de las transformaciones estructurales de la producción y a la resistencia de las viejas instituciones a desaparecer y su lucha para sobrevivir en las nuevas situaciones.

A los «artistas» también les va tocando el turno, y nuevos sindicatos y colegios, nuevas profesiones y oficios aparecen sobre actividades cuya relación con las antiguas «bellas artes» es evidente.

La división del trabajo capitalista se realiza sobre el mundo precedente de los oficios y las profesiones y tendencialmente tiende a destruirlo y recrearlo a su medida. En una primera etapa —en la que todavía en muchos aspectos nos encontramos— profesiones y oficios reaparecen en las empresas organizadas de tal forma que formen un colectivo capaz de producir mercancías. En una segunda etapa —la que se inicia y que se caracteriza por el proceso de descalificación que hemos señalado— la división del trabajo capitalista retoma las profesiones, por ahora tan sólo algunas de ellas, y las convierte en ramas de actividad separadas a nivel de macroestructura. «La empresa profe-

sional» empieza a ser una realidad y ya no parece que pueda calificarse de ciencia ficción el afirmar que son empresas capitalistas y no personas, los profesionales de hoy, y no en el sentido de colectivos de profesionales (como puede ser un despacho de abogados, que en cierta manera representan una estructura de manufactura similar a la que reunió a los artesanos), sino en su sentido pleno de que la actividad en que consiste una profesión se divide en una serie de actividades separadas y parciales —en cadena— en la que ninguna de ellas puede identificarse con la profesión, ya que ésta se identifica únicamente con la empresa. La significación de éste hecho de cara a los profesionales y su importancia decisiva respecto a su desaparición total, no puede dudarse, aunque hoy sólo se manifieste en una exacerbación de la defensa profesional a ultranza a través de los colegios profesionales. Se trata, desde luego, de una batalla perdida, que si en un principio se manifiesta en una aparente multiplicación de las profesiones (cada una de las actividades parciales en las que se desglosa una actividad profesional primitiva toma el carácter de una nueva profesión), la tendencia es que sus contenidos tiendan a reducirse a esa figura de «nuevo especialista» a la que ya nos hemos referido; es decir, a trabajadores sin profesión que, con un aprendizaje rápido de unas pautas de comportamiento productivos simples, se convierten en especialistas de su actividad, pero no en profesionales, aun cuando sigan pretendiendo serlo quejándose de que están subempleados o empleados por debajo de sus capacidades.

El siguiente paso es la desaparición de la «profesión»; el sistema no reproducirá profesionales sino especialistas (pese a la defensa que haga de su función la Universidad para evitar su desaparición completa), y sobre la base de los especialistas la modificación profunda del mercado de trabajo que romperá su actual estructura sectorial por profesiones, ya que el especialista, en principio, puede cambiar rápidamente de especialidad con un costo añadido muy pequeño. La tradicional separación entre el trabajo manual y el intelectual también se verá fuertemente afectado y, desde luego, el concepto mismo de clase obrera.

Intimamente unido a este problema, se encuentra el de la comprensión de los efectos que sobre la actual estratificación social va a producir el proceso de descalificación que venimos analizando.

Parece que no puede dudarse que la estratificación social actual-

mente se apoya sobre las profesiones y los oficios, sobre la división del trabajo capitalista fundamentalmente asentada sobre la división del trabajo en trabajo manual y trabajo intelectual y de uno y otro por las divisiones profesionales y de oficios heredado del precapitalismo. Entre los indicadores sociológicos del estrato, la profesión, la «cultura» que acompaña a la profesión, y el nivel de ingresos directamente condicionado por la profesión, ocupan un lugar absolutamente determinante. La tendencia hacia la desaparición de la profesión y la unificación de la fuerza de trabajo en una única categoría descalificada de «especialista», parece que podría llevar hacia la desaparición de los estratos, salvo que éstos fueran mantenidos artificialmente por la necesidad del sistema de encontrar los núcleos medios estabilizadores a que ya hemos hecho referencia, también, por otra parte, necesarios para la revalorización de la fuerza de trabajo que no puede abandonar el capitalismo de cara a su incidencia en el consumo y en el mercado de consumo.

Si esto fuera así, es decir, supuesto que el estrato como estructura ideológica alienante y como estímulo necesario para el consumo, continuará siendo necesario para la reproducción del sistema social y de las relaciones de producción en su conjunto, parece que sus fundamentos tendrían que cambiar profundamente, despojándose de sus actuales legitimaciones (la división profesional del trabajo, la diferencia cultural, la diferencia del costo de la reproducción según la profesión más o menos complicada con tiempos de preparación muy diferenciados, y aún la división entre trabajo simple y trabajo complejo en la determinación del tiempo de trabajo, como medida del valor, etc.), buscando otras nuevas fuentes para su legitimación.

El problema, en definitiva, es paralelo al que se producirá en la organización interna de las empresas, al desaparecer las distintas categorías profesionales y tener que mantener, sin embargo, la jerarquización interior como delegación del poder del empresario sobre el conjunto del trabajo de producción. En los organigramas actuales el «mando» lo vienen desempeñando las distintas categorías profesionales y en líneas generales «parece» como la expresión de una jerarquización «natural» del saber, su legitimación principal descansa no sobre la delegación del poder del empresario sino sobre el hecho de que el cuadro superior sabe más, tiene más capacidad que el cuadro medio, y éste más que los profesionales de oficio y éstos más que los especia-

listas y peones, hasta el punto de que cuando el mando corresponde a alguien de una categoría inferior, o a alguien peor preparado se suele considerar y resentir por los de abajo como una arbitrariedad o como un error, cuando no un abuso de poder. La figura del «capataz» o del obrero elevado al mando por el patrono sin el apoyo de una categoría «profesional» superior a la de los hombres de su cuadrilla, es la más discutida, la más difícil de mantener, la que hace necesario un mayor grado de represión, salvo que aparezca como el resultado de un ascenso por antigüedad o el premio a una mayor experiencia y capacidad profesional.

En el estrato la cuestión es la misma y no es casual que los estratos en su versión moderna aparecen como el reflejo de la categoría profesional.

Si llegara a desaparecer la división profesional y a imponerse una única categoría «no profesional» del nuevo especialista por el proceso de descalificación que examinamos, en las empresas la organización de los capataces se extendería en un orden jerarquizado sin más justificación que la delegación del poder del empresario y sin otro apoyo o legitimación que la represión o el principio de autoridad, y los estratos serían el reflejo de esta nueva organización apoyándose descarnadamente en la «concesión gratuita de la delegación del poder» que realizaran los propietarios de los medios de producción. Serían el premio a la fidelidad y no el premio al esfuerzo personal con el que hoy se recubre en el fondo esta misma realidad.

Si tomamos como indicador lo que ha pasado ya en el nivel político en el momento en que apareció descarnadamente que el poder emanaba de la delegación del soberano absoluto lo que obligó a buscar como fuente de legitimación la delegación popular, en el momento en que el poder absoluto necesitó apoyarse principalmente en la represión o ser sustituido para su funcionamiento por el poder democrático formal, podemos anticipar la situación a que se puede llegar tanto en las empresas como en la estratificación si el proceso de descalificación consecuencia del desarrollo capitalista alcanza sus últimas consecuencias previsibles.

El modo de producción capitalista tendría que desarrollar hasta el máximo la ideología de la «participación», y las técnicas de manipulación de las masas para poder montar una democracia «formal» en las empresas, ya que sólo este carácter de «formal» y no «real» de la

democracia empresarial le permitiría el mantener la propiedad y el dominio sobre el proceso y en general sobre toda la sociedad y reproducir las relaciones sociales de dominación, de explotación y de alienación sobre las que descansa el modo de producción.

Para ello el mantenimiento de los estratos como niveles de prestigio, y de consumo diferenciados y dependientes de la jerarquización ocupacional, expresión de una mayor o menor «responsabilidad» con relación al «bien común» y la identificación de este bien común con el desarrollo capitalista, son absolutamente imprescindibles y dibujan los rasgos esenciales de la ideología en la nueva etapa de desarrollo.

La descalificación es la posible base material para el pasaje a un nuevo modo de producción

Parece que es inevitable el llevar los análisis hasta un «final feliz». La «utopía» funciona siempre y de manera sorprendente.

La línea de análisis de la tendencia «descalificación» nos lleva a prefigurar una situación nueva que sin gran esfuerzo podemos identificar como la base material necesaria para el cambio revolucionario. Se trata en definitiva del «desarrollo de las fuerzas productivas».

La base material de la producción que se dibuja bajo unas relaciones de producción capitalistas, se caracteriza por la materialización del trabajo de producción pasado y acumulado en un aparato productivo técnicamente desarrollado, capaz de desarrollar, mediante la incorporación de una fuerza de trabajo relativamente escasa y profesionalmente no diferenciada (comportamientos productivos relativamente simples y no demasiado penosos), actividades de producción muy complejas y sofisticadas equivalentes a la producción de profesionales altamente calificados dotados de los medios técnicos adecuados. Sobre esta base material se asentaría la clase dominante vaciada por completo de toda legitimación funcional, cuyo carácter parasitario no podría enmascarse, apoyada en una organización del trabajo represiva y no legitimada por la jerarquización de las profesiones pues éstas estarían materializadas en el aparato productivo.

Objetivamente la clase dominada —la clase obrera formada por el conjunto de los trabajadores asalariados—, sólo aparecería visiblemente fraccionada por su alienación con el poder y sus diferencias de

consumo en la estratificación social sólo justificadas por esta alienación y su consecuencia de fidelidad al grupo parasitario privilegiado.

La desaparición de las profesiones a nivel de la fuerza de trabajo y su materialización en el aparato productivo como expresión del trabajo pasado, expropiado y acumulado por los capitalistas, haría posible por primera vez que la expropiación de los capitalistas por los trabajadores y la desaparición de la apropiación privada de los medios de producción, se acompañase de un proceso real de socialización no mediatizado por la desigualdad profesional que le hace imposible en su ejercicio de democracia real y directa.

Por último, el traslado al aparato productivo de las profesiones productivas, al propio tiempo que la desaparición de toda necesidad de enmascaramiento y legitimación del poder, permitirían liberar a la enseñanza de las dos funciones que hoy la impiden ser el instrumento de transmisión de una cultura liberadora y la organización adecuada del progreso como sedimento común de la acumulación del saber.

¿Es posible una definición única de la cualificación? *

Michel FREYSSNET
CENTRE DE SOCIOLOGIE URBAINE

¿Puede llegarse a una definición de la cualificación que nos proporcione un criterio único de análisis tanto de los puestos de trabajo como de los conocimientos de los trabajadores en el Modo de Producción Capitalista (MPC), cualquiera que sea el período, la esfera de producción o el lugar; y que, además, sea la referencia implícita de patrones y trabajadores en su lucha por determinar la clasificación de los puestos de trabajo y de los trabajadores?

Es preciso, previamente, hacer un cierto número de distinciones para precisar lo que se trata de definir.

Algunas distinciones previas

- a) La cualificación real requerida para asegurar «correctamente» el puesto de trabajo asignado: es decir, el conocimiento que supone la tarea para ser efectuada, según los criterios de calidad del capital.
- b) La cualificación real del trabajador que se descompone en:
 - La «cualificación real útil» en el proceso de valorización del capital: es decir, los conocimientos que son necesarios en un estadio dado del modo de producción y que poseen los trabajadores afectados.

* Ver en *La division du travail. Colloque de Dourdan*. Galilée. París, 1978.

— Los otros conocimientos, que no entran en el proceso de trabajo actual. Ello abarca, por ejemplo, las siguientes situaciones:

- Un obrero electricista de mantenimiento, en otro tiempo responsable de la laminadora mecánica. En conjunto su cualificación está compuesta por sus conocimientos de profesional electricista y sus conocimientos de responsable de laminación que ya no interesan en la laminadora automatizada. Socialmente su cualificación real es únicamente la de electricista. Sus conocimientos de responsable de la laminadora mecánica, que continúa poseyendo, no existen realmente para el proceso de trabajo «modernizado».

- Un obrero de una cadena de montaje de automóviles especializado en música andaluza. Estos conocimientos de músico, adquiridos durante su juventud magrebí no tienen utilidad (quizás aún no) para la valoración de ningún capital. Su cualificación de conjunto supera la que es utilizable por el capital.

- Un operador de una máquina automatizada que sabe leer y escribir, y que en ningún momento utiliza estos conocimientos para realizar correctamente el trabajo del puesto que ocupa. La cualificación real de conjunto de este operador es superior a la cualificación real que despliega para vigilar la o las máquinas de mando numérico delante de las cuales se le ha situado.

c) La cualificación atribuida oficialmente a los puestos de trabajo para ser ocupados. Es el resultado de la lucha social.

— El puesto de tornero de un torno universal estaba clasificado antes de 1914 en Renault como «peón de máquina» mientras que ahora en la misma empresa está clasificado como P 3. (peón de nivel 3).

— El segundo laminador de las laminadoras manuales era un obrero especializado durante el período comprendido entre las Guerras en las Ardenas, en tanto que ahora es P 2 (peón de nivel 2) en la clasificación Parodi.

— Hemos asistido recientemente a cambios sistemáticos de categoría, especialmente en la industria del automóvil: de OS 2 (peón especialista nivel 2) a P 1 (peón de nivel 1), y de P 3 a agente técnico, sin que la naturaleza del trabajo a afectar se haya modificado.

— Etc.¹

d) La cualificación que se atribuye oficialmente a un trabajador, después de recibir una formación:

- bien por la institución escolar;
- bien por aprendizaje en el taller;
- bien por antigüedad, en el caso de tratarse de un trabajo en el que la experiencia sea decisiva y en el que se requiera una formación autodidacta.

e) La cualificación exigida para ser contratado y ocupar un puesto dado:

- En un período de gran abundancia de mano de obra, esta cualificación es un medio para intentar legitimar la selección en la contratación. En un momento en que los titulados de la Enseñanza Superior son excesivos, se contratará a quienes hayan acumulado más diplomas, aunque estos diplomas no sean necesarios para ocupar los puestos a cubrir.
- En períodos en que escasee un tipo de mano de obra, eventualmente se pedirá una cualificación inferior a la requerida para el puesto de trabajo, dejando para después del contrato el dar el complemento de formación necesaria.
- En períodos de «reestructuración» del aparato productivo, se propondrá a los trabajadores, cuyos puestos son suprimidos superar un examen para acceder a puestos superiores o equivalentes a su antiguo puesto. Este examen exigirá conocimientos superiores o diferentes de los que son realmente necesarios. El fracaso en el examen legitimará el cambio de categoría. Como a menudo el número de puestos que hay es inferior al número de trabajadores, cuyo empleo se suprime, es necesario eliminar a algunos de ellos, incluso aunque todos posean los conocimientos suficientes. Tal es la función del examen.

f) La suma de cualificaciones reales que supone un proceso de trabajo dado.

¹ Para un mayor desarrollo, ver Freyssenet, M.: *La division capitaliste du travail*. Ed. Savelli, París, 1977, cap.: «¿qué sentido dar a las estadísticas de cualificación y cómo utilizarlas?», p. 114 y ss.

Si se compara una siderurgia del siglo XIX en donde se producen únicamente cuatro o cinco variedades de acero y una decena de clases de laminados, con una siderurgia contemporánea, donde se fabrica una gama de trescientos aceros, se puede decir que la suma de conocimientos y su aplicación, es decir, la cualificación global, es superior en esta última.

g) La cualificación atribuida por los organismos oficiales de estadística, tanto a los empleos como a los trabajadores. Como esta cualificación rara vez es definida, no se sabe muy bien cuál es la realidad que intenta delimitar. La cualificación que se otorga cuando se hacen los censos o las encuestas de «empleo», puede ser la atribuida a la formación que ha recibido, puede ser la cualificación atribuida a su puesto actual y puede ser también la cualificación que él estima tener realmente. La cualificación declarada por los patronos en las encuestas de «estructura de empleo» es la que fija la relación de fuerza del momento en la empresa considerada, con más o menos referencia al escalafón negociado a nivel de rama.

Una vez realizadas estas distinciones, hay que mostrar cómo se puede llegar a una definición de la «cualificación real útil» y cómo las «otras cualificaciones» varían «en torno» de la cualificación real útil.

Para ello, hay que partir del análisis de los conocimientos requeridos para ocupar los empleos. Si se analizan los puestos de trabajo, resulta sorprendente su singularidad. Y cuanto más se amplía el campo de análisis, más aumenta el número de caracteres a tener en cuenta.

Algunos empleos exigen fuerza física principalmente, otros, reflejos, otros, manos hábiles, otros, imaginación...

¿Qué puede haber en común entre todos estos empleos que al mismo tiempo:

- rija las relaciones entre trabajadores y patronos, hasta el extremo de ser un punto decisivo en su lucha;
- y que sea esencial para poder acceder a esos empleos?

El elemento común y esencial a todos los empleos

El que algún empleo exija fundamentalmente fuerza física, o reflejos, o muchos conocimientos o habilidad o incluso atención, etc. la

reflexión sobre lo que se hace es, en todos los casos, cualquiera que sea la especificidad del empleo considerado, la condición absoluta para llegar al nivel y al uso correcto de la fuerza física, de los reflejos, etc.

Es esta actividad intelectual, inseparable de cualquier trabajo, la que es el elemento común a todos los empleos. Y lo que diferencia a los empleos entre sí es el tiempo necesario de reflexión sobre la práctica.

Si observamos tres empleos que requieran fundamentalmente fuerza física pero que estén situados en contextos históricos y económicos diferentes (el de terraplenador, el de manipulador de la SNCF y el del obrero que trabaja en una prensa) vemos cómo se jerarquizan en función del tiempo de reflexión:

- un terraplenador debe saber, teniendo en cuenta la naturaleza y el estado del terreno, cómo hacer la zanja, a partir de qué profundidad debe apuntalar y de qué manera, cómo utilizar su cuerpo y sus fuerzas para usar la pala las veces precisas con eficacia y economía de energía humana, cómo debe modificar el empleo de su cuerpo en función de la profundidad de la zanja, cómo organizar su ritmo, su trabajo, para ser capaz de realizarlo de ocho a diez horas diarias y seis días por semana.
- el manipulador de la SNCF, que dispone de una «carretilla» debe saber esencialmente «apilar» los paquetes en el interior del vagón, es decir, apilarlos de tal forma que no caigan o no se entrechoquen durante el transporte;
- el obrero especializado (OS) (peón especialista) de prensa trabaja con una chapa estandarizada en una prensa cuyo movimiento es regulado por otros, con gestos recomendados por especialistas, a fin de poder mantener el ritmo sin cometer errores.

A la inversa, observamos tres empleos tan diferentes por las «cualidades» que exigen como son el de obrera soldadora de la industria electrónica, el de obrero conductor de un «blooming» semiautomatizado de una laminadora y el del clasificador en un centro automatizado de selección de correo. El primero se distingue de los otros por la habilidad exigida, el segundo por los reflejos y el tercero por la atención.

Estas tres «cualidades» son poseídas potencialmente por todo el

mundo, pero para tenerlas efectivamente hay que saberlas ejercer y orientar. Vemos que lo que une a todos estos empleos y hace que se les pueda clasificar en la misma categoría es que requieren el mismo tiempo de reflexión sobre su práctica, por término medio, para que el trabajador sea capaz de adquirirla: es decir, alrededor de un mes.

Cómo calcular el tiempo de reflexión sobre la práctica

Con este fin, conviene analizar la composición del tiempo necesario de reflexión. Ello nos permitirá acercarnos al problema de su cálculo y a las dificultades que hay que superar. Está compuesto por tres partes:

- el tiempo de adquisición del conocimiento de base;
- el tiempo de adaptación de este conocimiento de base a los problemas particulares que se plantean;
- el tiempo de innovación, a partir de la experiencia, que enriquece el conocimiento colectivo.

Estos tres tiempos están ligados. Todo trabajo que exige un tiempo de aprendizaje muy corto es un trabajo en el cual los imprevistos, los problemas nuevos a resolver existen en número muy reducido y a partir del cual las posibilidades de innovación son casi nulas dado lo restringido del campo de intervención en el proceso de trabajo general.

Si se quiere ser perfectamente riguroso ningún tiempo socialmente fijado, y por tanto contabilizable, se corresponde con el tiempo de reflexión sobre la práctica.

Por ejemplo, la suma del tiempo escolar y del tiempo de formación en el empleo considerado:

- no tiene en cuenta el tiempo de adaptación y de innovación (si es que ésta tiene lugar);
- no tiene en cuenta la formación dada por la familia o por otro oficio;
- engloba el tiempo dedicado a adquirir conocimientos completamente inútiles para ocupar el empleo estudiado.

El problema de la medida se complica por el hecho de que algunos trabajadores consiguen rápidamente la eficacia requerida y otros lo hacen mucho más lentamente.

Por ejemplo, algunos saben utilizar de entrada correctamente su fuerza física para realizar la tarea fijada, otros necesitan apreciar su fuerza y el ritmo que pueden mantener, necesitan buscar el movimiento exacto a efectuar para dar plena eficacia a su fuerza, etc. Los primeros han tenido, por ejemplo, un pasado campesino o una juventud «manual». Los segundos han tenido un pasado, por ejemplo, de comerciante o de empleado o una juventud «escolar».

Otra dificultad surge igualmente: el tiempo de formación de un OS francés y de un OS extranjero son muy diferentes, aunque se reencuentren codo a codo en el trabajo. El tiempo del primero comprende su escolaridad hasta los 16 años y la semana de puesta a punto en la fábrica. El tiempo del segundo, analfabeto, no es más que de una semana.

Otra dificultad más. Dos cuadros con un mismo pasado universitario, que tienen las mismas funciones y el mismo título; a uno se le confiará una misión temporal para tratar un asunto y no al otro, porque el primero tendrá el estilo necesario y la capacidad de decisión suficiente en función de los objetivos de la empresa, mientras que se duda del segundo. ¿Cómo contabilizar el tiempo de adquisición de las capacidades del primero?

Ultima dificultad. Un obrero electricista de mantenimiento en la siderurgia SAFE de Hagondange, no tiene de hecho, la misma competencia que un obrero electricista de mantenimiento en USINOR Thionville. El primero intervenía aún, hacia 1970, en todos los sectores de la fábrica y participaba una vez al año en el desmontaje del conjunto de la instalación, mientras que el segundo, en la misma fecha, estaba especializado en un tipo de circuito en una parte de la fábrica.

Igualmente, no se puede confundir a un camionero cuyo trabajo se limita a conducir un peso pesado por un determinado recorrido con un camionero que además está encargado de la manipulación y registro de las mercancías, del mantenimiento corriente del vehículo y que efectúa recorridos variados. ¿Cómo superar estas dificultades?

1. Hay que romper la unidad aparente dada a los empleos por una denominación común o por los títulos exigidos. Hay que analizar

en cada caso el contenido real del trabajo desde el punto de vista de la reflexión que exige. Este contenido aparece con más claridad si se considera el proceso de trabajo, es decir, si se localiza donde se piensan y se deciden las condiciones concretas de la producción y qué es lo que queda como iniciativa a tomar por los productores directos para que la producción se realice efectivamente. Por ello no se puede obviar el problema de la evolución de las cualificaciones cuando se quiere definir lo que es la cualificación.

2. En una primera aproximación, se puede considerar que el tiempo de adquisición del conocimiento de base es un indicador suficiente del tiempo de reflexión sobre la práctica exigida por el trabajo efectuado.

3. Se puede calcular el tiempo de adquisición de este conocimiento, a partir de la primera ocupación, en función de los trabajadores menos preparados para ello.

La parte intelectual del trabajo es un punto crucial entre los trabajadores y la patronal. En un doble aspecto:

- el primero, salarial: cuanto más requiere el trabajo de un tiempo de formación largo y exige una movilización constante de las facultades intelectuales a lo largo de su ejecución, más debe la patronal pagar la fuerza de trabajo que lo realiza a un precio elevado, dado su valor (su coste de producción) y su escasez.
- el segundo, político: cuanto más deba el trabajador utilizar su inteligencia en el trabajo, más escapa a la organización de la disciplina de la patronal. Hay que señalar que nunca nadie ha necesitado jerarquizar a los artesanos, a los campesinos o a los comerciantes independientes desde el punto de vista de la cualificación de su trabajo. La definición de la cualificación no se plantea más que allí donde es un punto crucial, es decir, allí donde el trabajador debe vender su fuerza de trabajo.

Se comprende, pues, que haya una contestación permanente a las cualificaciones reconocidas, que hayan distorsiones de todas clases entre cualificación real y cualificación atribuida.

Por ello la cualificación puede definirse tanto por la actividad intelectual exigida por el trabajo en cuestión como por la importancia que tenga el dominio sobre los productos a transformar, sobre las máquinas y sobre las personas que ese trabajo supone. Con la condición de aclarar bien qué es lo que quiere decir «dominio». Un operador que vigila una cizalla automática en un tren de laminación en continuo tiene la facultad no sólo de parar la cizalla sino también toda la producción, pero él no domina nada. Según la definición de su puesto, no puede parar la cizalla más que en casos precisos de anomalía o por orden del puesto de dirección centralizado. No puede organizar su trabajo. No es dueño de las decisiones a tomar. Si tiene la ocurrencia de innovar o de «tocar el piano» sobre su teclado para romper la monotonía de su vida de trabajo, es despedido pura y simplemente por «falta profesional».

Para que el trabajo produzca la masa creciente de plusvalía necesaria para la valoración del capital, éste debe no solamente desposeerle de todo medio de producción sino además quitarle toda autonomía en su actividad.

En efecto, los trabajadores conservan aún un poder muy importante sobre la producción en tanto que son los únicos capaces, gracias a sus conocimientos, de fabricar el producto. Numerosos empresarios deben transigir a sus exigencias. La aplicación capitalista del principio de cooperación, de la especialización, después del principio mecánico y finalmente del principio automático permitirá romper ese «despotismo del trabajo» bajo la apariencia de progreso técnico. El capital llegará a romper la autonomía del trabajo creando las «necesidades técnicas», materializando su orden en las máquinas y modelando a la fuerza de trabajo en función de este orden material. En el MPC, el desarrollo de las fuerzas productivas se hace por reducción de un número creciente de trabajadores a fuerza de trabajo simple y por la centralización en un pequeño número de la inteligencia de la producción. La separación del capital y del trabajo no se operó un buen día reproduciéndose después idénticamente. La expropiación de los medios de producción de los trabajadores no se acabó el día en que éstos perdieron la propiedad jurídica. Este movimiento de expropiación ha proseguido con la desvalorización de la fuerza de trabajo de los productores directos.

*La historia de la división capitalista del trabajo
es la historia de esta expropiación*

Intentamos hacer este análisis en *La división capitaliste du travail*². Esquemáticamente podemos resumirlo en cuatro estadios:

a) La aplicación capitalista del principio de cooperación consistió en realizar la cooperación de fuerzas de trabajo bajo la autoridad del detentor del capital y no en la libre asociación de los productores. Una fracción de la actividad intelectual de los productores independientes, les es arrebatada cuando pierden la posesión de sus medios de producción en beneficio de quien detenta el capital. En efecto, separándose del trabajo, el capital le quita a éste y concentra sobre sí la actividad de reflexión y de decisión sobre los valores de uso a producir, sobre la forma de producirlos, de incrementar la cantidad y de mejorar la calidad, sobre el tiempo que hay que dedicar y sobre el modo de distribución de los bienes producidos. Es el modo capitalista de agrupación de los trabajadores el que da nacimiento a la separación entre la parte manual y la parte intelectual del trabajo.

En resumen, se puede decir que en el estadio de la cooperación, el trabajador pierde el dominio del proceso de producción, es decir, del conjunto: proceso de trabajo y venta.

b) La aplicación capitalista de la especialización (manufactura) consistió en fijar a cada trabajador en un lugar del proceso de trabajo, en quitarle progresivamente la posibilidad de organizar por sí mismo la fabricación del producto, de hacer una obra personal, para confiar a una nueva categoría de asalariados, poco numerosa, la organización de las tareas parcelarias y su vigilancia de una parte y, la puesta a punto de las herramientas especializadas para la ejecución de cada tarea parcelaria, de otra.

En resumen, se puede decir que el trabajador pierde, en el estadio de la especialización, el dominio del proceso de trabajo.

c) La aplicación capitalista del principio mecánico ha consistido históricamente en hacer accionar gracias a un motor y una transmisión, la herramienta parcelaria puesta a punto durante el período de la manufactura. La yuxtaposición de procesos parciales de trabajo

² Ed. Savelli, 1977. (Ver nota 1.)

realizados por tantos trabajadores distintos es sustituida por la combinación de máquinas que efectúan estos procesos parciales en el lugar de los trabajadores. Desde entonces, la especialización que consistía en manejar durante toda su vida una o varias herramientas parcelarias se transforma en especialidad de servir durante toda su vida a una máquina parcelaria. El capital puede empezar a recurrir a una fuerza de trabajo más simple y a confiar a un reducido número de asalariados un trabajo muy cualificado (nacido de la descualificación de los obreros de fabricación) de mantenimiento, de reparación, de puesta a punto, de fabricación, de concepción de las máquinas (oficina de estudios, oficina de métodos, industria de la máquina-herramienta, servicio de maquinaria y mantenimiento).

En resumen, en el estadio del maquinismo, el trabajador pierde el dominio de su trabajo y se convierte en el sirviente de una máquina que le impone ritmo y movimientos. El maquinismo materializa en un mecanismo muerto, independiente de la fuerza de trabajo e imponiéndose a ella, una división del trabajo producida por la separación del capital y del trabajo.

d) La aplicación capitalista del principio automático consiste en arrebatar al obrero el trabajo de alimentación de la máquina que le exigía aún una pequeña actividad intelectual, para convertirlo en un vigilante que debe reaccionar en una forma puramente refleja a señales ópticas o sonoras. Esta descualificación tiene como contrapartida una concentración sin parangón de la actividad intelectual, no sólo en las oficinas de estudios de las empresas, sino sobre todo en las grandes oficinas de estudios y de consulting dependientes de las grandes empresas o de los bancos. Los consulting concentran la experiencia y el saber comunes a varias ramas de la industria y se convierten en instrumentos de control más o menos directos sobre las pequeñas y medias empresas, de los bancos y grandes grupos industriales de los que dependen.

En resumen, la automatización quita al obrero todo control directo con la máquina y la materia, fuente aún de un saber, y lo reduce a ser un vigilante autómatas al tiempo que permite la centralización de las informaciones y de las decisiones, incluso las más pequeñas, en los detentadores reales del capital.

e) Los trabajadores «sobrecualificados» sufren a su vez un proceso de «descualificación-sobrecualificación». Evidenciar este fenómeno es

decisivo. En efecto, el incremento del número de obreros de mantenimiento, del de obreros muy cualificados para la fabricación de máquinas-herramientas, de técnicos, de ingenieros, etc., ha hecho confiar en que el trabajo repetitivo, manual, sería progresivamente eliminado por la automatización creciente y que no quedarían más que los trabajos nuevos «sobrecualificados». Esta conclusión apresurada ha alimentado la reflexión tanto de los ideólogos de la técnica que preven un mundo de trabajadores de cuello blanco en actividades esencialmente intelectuales como la de los teóricos de la «nueva clase obrera», clase que ven más dinámica porque estaría menos enajenada.

Los obreros de mantenimiento ven como se reduce su campo de actuación. Están especializados en una parte de la fábrica, en un tipo de máquina. El mantenimiento que requiere más iniciativa e inteligencia queda reservado para un pequeño número de ellos o para empresas exteriores especializadas. Lo mismo sucede con los ingenieros que, en su gran mayoría, quedan reducidos al análisis de problemas muy precisos en beneficio de un pequeño número de ellos que son los únicos que dominan el proceso de trabajo en su conjunto, etcétera.

El proceso de división del trabajo que hemos resumido no es una ley de la naturaleza o un mecanismo que no pueda ser detenido. Es el resultado de la relación antagónica entre el capital y el trabajo y su continuación depende de la importancia y de la forma de organización de los trabajadores.

Traducido por:
Carme SAMPERE

La polivalencia obrera y su remuneración

Mireille DADOY
GROUPE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
CNRS-UNIVERSITÉ DE PARIS VII

La noción de polivalencia, creada por la medicina en el siglo XIX, no tuvo aplicación en el terreno de la cualificación hasta muy recientemente.

Significa comúnmente «capacidad de un trabajador para ocupar dos puestos de trabajo, si se trata de un obrero, o al menos dos funciones si se trata de un ETDAM o de un cuadro, en tanto que la norma establecida por la organización científica del trabajo recomienda que cada trabajador sea afectado a un sólo puesto de trabajo o a una sola función bien específica».

La polivalencia, directamente ligada a la división del trabajo, constituye una dimensión importante de la cualificación del trabajador. De hecho, la polivalencia es una noción relativa, que se opone a su inversa y complementaria: la especialización. La polivalencia responde a una opción de la patronal y en este sentido constituye un eje particular de una política de gestión de la fuerza de trabajo. El término de polivalencia puede, sin embargo, recubrir realidades bien diferentes según las orientaciones de la política de organización del trabajo de los empresarios. Es por tanto necesario situar bien en su contexto cada forma de polivalencia. El estudio aquí presentado tiene por objeto el describir la evolución de la polivalencia obrera y su remuneración, en relación con las formas de organización del trabajo y la tecnología, por una parte en el modelo general de evolución de

los sistemas de trabajo desde el siglo XIX y, por otra, en la industria del cemento desde hace veinte años ¹.

La polivalencia y la evolución general de los sistemas de trabajo

La polivalencia cambia de forma y de contenido según los sistemas de trabajo. La tipología de A. Touraine ² completada con el sistema de trabajo dominado por el artesanado, será el marco de este rápido análisis de la evolución de la polivalencia desde el siglo XIX.

La polivalencia, como forma particular de la cualificación, es un resultado directo de los principios de la división del trabajo sistematizados por Taylor y generalizados a lo largo de la fase B. Sin embargo, no cobra todo su sentido más que en relación a la distribución de tareas en las fases que precedieron a la fase B: el artesanado y el sistema profesional de trabajo.

El artesanado

Si consideramos las formas de trabajo anteriores al capitalismo y a la introducción masiva del maquinismo en el proceso de producción, se constata cómo, en el sistema de trabajo dominado por el artesanado, la polivalencia existe de hecho, aunque no sea puesta en evidencia más que en las fases ulteriores, en el momento de la destrucción sistemática y organizada de los oficios. En el artesanado, el trabajador está especializado en un tipo de material, pero no hay fragmentación del saber en su ámbito, salvo el necesario para la adquisición progresiva del conocimiento global. La polivalencia se confunde entonces con la posesión completa del oficio y caracteriza al oficial respecto del aprendiz. Polivalencia y especialización son indivisibles.

¹ M. Dadoy: «La polyvalence ouvrière et sa rémunération dans l'industrie cimentière». Paris. Groupe de Sociologie du Travail. Ver en *La division du travail. Colloque de Dourdan*. o.p.

² Touraine, A.: *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. Paris. Ed. CNRS, 1955, 202 pp.

El sistema profesional de trabajo

La fase siguiente de la evolución del trabajo, el sistema profesional del modelo de A. Touraine, está basada en la persistencia de un número importante de oficios cercanos al artesanado y en la creación de nuevos oficios gracias a la introducción de la máquina universal en el proceso de producción. A lo largo de este período se efectúa la destrucción de las formas de trabajo del artesanado (confusión del productor y del vendedor, autonomía en la organización del trabajo y en la elección del material, de las herramientas, de los métodos y del producto) y aparece una nueva forma en que la racionalización, aunque aún imperfecta, toma cuerpo, progresivamente. El trabajador tiende a especializarse en un tipo de producto, un tipo de material, un tipo de técnica. No obstante la máquina universal (polivalente, por tanto) contribuye a crear un trabajador de cualificación muy elevada que consagra una parte apreciable de su tiempo de trabajo al ajuste minucioso de su máquina, a la elaboración de un proceso de fabricación y a la elección de los métodos más apropiados a las características del producto a fabricar. La cualificación se basa en conocimientos prácticos adquiridos en el taller y, por tanto, más o menos teorizados, tratando a la vez con las particularidades del material y sobre la técnica de producción. Como en el artesanado, la cualificación se confunde con la experiencia pero en un ámbito más limitado. En el sistema profesional de trabajo, la polivalencia se manifiesta de una forma específica: la mayor especialización del trabajador en relación al artesanado, está ahí asociada a una gran diversidad de productos fabricados. El conocimiento de la máquina, de sus posibilidades, da al obrero la capacidad de efectuar todas las operaciones necesarias para la fabricación completa de un objeto a la par que una gran facilidad para pasar de una forma de producto a otra, en la medida en que el material sigue siendo el mismo. Esta polivalencia concierne a la máquina y es mucho más rara en lo referente al material. El profesional domina su especialidad, pero queda encerrado en ella. Le es muy difícil pasar de un oficio a otro ya que la formación en el taller, necesaria para la adquisición de los conocimientos ligados al material, es muy larga.

Por el contrario, la alta cualificación del trabajador le confiere un

poder real frete al empresario. Es este poder, basado en el saber, el que van a combatir Taylor y sus sucesores a lo largo de la fase B de la tipología de A. Touraine.

El sistema de trabajo taylorizado

La fase B representa un período de transición entre el sistema profesional y el sistema técnico de trabajo. Tomada al pie de la letra, esta formulación podría minimizar la importancia del taylorismo no sólo en la evolución de las formas de la división del trabajo, sino también en el desarrollo del capitalismo. No obstante, el taylorismo es innegablemente una etapa lógica en el tránsito a la automatización. En efecto, el estudio, y después la descomposición sistemática y organizada del trabajo, constituyen una fase necesaria que abren el camino a una recomposición posterior de las tareas según principios totalmente diferentes.

El taylorismo nació de la voluntad de la patronal de romper la resistencia obrera a la mecanización y a la disciplina industrial que se traducían en prácticas que frenaban la producción (la «vagancia» obrera, denunciada por Taylor). Para luchar contra estas prácticas muy extendidas, que amenazaban directamente a los beneficios, Taylor propuso, por un lado, una estrategia: romper el poder de los obreros profesionales a través de la desestructuración de los oficios, antiguos y nuevos, sustituyendo el método artesano por el rigor científico preconizado en sus *Principles of Scientific Management* y, de otro, un método: la transformación completa de la organización del trabajo.

El modelo de división del trabajo elaborado por Taylor se articula en torno a los cuatro principios siguientes³:

a) la descomposición metódica de los conocimientos del obrero gracias al estudio y a la medida sistemática de los tiempos y movimientos.

b) la expropiación de los conocimientos del obrero, llegando a separar la concepción de la realización y generando la disfunción entre trabajo manual y trabajo intelectual. Separación que se concre-

³ F. W. Taylor: *La direction scientifique des entreprises*, Verviers, Bibliothèque Marabout, 1967, 320 pp.

tiza en una nueva distribución del trabajo entre los obreros y la dirección y sus anexos (servicios de estudios, oficinas de métodos y tiempos, etc.)

c) la sistematización de los métodos y las herramientas gracias a un esfuerzo de uniformación y de estandarización de las herramientas, del producto y de los métodos de producción.

d) por último, la selección de los trabajadores y su entrenamiento sistemático, gracias a la reducción de la formación necesaria⁴.

Así, Taylor y la OCT (organización científica del trabajo) sustituyen la forma de polivalencia que corresponde a la globalidad del conocimiento de un oficio del período del artesanado y del sistema profesional por una especialización extremadamente limitada, fundada en el trabajo simple y que se aplica simultáneamente a los trabajadores y a las máquinas.

A nivel de la ejecución, la especialización conduce a una fragmentación del trabajo en tantos puestos de trabajo y, por tanto, de trabajadores como sea posible para parcelizar el trabajo. De esta forma, como cada uno no realiza más que una pequeña parte de las operaciones del proceso de producción, puede efectuarlas a la perfección gracias a la experiencia que se adquiere por la repetición.

A un nivel intermedio, la especialización y simplificación de los puestos de trabajo van acompañados de un aumento de los contra-maestres que tienen a su cargo, además de la disciplina, la formación, el control del producto y sobre todo el mantenimiento de un ritmo de producción elevado, que consiguen gracias a un sistema de presión adecuado (sanciones y estímulos).

A nivel de la dirección, la especialización de las tareas hace necesaria la creación de nuevos servicios funcionales que aseguran las tareas de concepción, organización, previsión y planificación.

El rasgo dominante de la fase B es, pues, el desarrollo espectacular de los obreros «especializados», que trabajan con máquinas especializadas unidas entre sí por un convoy. En el sistema de trabajo taylorizado, basado en la especialización a ultranza de los obreros, nacerá paradójicamente la polivalencia, bajo dos formas particulares: de una parte, la suplencia y, de otra, la intercambiabilidad.

⁴ Coriat, B.: *Science, Technique et Capital*, Edit. Seuil, Paris, 1976, pp. 110-113. (Hay traducción castellana en Edit. Blume.)

A. *La suplencia*

La suplencia es una respuesta al absentismo. En efecto, la taylorización segrega sus propios aspectos disfuncionales (monotonía, repetitividad, fatiga física, desinterés por el trabajo) que tienden a aumentar el absentismo. Ahora bien, las condiciones de competencia, particularmente intensa en las industrias de grandes series, obligan a las empresas a mantener el ritmo de producción. Es necesario, por tanto, recurrir a la polivalencia para suplir a los ausentes. Esta función de suplencia es asumida tanto por los contra maestres, si los casos de defección son poco numerosos, como por un cuerpo particular de polivalentes en el caso contrario. Esta forma de polivalencia, engendrada por la especialización limitada de los puestos de trabajo, no tiene más que una lejana relación con la polivalencia de los antiguos oficios, a pesar de que el polivalente reconstituye, por su experiencia, la totalidad —o por lo menos una parte importante— del proceso de producción. En realidad, su cualificación no es más que una suma de tareas parciales y repetitivas, irreducible al proceso de producción de las fases anteriores y del que no puede modificar ningún elemento. El polivalente no tiene ninguna autonomía en su trabajo. Al igual que el obrero especializado está sometido a la racionalización deshumanizante de la OCT. El obrero polivalente de la fase B no es más que un super OS. No obstante, dado el papel indispensable de los polivalentes en el funcionamiento del sistema de producción y su cualificación necesariamente más importante que la requerida para cada puesto tomado aisladamente, esta forma de polivalencia es reconocida por la patronal y remunerada como tal. La clasificación del polivalente está a menudo en la cima de la jerarquía obrera en la fabricación.

B. *La intercambiabilidad*

La intercambiabilidad no goza, frecuentemente, de las mismas ventajas. Sin embargo, la intercambiabilidad corresponde igualmente a una forma de polivalencia ligada a la especialización de las máquinas y de los obreros: una polivalencia mal reconocida y general-

mente mal o no remunerada, resultante de la rotación de los puestos de trabajo y de la movilidad interna en la fábrica.

En efecto, la especialización supone grandes series estables y regulares. Toda irregularidad (baja en los pedidos, averías, demasiada diversificación de los productos, etc.) provoca la necesidad de cambiar a los obreros de sus puestos de trabajo, modificando la regulación de su máquina o cambiándoles a otras máquinas, comprometiendo con ello la eficacia y la rentabilidad del sistema taylorizado. Ahora bien, esta intercambiabilidad viene facilitada por numerosos factores: tiempo de formación muy corto gracias a la simplificación del trabajo, igualación de las exigencias y de las especificaciones de los puestos de trabajo a través de la racionalización, insuficiencias de las clasificaciones convencionales (en la metalurgia, por ejemplo, todos los trabajos que requieren una formación inferior al CAP (certificado de aptitud profesional) pero superior a una semana, están clasificados como OS 2, práctica de la «job evaluation» (valoración del trabajo) que impone a los obreros la separación de la cualificación del trabajador de la del puesto de trabajo.

La intercambiabilidad de los puestos de trabajo constituye una formación de polivalencia indispensable a la racionalización de la gestión del personal, pero no está siempre formalmente reconocida como tal por el patrón. Así, los tiempos de formación requeridos para uno y otro puesto son igualmente cortos y frecuentemente su acumulación no conlleva ningún aumento en la clasificación, a pesar del malestar que provoca un cambio de puesto. Se utilizan, entonces, los términos de plurivalencia o de multivalencia para distinguir esta forma de polivalencia de la polivalencia valorizada y remunerada como tal.

No obstante, cuando el obrero es trasladado a un puesto que goza de un nivel de clasificación más alto que el suyo, es difícil para el patrón no considerar una indemnización por el servicio prestado. Varios casos se pueden presentar entonces. En un primer caso, el patrón prefiere atribuir directamente una prima de polivalencia, cuando ésta se realiza efectivamente. En un segundo caso, la remuneración está estrictamente ligada al puesto de que se trate: el obrero recibirá el salario del puesto «X» por el tiempo en que ha estado en el mismo y el salario del puesto «Y» por el período en que ha trabajado allí. Por último, si la polivalencia se solicita con asiduidad el patrón

puede acordar al trabajador la clasificación más favorable. Sólo en este último caso se reconoce a la polivalencia como una dimensión permanente en la cualificación del trabajador. En los otros casos, en nombre de la cualificación del trabajo, la polivalencia no se remunera más que durante el período en que se ejerce.

El sistema de trabajo técnico

El sistema de trabajo taylorizado, permitió, gracias al estudio sistemático del trabajo, la puesta a punto de máquinas más complejas que permitieron reagrupar ciertas operaciones simples de naturaleza idéntica, con el fin de disminuir de una parte, las manipulaciones de una máquina simple a otra y de otra, los costes de la mano de obra al disminuir correlativamente el número de puestos de trabajo y de trabajadores. Efectivamente, la mano de obra tendía a ser más cara en razón de las ventajas obtenidas por las luchas obreras. Por ello, la disminución del número de puestos de trabajo se convirtió en un eje importante de la nueva política de división del trabajo.

En las primeras formas de recomposición de las tareas, las modalidades del trabajo no se modifican: el trabajo continua parcelizado, sometido a las cadencias, monótono y sin interés. Mientras tanto, la evolución tecnológica permitirá integrar progresivamente en la máquina las funciones complejas que hasta entonces habían sido asumidas por el obrero: la alimentación de las máquinas, la evacuación de los productos y sobre todo el control del producto gracias a sistemas de servidumbre y a dispositivos de «feed-back». La automatización tiende a concentrar el proceso de producción en algunos puestos de trabajo muy complejos. Pero la sofisticación de estas máquinas, en realidad instalaciones complejas, las hace muy caras y no pueden justificarse más que en las industrias de grandes series o de procesos en continuo. Por otra parte, la naturaleza de los productos transformados origina problemas tecnológicos muy difíciles, que explican la lentitud del desarrollo de la automatización de los procesos de producción. Ciertas materias primas se prestan mejor que otras a la automatización: los productos gaseosos, líquidos, en polvo, o pastosos pertenecen a esta categoría. El transporte por tubos y la forma del producto en curso de transformación lo facilitan. Estas particularidades explican que la automatización haya encontrado un terreno especial-

mente idóneo en las industrias de proceso: química, petróleo, cementos. Hay que señalar por otra parte que la recomposición de las tareas en la automatización afecta esencialmente a las operaciones ligadas directamente a la fabricación. No concierne en absoluto al personal especializado en mantenimiento ni al sector de los empleados, técnicos y cuadros, que son no sólo mantenidos sino reforzados.

En el sistema de trabajo técnico, el trabajo obrero se modifica completamente. El operador ya no tiene contacto directo con el producto. La mayor parte de su actividad consiste en vigilar paneles que le dan, bajo forma abstracta o simbólica, las informaciones sobre el estado del producto en curso de transformación. Si percibe en los paneles una desviación entre los indicadores del estado del producto y las normas prescritas, interviene en la instalación para restablecer la situación normal. El saber obrero se desplaza, ya no está fijado en el producto, las herramientas y los métodos de trabajo sino sobre la máquina y las instalaciones de las que debe vigilar el funcionamiento, ajustar las reacciones y prevenir el menor fallo en razón de las pérdidas y los considerables costes que provocan las averías y los paros. La autonomía del operador es muy relativa; recibe consignas muy precisas que debe respetar rigurosamente so pena de poner en peligro la producción o, peor aún, la instalación. Las cualidades requeridas del trabajador son diferentes a las que se esperan del OS: sentido de responsabilidad, capacidad de atención, de juicio, espíritu de decisión, memoria. La formación no es el criterio esencial de la cualificación, pero las exigencias en este terreno tienden a aumentar. El tiempo de formación en el taller se hace más largo, aunque sin punto de comparación con el período de aprendizaje de las fases precedentes, gracias al nivel de cultura general más elevado y a los métodos de aprendizaje racionalizados y mejor organizados. En el contexto de la automatización, la polivalencia toma un carácter particular ligado a las nuevas exigencias de la gestión de la fuerza de trabajo. En efecto, siendo la cualificación de los operadores relativamente más alta que la de los antiguos OS, ésta es, por lo general, remunerada. La mano de obra es cara, a pesar de que la proporción de los costes de personal sea muy baja en relación a la cifra de ventas, concretamente en las industrias de proceso en que las inversiones son considerables. Ahora bien, a causa de la importancia de los costes fijos en estas industrias de gran producción, los beneficios están directamente en función de la pro-

ducción marginal y el menor paro puede provocar la interrupción de la producción y, por tanto, una disminución de los beneficios. El absentismo podría tener pues muy graves consecuencias. Por eso las empresas crearon una reserva interna de mano de obra, al menos durante el período de relativa holgura de los años 50, suscitando al mismo tiempo ciertas formas de polivalencia. Después la presión de la competencia internacional, que se hizo más intensa con la creación del Mercado Común, obligó a las empresas a racionalizar más la gestión de la fuerza de trabajo a fin de disminuir los costes. La polivalencia tiende desde entonces a ser organizada sistemáticamente, paralelamente a la subcontratación de los sectores anexos del proceso de producción, como lo muestra, por otra parte, B. Coriat. Las nuevas preocupaciones de la patronal en materia de mejora de las condiciones de trabajo la llevan a inventar nuevas formas de polivalencia. La industria del cemento presenta en este terreno un interés particular, por haber intentado muy pronto las experiencias que servirían más tarde de modelo a otras industrias (petróleo, química, papeleras, etc.)

La polivalencia en la industria del cemento

La industria del cemento comprendía en 1964, 28 sociedades y 60 fábricas, dominadas ampliamente por cuatro grandes empresas. En Francia esta industria gozó, después de la segunda guerra mundial, de un programa de modernización comparable al de la siderurgia; por ello la evolución tecnológica ha sido particularmente rápida. No obstante, dada la magnitud de las necesidades en cemento, las antiguas instalaciones abocadas a una pronta desaparición continuaron funcionando, aportando así su contribución al mantenimiento de algunos mercados regionales. Por ello, la industria del cemento está lejos de ser homogénea desde el punto de vista tecnológico. Una relación estricta entre polivalencia y tecnología debería dar lugar, pues, a políticas de personal diferenciadas según el nivel de automatización de cada establecimiento. Pero en la polivalencia intervienen otros muchos factores, concretamente la presión de la competencia económica. Además, las políticas de gestión del personal, a pesar de algunas particularidades debidas a las especificidades de las situaciones locales, tienden a ser unificadoras en esta industria, por el efecto de

una política de centralización a nivel de las sedes sociales y de una política de concertación con el personal muy desarrollada (en la sociedad A, se firman 26 acuerdos de empresa entre junio de 1959 y junio de 1974). Ahora bien, los nuevos problemas planteados por la automatización ocasionan una racionalización y una sistematización de las decisiones, que integran las cuestiones de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra. Por ello es interesante estudiar la política de polivalencia en relación con las transformaciones del sistema de trabajo.

El proceso de producción

Para fabricar cemento hay que disponer de calcárea y de arcilla, moler estos materiales para hacer una mezcla de molturación fina y homogénea, cocer la mezcla a 1.450 grados aproximadamente y así obtener el «clinker»; molido en partículas muy finas, el clinker se convierte en cemento que es almacenado en silos, enfriado y después envasado en sacos en el momento de la venta ⁵.

Estaría fuera del marco de este artículo una presentación detallada del proceso de producción. Sólo serán descritos algunos rasgos característicos, con el fin de facilitar la aprehensión de la polivalencia en el contexto de esta industria. El proceso de fabricación está dividido en cinco sectores: la cantera, la transformación del producto, el control, el envasado y la entrega, el servicio de mantenimiento y sus anexos. La cantera es un gran taller de excavación situado a varios kilómetros de la fábrica a la cual está unida primero, por vagonetas, después por camiones y, finalmente, por una cinta transportadora aérea. Los puestos de trabajo de este sector (sondeador, minero, excavadora, camioneros, picapedreros) son puestos de conducta clásica: el funcionamiento del material y el rendimiento dependen enteramente de las constantes intervenciones del personal y de su rapidez. El trabajo manual es muy importante y las intervenciones tan numerosas, que cada conductor es ayudado por un auxiliar.

La transformación del producto se efectúa en la «Fabricación»,

⁵ Dadoy, M.: *Systhemes d'évaluation de la qualification du travail et politique de gestion de personnel*, Groupe de Sociologie du Travail, Paris, 1976, 600 pp.

según dos procedimientos: la vía húmeda en las fábricas muy antiguas y la vía seca en las instalaciones modernas. La división del trabajo varía según el procedimiento empleado: los puestos de trabajo son más numerosos en las antiguas fábricas que en las nuevas. Este sector que no tiene más que ocho o doce puestos constituye el núcleo estratégico y valorizado del sistema de trabajo. Se trata de una unidad de producción en continuo más o menos automatizada según la antigüedad de la fábrica. En las antiguas unidades los puestos son de conducta clásica, muy cualificados allí donde la experiencia juega un gran papel. El conductor del proceso, con sus auxiliares, interviene directamente en la instalación a partir del examen del estado del producto. En las fábricas semiautomatizadas de vía seca, con la excepción del pontonero que ha quedado como un puesto de conducta clásica, todos los puestos son del tipo «vigilancia», no necesitándose intervenciones más que cuando los tableros señalan bajo forma simbólica una desviación entre el producto y la norma.

En el envasado y la entrega hay tres tipos de puestos:

a) el envasador que alimenta las envasadoras automáticas con sacos vacíos y desplaza los sacos llenos; b) los sacos se cargan a continuación en camiones, vagones o barcos por los estibadores que efectúan un trabajo físico, siendo los únicos en la fábrica que cobran según su rendimiento; con el fin de intentar suprimir este puesto, muy costoso para la empresa (uno de los salarios más altos de la empresa, incluso comparándolo con los contra maestres, gracias a las primas de rendimiento) se crea un puesto de cargador, que es un puesto clásico de OS, pocas maniobras muy simples, un tanto de vigilancia y poca responsabilidad. El sector de control de las diferentes fases de transformación del producto se confía a técnicos químicos. Los puestos de «pruebas físicas», clasificados como puestos obreros tienen por función obtener muestras de las materias y la manipulación de un material muy simple (pesos, probetas, dosificadores...). El mantenimiento está compuesto por dos talleres. En el taller mecánico trabajan algunos obreros cualificados: ajustador, tornero, fresador, soldador, calderero, engrasador. De él dependen los equipos mecánicos de intervención. El taller eléctrico agrupa a un metrólogo y a ocho electricistas de alto nivel. Los trabajos nuevos y una parte importante del mantenimiento (alrededor de un 30%) se subcontratan a empresas exteriores. Las tareas de manipulación y limpieza se efectúan por

el grupo llamado «patio y manipulación» o también «chapuza». El número de puestos difiere sensiblemente de una fábrica a otra según el procedimiento de fabricación, el grado de automatización y la capacidad de producción (una línea o dos), por lo que los efectivos son variables: de 55 a 230 personas en la fabricación, de 15 a 100 en el mantenimiento. El examen de la estructura de las clasificaciones evidencia una fuerte proporción de obreros cualificados; la empresa A presentaba en 1960 la siguiente proporción: 50,5% de OQ, 42% de OS y 5,2 de peones; en 1964 después de una reorganización de las clasificaciones, la estructura tendía hacia arriba: 62,9% de OQ, 33,3% de OS y 3,6% de peones. A pesar de la ausencia de un título específico para la industria del cemento, las cualificaciones son altas ya que la formación en el taller es importante: de uno a tres meses frecuentemente, y seis meses en un centro de aprendizaje para los encargados de la caldera.

25
p. 25

La polivalencia a principios de los años 196..

La polivalencia llega a ser una política sistemática y organizada a principio de los 196... en las fábricas automatizadas más modernas de la época. Tres períodos permitirán esquematizar la evolución de la polivalencia en la industria del cemento: principios de los años 196..., final de los años 196..., principios de los años 197... Habrá además que distinguir entre fabricación y mantenimiento.

a) Fabricación

En la cantera, el absentismo no constituye un problema agudo ya que existen «stocks-tampón» entre el picapedrero y el sector de transformación.

En el sector envasado-entrega, la ausencia del envasador o de los estibadores tiene una repercusión inmediata en las ventas ya que el cemento no se envasa hasta el momento de la entrega. En este sector la polivalencia se ha organizado desde hace tiempo bajo la forma de intercambiabilidad en los puestos de trabajo. Los puestos son solidarios. En un principio, la permutación automática entre ellos era fomentada por las direcciones, a fin de reducir el cansancio físico. Pero, de hecho, los obreros prefieren no moverse para no disminuir el

rendimiento y su prima. Es en el sector de la transformación donde se han organizado las formas más ricas de polivalencia. En efecto, la instalación funciona en 3×8 (tres turnos). Los efectivos se reparten en cinco equipos que efectúan una rotación cada cinco semanas: mientras que tres equipos se suceden en los puestos, el cuarto está en reposo y el quinto, destinado a reemplazar a los ausentes se utiliza para reforzar el personal de limpieza y manipulación. Así, los obreros cualificados de este sector están afectados durante tres semanas a puestos de altas cualificaciones y una a trabajos diversos de limpieza y manipulación. A pesar de esta reserva de mano de obra, a partir de 1960, las direcciones prefirieron ampliar la polivalencia y aumentar la movilidad interna del personal por dos razones capitales: de un lado, disminuir los efectivos productivos, para aumentar la productividad y disminuir los costes de mano de obra; de otro, mejorar el nivel de formación de los obreros, con el fin de crear en la empresa un clima de estimulación y sobre todo preparar al personal para la evolución tecnológica futura desarrollando sus facultades de adaptación. Desde 1960, en cada establecimiento de la empresa A se puso un monitor de formación, que comenzó por hacer un estudio preciso de cada puesto de trabajo y redactar un manual del puesto. Más tarde se estableció un programa, dividiendo los conocimientos teóricos y prácticos en elementos acumulables. Una parte del tiempo de la quinta semana del ciclo de rotación se consagró a la formación y cada vez que un elemento era asimilado por el obrero se anotaba un código en su ficha personal. En un primer tiempo, la polivalencia afecta a los puestos del mismo nivel de clasificación que el del obrero, pero después se extiende progresivamente a puestos de nivel superior. Esta polivalencia es apenas remunerada. Las prácticas son muy diversas de un establecimiento a otro, incluso cuando pertenecen a la misma sociedad. Algunos pagan una prima, otros prefieren pagar la tarifa del puesto mejor clasificado, pero en todos los casos la polivalencia no se remunera más que durante el período en que se concretiza efectivamente.

b) Mantenimiento

La polivalencia se da también en el mantenimiento, como lo muestra la experiencia original de la empresa A que merece ser descrita.

En 1960, existía en la empresa A una polivalencia de hecho en los talleres de mantenimiento. En efecto, en un principio las tareas de mantenimiento se distribuyen según las capacidades de cada uno. No obstante el mantenimiento es difícil de organizar ya que las averías son imprevisibles y frecuentemente se les confían a obreros de bajo nivel tareas consideradas como muy cualificadas. Por tanto, cada uno se ha visto obligado a efectuar tareas a cualquier nivel de complejidad. Hasta 1963, esta polivalencia no se tomó en consideración en la remuneración, a pesar de que tuvo un papel evidente para las proposiciones de promoción. En 1960, la empresa A decidió organizar las cualificaciones obreras. Para facilitar la operación la dirección elaboró un sistema de evaluación de la cualificación del trabajo, con vista a basar la jerarquía de los salarios en la jerarquía de las tareas de mantenimiento. Un analista hizo la lista de todas las tareas de reparación, realizó un estudio y las clasificó según el grado de dificultad. Dada la polivalencia existente de hecho, cuando se quiso pasar de la jerarquía de las tareas a la jerarquía de los obreros, la dirección se apercibió de que todos los obreros se alineaban en la categoría superior. Evidentemente, la dirección se negó a admitir este sistema igualitario, que, en su opinión no correspondía en absoluto a la realidad e imputó el fracaso al método escogido. Después de largas vacilaciones, el sistema de evaluación se abandonó. Poco a poco se inventó y se organizó otro sistema de clasificación centrado en la personalización de la cualificación y un desarrollo de la polivalencia. Hasta entonces, para ser promocionado, el obrero debía superar el test correspondiente de un nivel superior. Cada test lo formaba un conjunto de pruebas consideradas como representativas de un nivel de dificultad. Por otra parte, la polivalencia existente de hecho, origen de los problemas en la aplicación del sistema de evaluación, prestaba verdaderos servicios a la empresa y no era cuestión de renunciar a ella, al contrario, la idea era reforzarla sistematizándola. Y para hacerla más atractiva, estimulando al personal y preparando el automatismo futuro, se convierte en la base de la promoción. Así se perfilan progresivamente las líneas maestras de la Carta de Promoción del Mantenimiento. La polivalencia se amplía. Hasta entonces suponía el paso de los obreros por todas las instalaciones y la práctica en todas las reparaciones fuese cual fuese su dificultad. En lo sucesivo estará además ligada a la adquisición de una nueva especialidad útil para la industria del cemento en aquello

que concierne a los mecánicos y en un mayor conocimiento para los electricistas. Los electricistas continúan en su especialidad pero profundizando su formación pero a un nivel superior. Los mecánicos, por su parte, para pasar a OQ 2 (obrero cualificado nivel 2), deben adquirir una especialidad diferente a la suya (soldadura o calderería, por ejemplo, en el caso de ajustadores, torneros, fresadores y a la inversa). Por el contrario para pasar a OQ 3 el obrero vuelve a su especialidad inicial y debe adquirir un segundo CAP. Este sistema conduce a la fragmentación de un antiguo oficio para crear uno nuevo: mecánico de mantenimiento. Además se modifica la organización del trabajo: hasta ese momento, los especialistas de las máquinas-herramientas, permanecían en el taller, mientras que los mecánicos intervenían en la fábrica; en adelante se instituye un sistema de rotación de los equipos que hace que los obreros pasen del taller a la fábrica y viceversa. Esta Carta de Promoción que dará lugar a un acuerdo de empresa en 1963, representa una experiencia muy original que respeta el principio de la clasificación personalizada, que da lugar a una auténtica promoción, que remunera la polivalencia y que responde al mismo tiempo a las exigencias nuevas de un sistema de trabajo en plena evolución.

En la fabricación como en el mantenimiento la polivalencia tiene un papel destacado en la política de personal.

La polivalencia en la segunda mitad de los años 196..

La evolución tecnológica continúa, la automatización se desarrolla y se generaliza. En la cantera se instala una trituradora móvil a pie de corte y se suprimen los camiones que iban y venían entre el pie de corte y el picapedrero. Su funcionamiento es automático y una vez en funcionamiento, no necesita más que una vigilancia ocasional: el puesto de picapedrero desaparece. En el sector de la transformación del producto se producen modificaciones, entre las cuales está la duplicación de la capacidad de producción con la instalación de una segunda línea de fabricación. Se rehace entonces la organización del trabajo con vistas a confiar a un sólo obrero los dos puestos de trabajo y en la reducción del personal, que produce un aumento de la carga de trabajo y una reestructuración de la tarea. Sin embargo, lo esencial de los cambios está en la creación de las salas centrales que permiten

vigilar y conducir todos los aparatos de la transformación del producto desde un conjunto de pupitres. Un cierto número de controles o de intervenciones exige a pesar de todo, aún, desplazamientos, estando esta función reservada a un «inspector».

El trabajo se convierte en más técnico para el operador de la sala central y más pobre para el inspector según el proceso de «descualificación-sobrecualificación».

Se crean entonces nuevas clasificaciones para este personal, que sitúan al mismo nivel al operador más cualificado y al técnico joven.

A su vez, la polivalencia instituida en la fase precedente se desarrolla. Aparece en la negociación colectiva de junio de 1969. Los casos de polivalencia son desde entonces cuidadosamente definidos y la remuneración calculada según el grado de polivalencia: para un solo empleo polivalente, un suplemento igual al 45% de la diferencia entre el coeficiente del obrero y el coeficiente superior; por dos empleos polivalentes el 90% de la misma diferencia. La prima de polivalencia crece también con la jerarquía: ninguna para el coeficiente 135 del OF 1 (obrero de fabricación), 2,25 puntos para el nivel OF 2 y 4,5 en las categorías superiores. La modestidad de la remuneración de la polivalencia (entre 1,6 y 3%) es notable, en comparación con las ventajas que aquella procura a las empresas que perseveran sin desánimo en su política de reducción del personal de ejecución.

Para los obreros de mantenimiento, la situación es más favorable. El Acta de la negociación colectiva de 1969 adopta y generaliza para todas las sociedades la Carta de Promoción de la empresa A. Además del interés de preparar al personal para una automatización más intensa, la patronal ha comprendido el papel capital de la polivalencia en la gestión del personal en una industria obligada a racionalizar cada vez más los costes de mano de obra.

Principios de los años 197..

La automatización permite ahora dirigir prácticamente toda la fábrica desde la sala central, con la excepción de la cantera y de la entrega. Las intervenciones manuales son raras y los controles, que aún no pueden ser automatizados, se efectúan a través de «relais» (cámaras, calibradores, etc.). No obstante, los equipos muy sofisticados son tan

frágiles como onerosos y necesitan más vigilancia e intervención de correctores y de personal de mantenimiento. Por ello germina la idea de crear una forma de polivalencia totalmente nueva. Dado el papel estratégico de los obreros de la sala central, la patronal elegía desde el comienzo a las personas que tenían buenos conocimientos en mecánica: en efecto, la preocupación era siempre la de vigilar primero la instalación y no el producto, y era lógico esperar de los mecánicos una comprensión mejor del funcionamiento de la máquina y de sus fallos eventuales. Pero, por otro lado, ya que los operadores son competentes en mecánica pueden también efectuar las reparaciones, y con gran rapidez ya que se encuentran «in situ». A partir de entonces, ¿por qué no sistematizar la polivalencia entre el mantenimiento y la fabricación?

El sistema presenta grandes ventajas para las empresas: disminución del número de averías y de su gravedad. A su vez, los obreros obtienen también ventajas: para los obreros de fabricación esta polivalencia abre la vía a la carta de promoción. Para el obrero de mantenimiento el paso a la fabricación y, por tanto, al trabajo de 3 x 8 supone un aumento en la remuneración gracias a las primas del trabajo nocturno, domingos y días festivos.

La creación de la fábrica de Couvrot en 1974 marca una nueva etapa en la organización del trabajo. Sin querer utilizar el término, la dirección de esta empresa se inspiró en los principios de los equipos semiautónomos en el sector de la transformación del producto. El puesto de contra maestro se suprime. Los operadores de la sala central, clasificados como técnicos, efectúan todas las tareas, comprendidas las del inspector, repartiéndoselas, al menos en principio, ellos mismos. La experiencia, única por el momento, abre un nuevo camino muy interesante no sólo para la industria del cemento sino también para todas las industrias automatizadas de procesos en continuo.

Esta experiencia no pone punto final a la evolución de la polivalencia en la industria del cemento. Actualmente se está estudiando un proyecto de extensión de la polivalencia a todos los puestos de trabajo de la producción y mantenimiento de la fábrica. El personal rotará en todos los puestos siguiendo un ciclo regular de varias semanas. Esta nueva distribución de las tareas por rotación supone puestos muy mecanizados y simplificados con el fin de posibilitar una for-

mación en un tiempo razonable, teniendo en cuenta las normas de la industria, a la vez que cuestiona radicalmente el principio taylorista de la especialización de cada obrero en un puesto preciso. Esta polivalencia generalizada, suprime al obrero especializado y da lugar a la creación de una nueva profesión: el oficio de cementero. Por supuesto, este modo de organización no afecta más que a las tareas de ejecución, pero abre una nueva perspectiva cuyo interés y generalidad no se pueden contestar.

Conclusión

Los trastornos que la polivalencia ha originado en la división de tareas y en la organización del trabajo son considerables en la industria del cemento: la polivalencia que afectará pronto a todo el personal de ejecución, cuestiona la especialización taylorista y sus rasgos dominantes (empobrecimiento del trabajo, repetitividad, monotonía) y da lugar a un nuevo oficio (el cementero), que, sin haber sido aún institucionalizado por un CAP confiere al obrero una cualificación real y relativamente autónoma respecto a la industria, ya que comporta elementos negociables en el mercado de trabajo (conocimientos de mecánica y electricidad). Además origina una promoción real con una posibilidad de acceso de obreros a técnicos. Las ventajas de esta polivalencia generalizada no hacen más que dar mayor relieve a las insuficientes proposiciones patronales en la actual negociación colectiva. En efecto, la nueva negociación se basa en la polivalencia, pero al tiempo que la institucionaliza, la suprime transformándola en norma. Las nuevas funciones se definen integrando la polivalencia. Las antiguas funciones se dividen en «misiones» (descritas en términos muy vagos, lo cual autoriza cualquier interpretación e impide cualquier control objetivo), según los principios convencionales y tayloristas, reagrupando las tareas que antes se confiaban a personal especializado: misiones de «conducción, reparación e intervención», de «limpieza, mantenimiento, regulación», de «control y elaboración», de «mejora, estudios e investigación», de «contactos». Estas misiones clasificadas según su «riqueza» (complejidad) y su «importancia» (responsabilidad) permiten reconstruir una jerarquía. La clasificación está determinada por el nivel de la misión mejor clasificada, pero la acumula-

ción de misiones de igual nivel no está reconocida como polivalencia ni es recompensada con ninguna ventaja. Así, la polivalencia generalizada, lejos de dar lugar en la negociación colectiva al reconocimiento del oficio de cementero da lugar a una explotación mayor del personal gracias a la movilidad interna y al aumento de la carga de trabajo totalmente incontrolable sin otra indemnización que el enriquecimiento del trabajo. Así, la polivalencia se institucionaliza para suprimirse. Se convierte en un eje central de la política de gestión del personal con el fin de aumentar el valor de uso del trabajo sin modificar su valor de cambio. A pesar de las audacias, la industria del cemento no ha llegado al límite lógico de las posibilidades que ofrece la polivalencia obrera.

Traducido por:
Carme SAMPERE

Diferenciación y segmentación de la fuerza de trabajo
en las industrias de proceso *

Benjamin CORIAT
CENTRE DE RECHERCHES EN SCIENCES
SOCIALES DU TRAVAIL
UNIVERSITÉ DU PARIS-XII

Gracias a la presión y a las continuas luchas obreras de estos últimos años contra el trabajo parcelizado y repetitivo, la OCT —terreno de sombras para los ingenieros de «Métodos y los expertos en Relaciones Humanas»— comienza o recomienza a estudiarse cómo lo que realmente es, es decir, una tecnología especial del control de los cuerpos en el trabajo —«Tiempos y movimientos»— que tiende a utilizar el gasto de fuerza de trabajo viva. En resumen, la OCT, comienza a verse a plena luz como un conjunto de técnicas propiamente capitalistas de organización del trabajo.

Sin embargo, es forzoso constatar como la crítica actual de las técnicas patronales del trabajo no ha afectado, o casi, a las industrias de proceso. En este caso la «vieja» imaginería —aquella que en los años 60 se materializó en las tesis de la «Revolución científico-técnica»— continúa reinando: la representación «dominante» del trabajador que se supone ocupado en estas industrias, ¿no es aún y siempre la del «obrero-técnico» de cuello blanco que opera desde una sala de control con instrumentos electrónicos ultrasofisticados y relegado al exterior de la producción «directa»?

Imagen e imaginería tenaces: ha aparecido una cierta sociología dedicada a describir una «nueva» clase obrera —precisamente aquella de la época de la «revolución científico-técnica»— que se opone a la

* Ver en *La division du travail. Colloque de Dourdan*, op. cit.

«antigua» clase obrera y a la que se supone va a «sustituir» a medida que progresa la automatización. Sin embargo, el eco de las luchas obreras en las industrias de proceso empieza a producir algunos efectos: los grandes conflictos de estos últimos años: Rhone-Progil (Pont de Claix), Pechiney (Nogueres), Fos, Laverra o más recientemente todavía los muertos por explosión (ROUEN, la SOLLAC) contribuyen poco a poco a establecer una idea más exacta de la organización del trabajo y de las condiciones del ejercicio del trabajo que existe. El objeto del presente artículo, es el de contribuir a partir de las características específicas de estas industrias (I), a un primer inventario y análisis a la vez de la composición de la fuerza de trabajo obrera (II) y de las estrategias patronales en materia de organización y «gestión» de la fuerza de trabajo (III). La actualización de las tendencias existentes en las actuales operaciones de «reestructuración» (IV) permitirá precisar mejor las modalidades y los puntos críticos de la organización del trabajo en estas industrias. Se desprenderán —provisionalmente— tres conclusiones (V).

I

Los procesos de trabajo: automatismos y producción «en continuo»

Desde el punto de vista del proceso de trabajo, no hay ninguna duda de que lo que caracteriza a estas industrias es el empleo relativamente masivo de técnicas que aseguran por medios automáticos (o semiautomáticos) un desarrollo «en continuo» del proceso de transformación y circulación del producto.

Aunque muy progresivamente, estas industrias se desarrollaron inicialmente bajo la modalidad «fordista». En los lugares de las «cadenas» «tractores» y «convoys», un sistema complejo de tubos, válvulas y canalizaciones (la «estructura») es el que asegura el movimiento continuo del producto, el que lo desplaza de una fase de transformación a otra, de un «taller» a otro.

Este tipo de base técnica es el que se requiere por la naturaleza de los valores de uso que se transforman y se producen. Cada fase de la transformación, que en el fondo reposa en una reacción química (o una «cadena» de reacciones), exige condiciones de temperatura, de presión o grados de energía que excluyen radicalmente cualquier manipulación humana. Los procesos no pueden ser dirigidos y guiados más que «a distancia». La producción industrial en masa

—para una amplia gama de productos que hoy se fabrican corrientemente en estas industrias— tenía este precio: la puesta a punto de instrumentos (reactores, vapor —reactores, columnas de destilación o de secado, etc.) que pueden ser dirigidos a distancia. A consecuencia de ello se da un consumo masivo de instrumentos electrónicos de medida, de control, de dirección¹. Esta particular base técnica requiere en principio por la naturaleza de los valores de uso tratados, va a ser el soporte de modalidades específicas en la organización y «gestión» de la fuerza de trabajo.

II

*La composición de la fuerza de trabajo:
la segmentación en cuatro componentes*

Ateniéndonos únicamente a las tareas de producción se ha operado una neta «diferenciación» en el seno de la fuerza de trabajo. A partir de un principio de División del Trabajo se pueden distinguir cuatro componentes:

a) Los ingenieros, técnicos y cuadros ocupados en la preparación del trabajo², b) los obreros «especializados» en vigilar-controlar-guiar los automatismos, c) los OS y peones de manipulación, limpieza, acondicionamiento, expedición y d) los obreros profesionales y técnicos de mantenimiento.

Constatemos de entrada que no existe ninguna necesidad técnica para la separación de las tareas —por ejemplo, separar tareas de preparación y fabricación o en el seno de la fabricación entre «vigilancia-guía» y «manipulación»—. Bajo un aspecto «funcional» están ya presentes los principios que muestran la división «social» del trabajo.

De hecho, a nivel «global» funciona un proceso de segmentación de la fuerza de trabajo en componentes distintas, a partir del uso «diferenciado» que de ella se hace. Una breve descripción de las tareas asignadas a cada componente hace aparecer netamente esta diferenciación.

¹ R. Guinot, *Stratégies des industries chimiques*, Calmann Levy, Paris, 1975.

² Perrin, P.: *Automation et engineering*, Note IREP, 1971.

La «preparación del trabajo»: técnicas e ingenieros

Aquí como en el caso de las industrias de mano de obra, lo esencial del trabajo de concepción está agrupado en los distintos servicios de «preparación del trabajo». En este caso, consiste menos en la determinación detallada de las formas de operar de los trabajadores individuales que en la programación de los procesos, la utilización «óptima» de las instalaciones según la capacidad para fabricar productos alternativos, los ritmos de los pedidos... Como en el caso de las industrias de mano de obra, estos trabajos son el atributo exclusivo de los contraamaestres, cuadros e ingenieros: la misma exigencia de separar la «concepción» y la «ejecución» se manifiesta en estas industrias y ha llevado a soluciones análogas.

Si nos atenemos a las estadísticas, este personal representa aproximadamente el 23% de la población empleada en la petroquímica³.

La fabricación: dos componentes distintas de la fuerza de trabajo

Como se ha dicho ya, las tareas de «fabricación» reagrupadas y después separadas en dos grandes conjuntos, es lo que ha permitido «escindir» en dos componentes netamente distintas a la fuerza de trabajo ocupada.

A) Los «operadores de control-vigilancia-dirección» constituyen el «núcleo central» sobre el que reposa todo lo concerniente a la dirección y desarrollo del proceso. En una aplastante mayoría (más del 95%), estos operadores aprenden su oficio en el taller «rotando» en las instalaciones (y talleres) y escalando uno a uno los peldaños de la clasificación en vigor. La unidad de base es el equipo que tiene a su cargo un «taller» o una parte de las instalaciones. Un equipo comprende en general:

- un jefe de guardia (técnico o contraamaestre) responsable de la coordinación general;

³ CFTD, *Les dégâts du progrès*, Ed. Seuil, Paris, 1977. (Hay traducción española en Ed. Blume.)

- los operadores-tablero que vigilan el proceso desde una sala (o mesa) de control a partir de las informaciones que reciben por medios electrónicos;
- los operadores «exteriores», que algunas veces se llaman «inspectores» porque dan vueltas por la estructura para vigilar el buen funcionamiento de los procesos; están en relación directa (por teléfono) con los operadores de los tableros electrónicos;
- los operadores auxiliares. Secundan a los «operadores» en la puesta en marcha de las instalaciones al comienzo de un ciclo de transformación, en los trabajos de vigilancia o en la realización, en el curso del proceso, de alguna manipulación particular.

Estos obreros constituyen el verdadero esqueleto y armazón «técnico» de la producción y gozan de un «status» real y particular. «Descargados» de todas las otras tareas como contrapartida están constantemente puestos en situación de «responsabilidad» en lo que se refiere al buen desarrollo del proceso.

B) Al lado de estos «operadores» (y en general bajo su dirección) está ocupada una gran cantidad de obreros: peones, OS, aprendices que efectúan el resto de las tareas de fabricación. Aseguran un abanico considerable que va desde la manipulación y limpieza de las cubas y estructuras al acondicionamiento de los productos, a la expedición y al desmontaje y montaje necesario en las reparaciones. Esta masa de obreros, aumenta o se contrae con las variaciones estacionales o coyunturales de los pedidos. Es considerada «exterior» a la empresa, ya que en general es reclutada de las sociedades especializadas en el alquiler de mano de obra. No gozando, por ello, de ningún status se la dedica a los trabajos más ingratos, más pesados y a menudo más peligrosos, y es mantenida en la más completa ignorancia sobre los productos que manipula y las características y peligros del proceso. Son los «operadores de vigilancia-control-dirección» quienes «sitúan», vigilan y dirigen el trabajo de estos obreros.

Esta «escisión» de la clase obrera en el seno mismo de la fabricación —una fracción tiene poder sobre la otra— cumple, señalémoslo de entrada, funciones precisas y esenciales. Sobre ella se basa la especial naturaleza de la «gestión» de la fuerza de trabajo obrera en este tipo de industrias.

El sector de mantenimiento: los obreros profesionales de «oficio»

Junto al sector de «fabricación», funciona el sector de «mantenimiento». La naturaleza de las tecnologías y de los procesos exige tareas cuantiosas de mantenimiento. De dos clases: primero, aquellas del mantenimiento llamado «periódico», efectuado a intervalos regulares y en el curso del cual se procede a desmontar las instalaciones para las reparaciones o cambio de piezas. Se trata del «gran» mantenimiento, que, moviliza a una fuerza de trabajo numerosa. El resto del trabajo de «mantenimiento» consiste en «reparaciones» que hay que efectuar de prisa, al ritmo de las circunstancias y de las averías.

Hasta hace poco, para realizar estas tareas se reclutaba y se mantenía en la fábrica un cuerpo de obreros de mantenimiento relativamente importante, compuesto por obreros de los diferentes «oficios» requeridos por el proceso: mecánica, calderería, electricidad, control, regulación, etc.

Ateniéndonos a esta primera aprehensión de la situación, muy inmediata, aparece una neta diferenciación de la fuerza de trabajo, diferenciación que se da según el criterio de la naturaleza de las tareas asignadas a cada componente, es decir, según el criterio del uso que se hace de la fuerza de trabajo. Se forma así una segmentación real en el seno de la fuerza de trabajo. Y lo que es decisivo, según este mismo y único criterio del uso en las tareas asignadas, se reúnen todas las condiciones para asegurar una escisión fundamental en el seno de la fuerza de trabajo obrera de fabricación entre una gran masa de «peones» y OS que están bajo la dirección de un número relativamente restringido de «operadores» de máquinas sofisticadas.

Sin embargo, esta primera presentación no es más que un aspecto del fenómeno puesto que la diferenciación descrita —a partir del uso que se hace de la fuerza de trabajo— se dobla y multiplica con una política específica que tiene por objeto la diferenciación acentuada de los status y que lejos de velar las diferencias tiende a reforzarlas, a institucionalizarlas. Se pone de esta forma en marcha un proceso que tiende a «estabilizar» a núcleos restringidos de obreros para «desestabilizar» mejor a amplios sectores de la fuerza de trabajo ocupada. Es de este proceso del que vamos a intentar ahora deducir los rasgos

esenciales. Sus principales instrumentos son la organización del trabajo, el sistema de las «cualificaciones» y las clasificaciones.

III

Cualificaciones y clasificaciones: la diferenciación de los status

En el seno mismo de la fabricación —y en la relación que guarda con el mantenimiento— es donde se trama la diferenciación de los status.

1. Su base se apoya en la organización del trabajo y sobre todo en la escisión operada en su seno entre los OS y peones de todas clases y los «operadores de guía-control». Estos últimos son de hecho el eje y el pivote de las políticas patronales de organización del trabajo, en la medida en que sobre ellos descansa la dirección de los procesos. Este «grupo» tiene como obligación esencial el obtener «flexibilidad» «adaptación e iniciativa» de los obreros. Louis A. Davies⁴ puso pronto en evidencia este imperativo de la organización del trabajo en este tipo de industrias:

«En el sistema de producción automatizada, los hombres son las partes interdependientes (del sistema global) necesarias para responder a los acontecimientos aleatorios e indeterminados —es decir, que operan en un entorno en el que los acontecimientos importantes son imprevisibles y no programables con anterioridad.»

La palabra clave es la de «acontecimientos aleatorios» («stochastic events») que Davies opone a la de «acontecimientos determinados y previsibles» («deterministic events»). En algunas fases del proceso de trabajo de estas industrias (las automatizadas), los «acontecimientos aleatorios», lo son doblemente: «as to time» *, es imposible determinar en qué momento se producen; y «as to nature» **, su naturaleza imprevisible. De ello resultan tres características importantes de la fuerza de trabajo:

* «Respecto al tiempo». En inglés en el original. Ndt.

** «Respecto a la naturaleza». En inglés en el original. Ndt.

⁴ Davies, L. A.: *The coming crisis for production management, technology and organization in Design of Jobs*, Penguin books, 1972, p. 149.

«primero: los trabajadores deben tener un amplio repertorio de respuestas ya que el tipo de intervenciones que serán necesarias se desconoce;

segundo: no pueden depender de la jerarquía ("supervisores") ya que deben responder inmediatamente a los acontecimientos que se suceden de forma irregular y al momento;

tercero: deben ser autorizados para realizar las tareas necesarias por su propia iniciativa.» (Ibíd. p. 240).

Lo que se intenta obtener formando equipos de producción por taller son las características de «fluidez», «adaptabilidad» e «intercambialidad».

Pero más allá de la organización del trabajo, donde hay que buscar los instrumentos esenciales de la política patronal de diferenciación de status es en la forma de atribuir la «cualificación» y en el sistema de clasificaciones.

2. «Cualificaciones» y sistema de clasificación. Si hacemos caso a las estadísticas industriales globales de 1973, la composición de la fuerza de trabajo propiamente obrera es la siguiente: «obreros cualificados»: 24,5%; «obreros especializados»: 5,9%. Ya hemos señalado que estas estadísticas no contabilizan el personal «exterior» ocupado en las diferentes tareas de manipulación, limpieza, acondicionamiento, incluso cuando su presencia se requiere de una forma permanente. Dejando (provisionalmente) de lado esta cuestión, si observamos más atentamente la composición de los «obreros cualificados», se obtienen las siguientes precisiones:

TAREAS REALIZADAS POR LOS OBREROS
DECLARADOS CUALIFICADOS

Obreros cualifi- cados	Tareas especia- lizadas	Operado- res vigi- lantes	De oficio industrial Fabrica- ción	De oficio industrial Manteni- miento	De oficio artesano
Petróleo	1,6%	65,3%	1,1%	32%	—
Química	38,8%	33%	6,5%	21%	0,7%

Dicho de otra forma, sólo el 33,1% del total está constituido por verdaderos obreros profesionales «de oficio» y la casi totalidad de ellos (32% sobre 33,1%) está ocupada en el mantenimiento. La mayoría de los obreros declarados cualificados (lo vigilantes-operadores, es decir el 65% del total) no tiene ninguna cualificación que pueda equiparse a cualquier otro oficio, fuera de la rama, e incluso a veces dentro de la fábrica en la que están ocupados.

En virtud de sus conocimientos prácticos los «vigilantes-operadores» son declarados «cualificados» y reconocidos como tales en el escalafón de las clasificaciones y por la negociación colectiva de la rama.

Algunas precisiones sobre el escalafón de la clasificación en vigor permitirán aclarar este punto. Las clasificaciones del escalafón actual (negociación colectiva de 1973) comprenden 16 coeficientes (de 100 a 340, siendo los coeficientes más altos de la categoría obrera 185-200) y combinan dos clases de «criterios»: según el contenido y la descripción de las tareas efectuadas y según la clase de establecimiento —por no nombrar las disparidades «regionales» entre establecimientos idénticos.

Todo ello posibilita a las direcciones de empresa una cierta «flexibilidad» en materia de clasificaciones, «flexibilidad» tanto mayor en cuanto que la innovación técnica es importante en estas industrias, quedando rápidamente obsoletas «las descripciones de tareas».

Sin embargo, en prácticamente todos los casos, los «vigilantes-operadores» son personal estable, reclutados por las empresas de la rama, provistos de un status relativamente seguro y —hecho excepcional en el mundo obrero— de una verdadera carrera (en la mayoría de los casos es posible «hacer carrera» desde el coeficiente de partida alrededor de 100, según las empresas, al coeficiente de 185-200).

El hecho de que este grupo de obreros no posea un «oficio» en el sentido clásico del término —fuera del proceso un «operador» no puede ser reclasificado en ningún cuerpo de obreros profesionales— no constituye hasta un cierto nivel ningún obstáculo para el reconocimiento de su «cualificación». Ya que —y el carácter aproximado de la «descripción de tareas» lo testimonia— no es ahí donde reside su fuerza y su capacidad para «valorizar» su fuerza de trabajo.

IV

*Modalidades y puntos críticos de las reestructuraciones actuales:
el proceso de «estabilización-desestabilización»
de la fuerza de trabajo obrera*

A lo largo de los 10 ó 15 últimos años, las industrias químicas y del petróleo han sufrido rápidas mutaciones. Bajo la presión combinada de la acentuación de la competencia como consecuencia de la apertura del Mercado Común, de las transformaciones que han afectado al mercado de la energía y de las bruscas variaciones de la renta del petróleo, en estas industrias han tenido lugar reestructuraciones técnico-económicas de gran alcance.

En el terreno de la organización y de la gestión de la fuerza de trabajo, las tendencias ya descritas de la «racionalización» van a jugar de pleno.

El pensamiento y la estrategia patronal de la reestructuración se expresa y se desarrolla en la relación que se establece entre el uso de la polivalencia y el recurso sistemático a empresas exteriores de alquiler de mano de obra.

Examinemos primero por separado uno de los dos aspectos de este proceso:

«Pluri» y «polivalencia»

Citando y comentando a L. A. Davies, habíamos indicado que la búsqueda de una fuerza de trabajo «fluida» y que poseyese un «amplio repertorio de respuestas» era un imperativo que exigían ciertas fases del proceso.

La negociación colectiva del petróleo de 1973 registra este hecho definiendo de forma relativamente precisa dos niveles de esta «fluidez» de la fuerza de trabajo. Aquella estipula: «Un obrero será considerado como polivalente cuando ejerza oficios no similares y posea una cualificación al mismo nivel en cada uno de estos oficios. Tales obreros deben ser clasificados en la categoría OHQ (obrero altamente cualificado) (coeficiente 170) o OTHQ (obrero técnico altamente cualificado) (coeficiente 185 a 200). En el caso de que la polivalencia correspondiese a empleos clasificados con coeficiente 200, será acordado un suplemento de 10 puntos.

De estas definiciones y puntualizaciones, se deduce —aunque ello sea más evidente por las prácticas al uso— lo siguiente de la «plu-

rivalencia»: es «plurivalente» el obrero que ejerce oficios pertenecientes a la misma «familia».

Precisado esto, hay que examinar las modalidades de aplicación de la «polivalencia» para apreciar, en la práctica el uso que se hace de ellas. El caso de ESSO-Química es, bajo este punto de vista, un buen terreno de análisis. En un pequeño folleto del grupo ESSO-Química⁵ titulado: «La polivalencia ¿por qué y para quién?» se procede a una explicación portentosa del significado de la «polivalencia». Primero, una definición: «La polivalencia es un régimen en el cual: —todo operador posee un oficio de fabricación y un oficio de mantenimiento— los operadores por grupos de dos o más, según las unidades, son intercambiables, pueden tener varios puestos» (página 2). Para que las cosas estén claras también se precisa: «El mantenimiento realizado por los operadores polivalentes no se limita a las reparaciones, ni siquiera durante el tiempo de guardia. Los polivalentes pueden ser llamados a participar en los trabajos de mantenimiento de gran envergadura como las inspecciones-metal» (ibíd. p. 2).

- «— Son necesarias intervenciones frecuentes y rápidas de mantenimiento;
- una gran parte de ellas pueden ser realizadas por los operadores suplementarios disponibles.» (Ibíd p. 4).

El significado de la polivalencia y los objetivos que persigue pueden resumirse en:

- asegurar las cuantiosas tareas del mantenimiento con los «polivalentes» de la fabricación; lo que, digámoslo ya, permite «aligerar» considerablemente el personal permanente de mantenimiento;
- utilizar a los obreros de mantenimiento en las tareas de fabricación⁶ en caso de ausencias de obreros de fabricación;

⁵ *La polyvalence- pourquoi? pour qui?*, ESSO-Chimie, Usine de Notre-Dame de Gravenchon, sept. 1975. Documento patronal, 15 pp. Todas las citas que siguen están extraídas de este documento.

⁶ Esta disposición cobra todo su significado si sabemos que los estudios americanos evalúan en un 40% los «tiempos muertos» del servicio de mantenimiento en las refinerías (en la medida en que no es utilizado «plenamente» más que en caso de avería o durante las inspecciones de mantenimiento periódicas).

- poder disponer de obreros «polivalentes» en todos los puestos o talleres en que la carga de trabajo crezca bruscamente en relación con los pedidos o las variaciones coyunturales;
- también, y esto es muy importante, durante los «tiempos muertos» y los «poros» de la jornada de trabajo en una parte del proceso, los obreros-operadores «polivalentes» pueden ser ocupados en otra parte del mismo. La carga de trabajo diaria puede incrementarse así considerablemente;
- finalmente, la «polivalencia» llega a «romper» en el interior de la fábrica el cuasi monopolio de los conocimientos técnicos ejercido por los obreros de oficio del mantenimiento, se ataca con ello al conjunto de las capacidades de resistencia de cada una de las categorías obreras.

Por supuesto, y la precisión es importante, el paso a la «polivalencia» va acompañado de un aumento de la remuneración. De la siguiente forma: «la remuneración que se aplica actualmente consiste en atribuir a todo operador efectivamente polivalente 20 puntos al coeficiente 100. Estos puntos no se incorporan al coeficiente, es decir, que el operador 185 a 185 más 20 y no 205».

Con estas puntualizaciones sobre el nuevo sistema de remuneración y el segundo aspecto de las políticas de reestructuración llegamos a uno de los puntos centrales del dispositivo que se pone en marcha. Todo sucede como si se introdujese un nuevo regateo en el seno de la fuerza de trabajo, «jugando» con su segmentación en componentes diferentes.

Para apreciar plenamente el significado de este fenómeno, hay que analizar el segundo instrumento esencial en la política patronal de «reestructuración».

«Subcontratación», «interinidad» y «alquiler de mano de obra»: la «exclusión de status» de secciones enteras de la fuerza de trabajo

A medida que se «estabiliza» en la empresa el «núcleo» de los obreros considerado como «estratégico» por el lugar que ocupa en el proceso, se hace posible recurrir cada vez con mayor frecuencia a em-

presas subcontratistas o de alquiler de mano de obra. Este proceso se desarrolla en varias direcciones:

a) primero, en lo que concierne a los trabajos reputados como «no cualificados»; se trata de una práctica tan vieja como constante: las tareas de manutención y limpieza (numerosas y pesadas en estas industrias) son realizadas esencialmente por trabajadores «interinos», a menudo inmigrados. Por este medio se mantiene a una masa de trabajadores en situación de inferioridad sistemática para todo lo que afecta a salario, condiciones de trabajo y acceso a las prestaciones indirectas. Progresivamente se les confían también las tareas de acondicionamiento, embalaje, expedición cuya importancia varía en el tiempo, según los ciclos, con las coyunturas. El alquiler de mano de obra a empresas exteriores permite, además de la reducción de los gastos «fijos» de salarios toda la «flexibilidad» posible;

b) tendencia más reciente: desde ahora los trabajos «cualificados» son los que se confían a las empresas subcontratistas por medio de contratos renovables. El tipo de trabajos que se subcontratan afecta además de a los de fabricación o «nuevas instalaciones», a los trabajos esenciales de mantenimiento. A este respecto se pueden distinguir principalmente tres variantes en la estrategia patronal de división de la clase obrera, especialmente para los sectores «cualificados» de mantenimiento, todas ellas basadas en el recurso a la subcontratación:

- la primera consiste en la «sustitución» pura y simple de los trabajadores «internos», reclutados y pagados por la empresa petrolera, por trabajadores «externos»;
- la segunda consiste en «hacer competir» a los trabajadores «internos» y «externos» en el cumplimiento de algunas tareas;
- la tercera técnica es un poco diferente y consiste en la «filialización» por la fábrica «madre» de algunas actividades o partes del proceso. No es por ello raro, que trabajadores ocupados en la transformación del mismo producto estén repartidos en una quincena de negociaciones colectivas.

Más allá de este «desorden» en la superficie, se pueden distinguir netamente las líneas maestras y la lógica de la política patronal de reestructuración:

1. Con la plurivalencia, se forma un núcleo «estable» de operados de «fabricación» en «equipos» que saben dirigir procesos alternativos;

2. La «polivalencia» (mantenimiento-fabricación) permite incrementar considerablemente el tiempo realmente productivo gracias a la nueva distribución del trabajo entre el tiempo dedicado a las tareas de mantenimiento y el dedicado a las de fabricación. Con ello se posibilita una comprensión importante de los efectivos «estables»;

3. Aparte del núcleo de obreros de mantenimiento y fabricación, cuya presencia es requerida permanentemente, el resto de los trabajos necesarios se pasan progresivamente a empresas exteriores especializadas en oficios concretos (calderería, mecánica, instalación, electricidad, control-regulación) a las que se recurre para «misiones» por un tiempo limitado.

De esta política resultan varias «ventajas»:

- primera ventaja: los obreros así ocupados no son pagados más que por el tiempo de trabajo (la «misión») realmente transcurrido en el lugar. Sin lugar a dudas éste es el procedimiento más eficaz y más brutal para aligerar el coste de la mano de obra;
- segunda ventaja: aquéllos de entre este personal que están ocupados casi permanentemente son considerados como «externos».

Lo que significa que incluso cuando poseen un «status» garantizado por la empresa subcontratista —lo que, sin lugar a dudas, está lejos de ser el caso general— están excluidos de los beneficios de la negociación colectiva de la industria petrolífera, la cual, como ya se ha dicho, es una de las que tienen mejores condiciones de empleo y de salario. La «exclusión» del «status» (o por lo menos, «exclusión de la negociación colectiva») supone también economías sustanciales en los gastos de mano de obra. Se le debe a Magaud⁷ el haber puesto en evidencia esta especial «correlación»: allí donde las «garantías» de

⁷ Magaud: «Vrais et faux salariés», *Sociologie du Travail*, n. 1, enero-marzo de 1974.

empleo y de salario están mejor aseguradas —en términos de «status» garantizado por las negociaciones anteriores— es donde se recurre sistemáticamente a las empresas «exteriores» de alquiler de mano de obra y a la contratación de auxiliares con el fin de «liberarse» de las constricciones contractuales y de la negociación colectiva.

Este análisis encuentra en las industrias de proceso en continuo un terreno de aplicación y una confirmación particularmente netos. Una sola cifra indica en qué medida: de los 220.000 trabajadores ocupados en el sector petrolero, de 40 a 50.000 son los empleados directamente por las compañías⁸, comprendidas las filiales. Es decir, que de cada cuatro trabajadores ocupados en la petroquímica, tres están «excluidos de status» o por lo menos excluidos de la negociación colectiva de la industria del petróleo.

V

Tres conclusiones

Formas y modalidades de la organización capitalista del trabajo en las industrias del proceso

Puede afirmarse, de una forma general, que el primer resultado que se desprende de este pequeño estudio es el siguiente: aunque aplicándose de una forma específica para una sección particular de la fuerza de trabajo (los «operadores» encargados de la dirección de las partes automatizadas del proceso), los principios fundamentales de la organización capitalista del trabajo se ejercen plenamente. Separación de la concepción y la ejecución, división y parcelización del trabajo para los peones y OS y «racionalización» (estudios de los tiempos y movimientos) para los trabajos periódicos de mantenimiento. En este sentido estas técnicas remiten a la OCT. Lo propio de estas industrias es únicamente combinar y articular las técnicas clásicas (de la medida de tiempos y movimientos con el fin de asegurar la «descualificación» de amplias fracciones de obreros) con las técnicas que

⁸ Esta estimación es la efectuada por la Fédération Unie Chimie. CFDT.

permiten mantener fluidez y polivalencia para los núcleos restringidos y especiales de obreros.

Organización del trabajo y «valor de uso» de la fuerza de trabajo: la diferenciación en las condiciones de ejercicio del trabajo

Pero se puede ir un poco más lejos y decir que la forma propia de organización del trabajo (en este tipo de industrias) es la de introducir una primera diferenciación y segmentación de la fuerza de trabajo requerida y empleada.

Se puede caracterizar «el proceso de diferenciación» de la fuerza de trabajo introducido por la organización del trabajo diciendo, antes que nada, que actúa sobre la «naturaleza de las tareas» confiadas a las diferentes categorías de obreros. De una forma más general, diremos que actúa sobre las condiciones de ejercicio del trabajo o incluso sobre el modo de consumo de la fuerza de trabajo, sobre su valor de uso, tal como está situada y gastada en el proceso de trabajo. Una nota de Marx permite hacer una precisión suplementaria: «el valor de uso que el trabajador da a cambio (del salario) no aparece más que en el empleo del mismo, es decir, en el consumo de su fuerza»⁹. Es el empleo del valor de uso, su modo de consumo el que regula y rige la llamada «Organización del Trabajo». En efecto —en las industrias de proceso como en cualquier otra industria— es a la organización del trabajo a la que le incumbe preparar las condiciones de empleo de la fuerza de trabajo, el modo de consumo de su valor de uso. La única especificidad de la organización de trabajo en las industrias de proceso, consiste en que debe tener más en cuenta las características propias de ciertas reacciones del proceso y por tanto de la naturaleza de los valores de uso requeridos para asegurar su dirección, su puesta en marcha o su «mantenimiento». En la práctica, como hemos visto, esta constrictión específica se resuelve con la formación de un núcleo especial de obreros en el seno de la fuerza de trabajo empleada en la fabricación.

⁹ Marx: *Le Capital*, Ed. Sociales, libro I, Tomo I, p. 178.

La gestión de la fuerza de trabajo y las condiciones de reconstitución: la diferenciación de los status

Las técnicas de organización del trabajo no son más que un aspecto del problema. Ya que las condiciones (diferenciadas) del ejercicio del trabajo son reforzadas con modalidades específicas en la gestión de la fuerza de trabajo a fin de conseguir la diferenciación de los status¹⁰.

Igual que hemos dicho que la diferenciación realizada por la organización del trabajo concierne fundamentalmente al modo de consumo del valor de uso de la fuerza de trabajo, podemos decir que la diferenciación realizada por la «gestión» de la fuerza de trabajo afecta principalmente al modo de reconstitución de los trabajadores. El punto fundamental que conviene señalar es que en ciertas categorías obreras, los modos más brutales de consumo de la fuerza de trabajo y los más frágiles de su reconstitución (salarios, status) se acumulan, llegando a crear una escisión en el seno mismo de la fuerza de trabajo. Un análisis más preciso debería identificar a este fenómeno como uno de los que posibilitan la formación de la «aristocracia obrera» en nuestra época. Al menos su base económica. En el origen: una relación entre obreros en la que se inscribe una disparidad doble —en la naturaleza de las tareas y el status— recubierta por una relación de autoridad, soporte que permite asegurar la reproducción de la relación de conjunto.

En cualquier caso, hay que señalar que es un mismo proceso el que estabiliza a los núcleos particulares y el que somete a «exclusión de status» a amplias secciones de la fuerza de trabajo.

E incluso puede decirse que todo discurre como si la estabilización de algunas secciones de la fuerza de trabajo no fuese más que una de las modalidades específicas de un proceso general de «desestabilización» de la fuerza de trabajo ocupada.

¹⁰ El término de «status» tomado en su acepción más general designa a la vez: 1. La naturaleza de las «obligaciones» (que vienen fijadas por las negociaciones colectivas en vigor) que tienen empresarios y trabajadores en lo que concierne a la «garantía del empleo», la posibilidad de las «carreras», «las indemnizaciones» o «prestaciones» en caso de paro, enfermedad, accidente, etc. 2. El tipo de establecimiento y forma de pago del salario (por piezas, a la hora, mensuales y no mensuales).

La diferenciación de la fuerza de trabajo y los procedimientos de «estabilización-desestabilización» aparecen, pues, como la doble cara de un mismo proceso. Proceso por el que las disparidades provocadas por las técnicas de organización del trabajo se acentúan y redoblan con las técnicas particulares de «gestión» de la fuerza de trabajo. Todo ello nos sitúa a alguna distancia de las representaciones hechas de la «revolución científico-técnica» y de la «nueva clase obrera» que se supone le corresponden. En este tipo de industrias como en otras de mano de obra, la «socialización» de las fuerzas productivas se produce bajo el registro y las técnicas propias de la «racionalización» capitalista de los procesos de trabajo.

Traducido por:
Carme SAMPERE

Valor de cambio y valor de uso de la fuerza de trabajo *

Pierre ROLLE
GROUPE DE RECHERCHES SOCIOLOGIQUES
UNIVERSITÉ DE PARIS X-NANTERRE
Pierre TRIPIER
GROUPE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
CNRS-UNIVERSITÉ DE PARIS VII

1. Cualquier análisis sobre cualquier mercancía debe comenzar haciendo esta distinción, sea cual sea la utilización posterior que de ella se haga. Los productos distribuidos en un sistema mercantil no son utilizados por quienes lo producen, son adquiridos en el mercado a un precio antes de ser consumidos bajo cualquier forma. El conjunto de la Formación Social, sea la producción alimenticia, su negocio, las utilidades que de ella se hacen y la regulación de este circuito, no pueden describirse más que a partir de esta distinción.

La explicación que se proponga corresponderá forzosamente a una interpretación particular del valor de uso y del valor de cambio y de la relación entre ambos. Esta explicación puede, pues, ser de varios tipos: el marginalismo, por ejemplo, supone que el uso puede ser aprendido a través de la utilidad, que todas las utilidades son especies particulares de una utilidad general, y concluye que, en última instancia el valor de cambio remite al uso, gracias al juego de los mecanismos de crecimiento y de comparación entre las diversas instancias productivas. Esta reducción se efectúa por intermedio de todo el sistema social y no directamente. En consecuencia, la explicación de este movimiento es al mismo tiempo descripción de la sociedad considerada.

* Ver en *La division du travail. Colloque de Dourdan*, op. cit.

Si fuese posible establecer una equivalencia inmediata entre el valor de cambio (Vc) y el valor de uso (Vu), una equivalencia entre sus variaciones, la distinción no tendría, evidentemente, ningún sentido ni ningún alcance explicativo.

2. La sociología del trabajo se ocupa del uso y del cambio de una mercancía particular, la fuerza de trabajo, cuando estudia por ejemplo el empleo y el salario. Sin embargo, hasta ahora, no se ha preocupado mucho por formular en aquellos términos su problemática.

Sin duda esta formulación es de origen económico y no sociológico. La oposición entre ambas disciplinas, a pesar de ser tradicional, no deja de ser absurda y conduce a situaciones paradójicas. Los economistas debaten sobre el precio de una mercancía, la fuerza de trabajo, dejando para los sociólogos el trabajo de definirla, mientras que los sociólogos quieren ignorar la importancia de las constricciones económicas del objeto de sus investigaciones. De alguna forma, el cambio y el uso distinguen también a economistas y sociólogos, ya que cada uno se ocupa exclusivamente de una de estas cualidades. Pero esta determinación, se complica ya que cada uno de estos valores necesita recurrir al otro, por lo que los economistas deben forjarse una doctrina sobre el Vu de las fuerzas de trabajo y los sociólogos un equivalente para el Vc, como veremos.

Al final, las dos disciplinas pretendiendo tratar dos aspectos diferentes del problema, tratan diferentemente los mismos aspectos. Las dos ciencias del trabajo son en realidad dos teorías diferentes del trabajo. De donde se explican, entre otras razones, las dificultades y las confusiones de las investigaciones interdisciplinarias.

Se puede, pues, disimular o reducir la problemática del Vc y del Vu, pero no se la puede obviar. La sociología del trabajo debería persuadirse de ello, ya que podría comprender mejor algunos de los fenómenos que estudia y abordar el análisis de aspectos que hasta ahora se ha prohibido, ya que la dialéctica del uso y del cambio es inevitable, por ejemplo, en el mercado de trabajo.

Un ejemplo: las remuneraciones en la industria se ordenan de manera relativamente análoga a la duración de los períodos de formación seguidos por las correspondientes fuerzas de trabajo. Sin duda, esta relación puede ser interpretada de diferentes maneras. Lo cierto es que existe y que es la reguladora del conjunto de los meca-

nismos de la educación y de la relación entre la educación y el empleo. Pero la sociología del trabajo se halla constituida de tal forma que no puede ocuparse de este fenómeno. Los esquemas tradicionales que cuestionan la evolución técnica, la división del trabajo, la cultura, o los mecanismos de opinión en la jerarquía de la fuerza de trabajo, exigen que se eliminen realidades externas a la fábrica.

Dicho en otros términos, la relación entre la educación, el mercado de la fuerza de trabajo y la situación del trabajador no puede ser abordada por la sociología del trabajo. Esta disciplina estudia clásicamente al obrero en su empresa sin preguntarse sobre los mecanismos sociales que lo han hecho obrero, que lo han formado y que le han asignado el empleo que tiene.

Esta limitación produce por otra parte diversas justificaciones, la especificidad de un sector productivo en la sociedad, el valor moral o político del trabajo, incluso la preeminencia deontológica de la producción sobre las otras actividades sociales, sin que ninguna de ellas tenga el menor sentido sociológico.

3. La teoría clásica de la sociología del trabajo está enteramente construida para producir esta reducción. Esta teoría, expresada de diferentes formas, pero fácilmente reconocible, consiste básicamente en un esquema que liga la división del trabajo y la cualificación del trabajador. Cualquier parcelización del trabajo implica una desvalorización y toda recomposición significa a la vez un incremento de la calidad del trabajo y de la remuneración percibida por el obrero. Se supone, pues, que el salario, el Vc, varía al mismo tiempo y de la misma forma que el uso. Si se efectúa la distinción de las dos realidades no se define por ello el espacio de un problema, sino que únicamente se fijan dos aspectos coordinados de un sólo problema. Ignoraremos en este estudio voluntariamente las diferentes interpretaciones propuestas para este esquema, unas esperando la restitución del trabajo completo con la automatización, y otras describiendo las imperfecciones observables en la correspondencia del mismo como efecto de una falsificación capitalista, etc.

Todas estas doctrinas se parecen en cómo redefinen el uso de la fuerza de trabajo. ¿Qué es para ellas este uso? La cantidad de operaciones que puede realizar un obrero en relación a la totalidad de las operaciones que forman el proceso de trabajo. El más cualificado es

aquel que es apto para tener la responsabilidad de la parte mayor del conjunto. En estas condiciones el V_c de la fuerza de trabajo, el salario, varía exactamente como el uso. Esta doctrina pasa como eternamente verificada por la repetición de la misma experiencia, a saber, la desvalorización del trabajo que se produce en un puesto cuando el mismo se escinde en unidades más pequeñas. Ahora bien, este análisis recoge de hecho para la industria la imagen del artesanado, que continúa siendo de una forma dispersa, rota y enajenada la realidad última de la industria. En el artesanado cada operación es un elemento imposible de desligar del proceso de trabajo; paralelamente, la remuneración del trabajador es una parte del precio final del producto; y ello no por un artificio contable sino porque realmente estos dos precios varían forzosamente juntos. De ahí la unidad inmediata de la participación a la obra global y de la retribución.

La consecuencia lógica de este análisis aplicado a la industria debería ser que la fuerza de trabajo no es una mercancía. Esta conclusión, sin expresarse claramente, aflora en la mayoría de las teorías. A veces se admite aparentemente la tesis contraria, pero es para de inmediato combinarla con condiciones tales que pierde pronto su potencial explicativo: la fuerza de trabajo es una mercancía, ciertamente, se diría, pero completamente especial; inseparable del obrero, que no presenta las motivaciones y los comportamientos característicos del vendedor; una mercancía, cierto, pero sólo en opinión de los empresarios. A veces, se trata la dificultad haciendo una sucesión histórica. La fuerza de trabajo se convierte en mercancía o en casi mercancía, en ciertas condiciones, por ejemplo, cuando su uso escapa enteramente al obrero. La nueva clase obrera de Mallet y Gorz no negocia ya una fuerza de trabajo mercancía puesto que es capaz de emplearla por ella misma.

4. Esta conclusión es la que de hecho orienta los análisis de la sociología del trabajo clásica. Para establecer la reducción de la amplitud de los problemas planteados a la sociología del trabajo, ésta se encierra en la empresa y privilegia el estudio de la sucesión de los puestos de trabajo.

Si la experiencia tradicional que consiste en comparar dos puestos sucesivos, uno representando una división del otro, verifica globalmente la teoría de partida, otras observaciones también fáciles

de hacer la niegan necesariamente. Sea un obrero que retoca piezas fabricadas por otros, piezas que le llegan alternativamente de dos procesos de trabajo que no se entrecruzan más que en su puesto de trabajo. Se podrá describir su tarea inscribiéndola en cada uno de los procesos. Así se dirá, que él verifica y rectifica la pieza I durante una parte de su tiempo, y la pieza II durante la otra parte. Esta descripción descubrirá dos usos de su trabajo, usos caracterizados por dos organizaciones y dos fórmulas económicas diferentes. Por ejemplo, el coste de los errores que pueda efectuar en una u otra pieza será variable, su lugar en la organización diferente, etc. De hecho, en esta concepción su puesto se confunde con dos puestos diferentes a los cuales se atribuyen la misma remuneración.

Se puede, evidentemente, hacer desaparecer este problema describiendo el uso de otra forma. En uno y otro caso, el obrero utiliza la misma máquina, emplea los mismos procedimientos, presta la misma habilidad, etc. El uso de la fuerza de trabajo vuelve a ser único como lo es el V_c , restituyendo así la teoría. Esta restitución se hace al precio de una importante contradicción ya que el uso no se describe como participación en un proceso de trabajo dado, como lo exigen los principios de la teoría.

Estas dificultades se esconden, frecuentemente, tras la imprecisión de los métodos y la confusión de los términos empíricos. Acabamos de ver que, según la manera en como se describa un puesto se puede hacer aparecer o desaparecer, a gusto del investigador, un problema decisivo. Si se le presenta como el análisis del lugar que ocupa un puesto en el conjunto del proceso, como el simple inventario de las operaciones que reúne, la contradicción es imperceptible.

La cualificación de un trabajador no tiene una correspondencia inmediata con las tareas que realiza en un proceso de trabajo determinado. Dicho de otra forma, el problema de la relación entre el V_c y el V_u de la fuerza de trabajo no puede resolverse con la hipótesis de relación inmediata. Los precios percibidos por las fuerzas de trabajo particulares son efectos de un proceso que no puede ser descrito con el inventario de sus resultados. En consecuencia, hay que salir de la fábrica para comprender el uso de la fuerza de trabajo y su V_c y la relación real que los une.

5. Hay que comenzar, pues, una investigación difícil. No se puede transponer pura y simplemente a la mercancía fuerza de trabajo lo que se sabe de la mercancía producto. La mayoría de los intentos efectuados en este sentido han sido infructuosos. Un ejemplo simple: el valor de un producto tiene incorporado un beneficio, elemento que no tiene el equivalente en el valor de la fuerza de trabajo.

Hay que desconfiar al respecto de las aproximaciones, los análisis y las manipulaciones arbitrarias de nociones en un problema tan difícil. Por ejemplo, puede parecer posible considerar el Vc de la fuerza de trabajo como una utilidad para su portador, que hace el uso de venderla. A través de este sesgo, la doctrina sociológica ha vuelto a tener al uso y al Vc confundidos de nuevo. Una de las definiciones posibles del uso de la fuerza de trabajo es evidentemente, una capacidad de trabajo: este uso varía, pues, con el Vc obtenido por la fuerza de trabajo. Otra definición también evidente, y bastante diferente, es que el uso consiste en producir plusvalía: este uso varía por tanto con el Vc producido. Es necesario, si queremos escapar a estas ambigüedades, precisar y redefinir el uso. Y ello no con la elaboración a priori de un concepto, sino con el análisis de las operaciones sociales en las que entra la fuerza de trabajo. Camino paralelo al realizado para la mercancía producto, en que el juego del Vu y del Vc permite describir la articulación de los mecanismos, de los comportamientos, no reduciéndose de ningún modo a una dialéctica abstracta. Hay que estudiar concretamente los procesos en los que se produce la jerarquía, el empleo, el cambio de la fuerza de trabajo y las regulaciones que dirigen el conjunto. No se trata de abandonar los resultados obtenidos por la sociología del trabajo para adoptar una problemática abstracta, sino al contrario, se trata de precisarlo, asegurarlo y utilizarlo para descifrar al mismo tiempo la unidad, las especificidades y eventualmente las contradicciones de nuestro sistema social.

6. La primera distinción en el Vu de la fuerza de trabajo será aquella que separa el «valor de su puesto» de la fuerza de trabajo de su valor «real», o, si se prefiere, su valor societal opuesto a su valor local. Con estas dicotomías (presupuesto/real, societal/local) queremos distinguir lo que en el valor de uso de la fuerza de trabajo procede de una evaluación socialmente reconocida, que puede categorizarse con un vocablo o un título (ingeniero químico, antiguo jefe de

fabricación, agente comercial) y que tiene, a nivel societal, una cierta evaluación en términos de saber y conocimiento, (Vu societal o presupuesto) y lo que se admite, en el Vu societal por la empresa o la administración, lo que designa el lugar real, efectivamente ocupado por el poseedor de la fuerza de trabajo, es decir el uso (local o si se prefiere, real, que de él hace el patrón).

El que el primero de estos Vu sea presupuesto, deriva de la diferencia que existe entre un tiempo y un tipo de formación de la fuerza de trabajo y su utilización efectiva. Aquel no depende únicamente de la jerarquización de las formaciones recibidas por la fuerza de trabajo a través de una institución, uniforme o no, sino de que el empresario acepte los criterios que sancionan esta formación (títulos, certificados, cartas de recomendación, press-books, referencias, etc.). Ahora bien, un estudio banal de los procedimientos de contratación basta para convencernos de que estos criterios no son suficientes para acceder a los puestos a los que se supone conducen. Los tests de personalidad, los tests de aptitudes son tantos otros medios de adecuación previa del Vu presupuesto al Vu real, o si se prefiere del Vu societal al Vu local.

7. La segunda distinción concierne no al tipo de Vu sino a la relación que mantienen el Vu y el Vc. Esta relación está subsumida en el mercado de trabajo donde se presenta bajo múltiples formas de las que conviene describir y definir las más importantes.

En efecto, si el mercado de trabajo es el lugar donde los asalariados cambian mercancías por su equivalente monetario contra el Vu de su fuerza de trabajo, es un lugar que tiene de particular para los contratantes de una parte y de otra que durante el tiempo que subsiste el uso de la fuerza de trabajo, el montante y el valor de las mercancías dadas a cambio pueden modificarse, así como puede modificarse el valor y el uso de la fuerza de trabajo.

Pero esta relación entre el Vu y el Vc de la fuerza de trabajo tiene otra particularidad que no debe confundirse con las relaciones que mantendrían otras mercancías, a saber, que estos niveles diferentes de cambio entre fuerza de trabajo y mercancías, o si se prefiere, entre Vu y Vc, no se refieren a entidades sucesivas, como es el caso en las mercancías (materias primas, máquinas, etc.) sino a la misma fuente del cambio, es decir la persona del trabajador. Es la perennidad del

individuo proveedor de la fuerza de trabajo la que enturbia un tanto la perspectiva del análisis y la que conduce a impasses teóricos como los que llevan a hablar en términos de carrera (Dahrendorf, entre otros) o de descalificación (Freysenet, entre otros).

No obstante, esta perennidad relativa del proveedor de la fuerza de trabajo tiene una incidencia muy importante en el análisis de la relación que mantienen el Vu y el Vc de la fuerza de trabajo, en la medida en que conduce a llevar una estrategia para negociar las cantidades de mercancías más importantes a cambio del Vu. Esta estrategia da al Vu, en caso de éxito, la apariencia de una mayor importancia, que se traduce en una remuneración mayor, una clasificación más alta, una movilidad ascendente y, en caso de fracaso, la pérdida de remuneración, clasificaciones más bajas y una movilidad descendente. Esta forma estratégica del Vu de la fuerza de trabajo es lo que llamamos Vu no absorbido, ya que es el objeto de una eterna renegociación.

Por supuesto este carácter del Vu no se refiere únicamente a posiciones estratégicas individuales, sino también a posiciones estratégicas colectivas que permiten a grupos de profesionales protegerse contra las estrategias de la patronal o contra aquéllas de sus competidores, potenciales o actuales.

8. Si admitimos esto, podremos distinguir diferentes formas de relación en el mercado de trabajo que determinan el tipo de relación existente entre el Vu y el Vc de la fuerza de trabajo.

Sin retomar al pie de la letra la distinción de Piore y Doeringer, entre mercado primario y mercado secundario cuyo carácter empírico nos parece demasiado ligado a la situación norteamericana, creemos necesario distinguir entre mercado de trabajo institucionalmente protegido, mercado de trabajo contractualmente protegido y mercado de trabajo abierto. A su vez, los mercados de trabajo abiertos se clasifican en mercados de trabajo tensos y mercados de trabajo flexibles. Llamaremos mercado de trabajo institucionalmente protegido aquel cuyo acceso está sancionado por reglas explícitas que limitan la competencia. Este mercado de trabajo, al que pertenecen por ejemplo un cierto número de puestos de la Función Pública, está protegido por la regla de selección que permite no reclutar a una persona si no existe un puesto vacante.

Llamaremos mercado de trabajo contractualmente protegido a aquellos cuyo acceso está limitado bien por los resultados de una negociación entre patronos y representantes de los asalariados (closed shop) o bien por otras prácticas que permiten un control de la competencia entre los mismos trabajadores (cartas profesionales, numerus clausus, grupos de presión, acuerdos salariales sobre movilidad interna, etc.). Los mercados donde no se ejerce ninguna protección institucional se declaran abiertos. No obstante, sería falso pensar que lo que aquí sucede es conforme a la imagen mítica del mercado concurrencial.

Para que haya competencia generalizada, hace falta antes que exista un ejército de reserva en el que el Vu presupuesto de la fuerza de trabajo sea el mismo que el Vu presupuesto de aquellos con los que se compete. La existencia de este Vu del ejército de reserva, o de un valor presupuesto que lo sustituya, es lo que permite la competencia. No hay, pues, presión del ejército de reserva más que en este caso; es el único en el que se puede hablar de mercado de trabajo flexible. En todos los otros casos, como lo ha demostrado Paci, el mercado de trabajo es tenso, y en coyuntura alta implica una fuerte capacidad de negociación por parte de los asalariados.

9. La posible existencia de un Vu no absorbido, negociado por un individuo o un grupo en posición de fuerza, aliado a una situación de mercado abierto y tenso es, Marx ya lo había señalado, uno de los aguijones más potentes, al lado de la competencia de mercado, de la innovación técnica. Esta, en efecto, tiene como principal resultado el hacer competir a los Vu presupuestos y reales en el mercado de trabajo, dividiendo así a los asalariados. Igualmente las reorganizaciones en los talleres, las transformaciones en los circuitos de información permiten deducir el Vu no absorbido y o bien lo hacen competir, o bien le quitan a aquel que lo ejerce su posición estratégica favorable.

10. Así vemos cómo los factores que rigen, bien la naturaleza del Vu, o bien la relación entre Vc y Vu de la fuerza de trabajo, son a la vez las condiciones de formación de la fuerza de trabajo, las condiciones de acceso de estas fuerzas de trabajo a los empleos y las condiciones de utilización de estas fuerzas de trabajo. Lo que amplía considerablemente la noción de mercado de trabajo y la separa de su utiliza-

ción habitual, colocándole donde le corresponde en el sistema explicativo de los fenómenos que conciernen al Vu, al Vc y a la relación que mantienen estas dos entidades.

10.1. Cuando hablamos de las condiciones de formación del valor de uso, abordamos un tema conocido y analizado por otras ramas de la sociología, concretamente la sociología de la educación y la sociología de la ciencia. En efecto, lo que llamamos Vu presupuesto o societal supone que se puedan distinguir las condiciones por las cuales los individuos acceden a estos Vu, es decir, a la vez las condiciones de acceso de las diferentes categorías sociales al sistema de reproducción y de transmisión de los conocimientos, el tipo de sanciones que otorga este sistema (diplomas, títulos) y la organización específica que tiene este aparato de reproducción y de transmisión en cada Estado-sociedad (es decir, en cada espacio o si se prefiere en cada población regida por un aparato estatal distinto). Lo que supone que se tenga en cuenta la constitución y la organización complementarias de las disciplinas y que, a falta de nada mejor, llamamos territorios de saberes, es decir, la suma de los conocimientos descriptivos y empíricos, de gestos de preparación y de ejecución, transmitidos al mismo tiempo que los sistemas interpretativos que constituyen, ellos sí, las disciplinas.

10.2. Cuando hablamos de las condiciones de acceso de la fuerza de trabajo a los empleos, abordamos un tema mucho menos elaborado por el análisis sociológico y que se refiere a las normas y reglas que presiden el acceso de los diferentes Vu de la fuerza de trabajo no sólo al empleo sino más simplemente a la totalidad o a la parte de totalidad que constituye la entidad reclutadora, la cual varía mucho según el sistema de reclutamiento existente en la totalidad. Hablar de normas y de reglas no es una fórmula teórica ya que las primeras señalan comportamientos poco explícitos, cuyos códigos y regularidades están por descubrir, y obligan al sociólogo a preocuparse de las imágenes, estereotipadas, en la elección de los Vu presupuestos, así como de las lógicas que presiden, y que explican la coexistencia en una nación-estado de imágenes diferentes para el mismo tipo de empleo.

Esta insistencia sobre las condiciones de acceso sitúa en la escena

como personaje central al empresario, o más frecuentemente a los servicios de gestión de personal, así como a los prejuicios, imágenes estereotipadas que comparten sobre los diferentes tipos de formación.

Las reglas explícitas y codificadas reenvían a su vez al examen de una tercera frontera entre el punto 10.1 y 10.2, las condiciones de acceso a la totalidad que pasan por las mismas reglas que fijan la naturaleza de la formación de la fuerza de trabajo.

10.3. Cuando hablamos de las condiciones de utilización de la fuerza de trabajo, entendemos al mismo tiempo lo que, en su estudio, Marc Maurice llama espacio de cualificación, es decir, el tipo de combinación posible, en el interior de una nación-estado, de los diferentes elementos divididos del trabajo indiviso, y también, lo que no es más que el reverso de la misma realidad, el tipo de organización de la división/división efectuada por el empresario, que organiza las condiciones de absorción del vu presupuesto de la fuerza de trabajo, confiriendo a la vez al mercado de trabajo su carácter tenso o flexible, protegido o abandonado.

Un ejemplo, que tomamos prestado a M. Dadoy, nos hará lo dicho más explícito: el obrero polivalente de las industrias del cemento es una cierta manera de crear un espacio de cualificación nuevo en el que se reencuentran varios trabajadores que abordan al mismo tiempo y siguiendo la misma regla los problemas de la fabricación del cemento y los problemas de las máquinas para fabricar cemento. Pero al mismo tiempo, el hecho de crear una polivalencia fabricación/mantenimiento es una cierta opción sobre la división del trabajo que permite a la vez proteger al obrero polivalente del mercado exterior y utilizar sus capacidades de observación (fabricación) y su conocimiento técnico (mantenimiento).

11. Podemos aprender ahora lo que significa estudiar el mercado de trabajo, es decir, estudiar las relaciones entre Vu y Vc de la fuerza de trabajo. Se trata de estudiar los procesos generales y particulares que llevan a cristalizar una situación particular, concretamente una situación de cualificación, analizando no sus determinantes históricas que, en la mayoría de los casos están dados ya gracias al análisis funcional (cualquier mente ágil puede siempre llevar una situación particular a su funcionalidad ideológica, política o económica), sino sus

determinantes lógicos, es decir, el conjunto de los diversos procesos que producen la coyuntura estudiada.

Hablando en términos tradicionales, ello supone que el análisis del mercado de trabajo subsume los análisis particulares realizados sobre el acceso a las funciones de la fuerza de trabajo, a sus condiciones de acceso a las totalidades de trabajo y a sus condiciones de empleo en estas totalidades.

Vemos que, lejos de descifrar un aspecto particular, un estudio tal conduce a los mecanismos fundamentales de la organización de un estado-nación.

Traducido por:
Carme SAMPERE

Racionalización y descualificación del trabajo. El caso de la industria alemana*

Ottfried MICKLER
SOFI, GÖTTINGEN

La evolución de las exigencias de cualificación

Cuando se ha preocupado del estudio de las condiciones de trabajo de los obreros industriales, la investigación sociológica alemana hasta ahora se ha interesado casi exclusivamente por los sectores de fabricación de alto nivel de racionalización en grandes empresas donde dominan las actividades que no exigen ningún aprendizaje o un aprendizaje corto. Contrariamente se han olvidado todos los sectores de producción que, situados por ejemplo por encima o en las inmediaciones de la fabricación propiamente dicha, o en empresas de tamaño medio, constituyen los ámbitos privilegiados de empleo de obreros cualificados. Ello a pesar de que estadísticamente los obreros cualificados continúan representando una proporción importante (cerca del 40%) de los obreros de la industria. Un estudio reciente del SOFI¹ («Producción y cualificación») se ha interesado por estos aspectos describiendo la estructura y la evolución de las exigencias de cualificación en los sectores típicos de empleo de obreros cualificados e intentando precisar las condiciones y las causas técnicas y económicas que las transformaciones constatadas.

* Este artículo apareció en la Revista *Sociologie du travail*, n.º 1/79, París pp. 33-43, de cuyo texto ha sido traducido.

¹ Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen.

La significación particular de los cambios producidos en el proceso de trabajo en estos sectores de empleo obrero cualificado, se explica por el estatuto específico, tradicional en la industria alemana, del obrero cualificado dentro del conjunto del grupo obrero. El obrero cualificado alemán es un obrero que ha terminado un ciclo completo de formación, en una profesión donde la definición es reconocida por el Estado. El sistema «dualista» de formación profesional (alternancia de formación práctica en la empresa y de formación teórica en la escuela profesional) otorga un certificado de fin de formación que representa un tipo bien definido de cualificación en el mercado de trabajo. Su movilidad interempresas es mayor y sus oportunidades en el mercado de trabajo son, por regla general, mayores a las de las otras categorías de obreros. Es de resaltar que estos obreros, cuya formación se ha hecho normalmente cara, son empleados preferentemente en los sectores de trabajo complejo, no estandarizado, donde las empresas se aprovechan de los conocimientos y del aprendizaje de las normas y prácticas de la empresa, que han acompañado al obrero cualificado en la adquisición de sus capacidades propiamente técnicas. Su competencia profesional se desarrolla y se diferencia en un trabajo cotidiano sobre objetos y máquinas complejas o acerca de problemas organizativos; ello constituye el fundamento de la conciencia específica que tiene de su valor profesional y determina la posición destacada que ocupa en el seno del grupo obrero. Testimonian su posición relevante en la empresa una remuneración excepcionalmente elevada y las excelentes oportunidades de promoción interna hacia puestos de mando intermedio. Por otra parte es este núcleo de obreros cualificados, normalmente de gran antigüedad en la empresa, profesionalmente competentes y conscientes de esta competencia, que nutre normalmente los cuadros de los organismos de representación del personal, sindicales o de empresa; son ellos los que constituyen igualmente el centro activo y movilizable del personal en las luchas sindicales.

Así, las transformaciones técnico-organizativas en los sectores de empleo de obreros cualificados pueden, desde luego, provocar problemas en materia de formación profesional, en la medida en que las cualificaciones adquiridas en el sistema tradicional no se correspondan ya a las demandas por la empresa o devengan incluso totalmente obsoletas. Pero pueden también sacudir profundamente la posición

social, estable hasta entonces, del obrero cualificado, evolución que repercutirá sobre la política de formación y de reclutamiento de la empresa, sobre la estructura del empleo y sobre la capacidad del grupo obrero para formular y promover sus intereses en la empresa.

Este concepto de exigencia de cualificación constituye una modalidad de la situación del trabajo, central para nuestro estudio, ya que ella es de importancia estructurante, en particular en el ámbito de empleo del obrero cualificado, donde tradicionalmente el trabajo es cualificado y las posibilidades de acción extensas. Como en otros grupos de trabajadores, los obreros cualificados están sujetos a diversas formas de cargas psíquicas y mentales; pero lo que determina de entrada su posición en la empresa y en el mercado de trabajo, es una competencia profesional que, según las exigencias de cualificación del proceso de producción, se mantienen, se desarrollan o disminuyen. De esta forma la evolución de las exigencias de cualificación en los grandes sectores de empleo de obreros cualificados no puede dejar de tener una influencia profunda sobre la posición de estos obreros en la empresa o en la sociedad.

Es preciso distinguir claramente las exigencias de cualificación de las cualificaciones mismas entendidas como las capacidades, aptitudes y conocimientos adquiridos individualmente y relevantes de cada individuo. Las exigencias de cualificación delimitan el marco en el cual la cualificación adquirida puede, a largo plazo, desarrollarse o, por el contrario, disminuir. Constituyen las condiciones previas esenciales al poder de acción individual y colectivo; dependen en cada caso de la estructura técnica y organizativa de la empresa, y se transforman en ella.

En este contexto reaparece la cuestión, regularmente promovida en el debate científico, del potencial cualificacional del cambio técnico y económico en la industria. Así según la hipótesis de ciertos autores, la correlación necesaria entre evolución tecnológica y crecimiento de las cualificaciones debería conducir automáticamente al vencimiento de las posibilidades de acción de los trabajadores y a una expansión del campo del trabajo cualificado en la industria. Inversamente, la confirmación empírica de la hipótesis de una polarización de las exigencias de cualificación, corolario del cambio técnico-organizativo, significaría que los trabajos complejos devienen cada vez más el ámbito reservado a un pequeño número de trabajadores, al tiempo

que la mayoría de las actividades se descualifican, que sus márgenes de acción son cada vez más limitados.

Sin duda no consideramos estos cambios técnicos y esta evolución de la división del trabajo, esenciales para la transformación de las estructuras de trabajo, como unos procesos de origen en cierta medida natural: el momento, el ritmo, la profundidad y la extensión de las innovaciones están socialmente mediatizadas. Llevan la marca de las relaciones de producción existentes; en otras palabras, dependen de condiciones y de factores económicos específicos, en lo que concierne a la República Federal Alemana, por los principios de regulación de un sistema industrial capitalista de alto nivel de desarrollo.

Tomar en cuenta a nivel teórico un tal concepto explicativo de las causas y mecanismos de las transformaciones del proceso de trabajo, significa que a nivel de método se describe la relación entre, por un lado, la evolución técnico-económica y sus características particulares de rama de empresa, y de otro, las condiciones de utilización de los trabajadores.

Sobre el tipo de mediación entre estos dos niveles, existen concepciones muy distintas que aún deben comprobarse empíricamente. Unos admiten una influencia dominante del potencial disponible de cualificación de los trabajadores sobre la innovación técnica y organizativa dentro de la empresa. Se sostendrá, por ejemplo, que los trabajadores se hallan en condiciones de crearse de manera autónoma dentro de la empresa un sector de trabajo conforme a sus capacidades... O bien se supondrá que la calidad de la oferta en el mercado de trabajo es un factor decisivo de la organización de los procesos de trabajo en la empresa: en la medida en que, por ejemplo, una falta de oferta cualificada estimulara una acentuación de la racionalización mientras que, por el contrario, un excedente de personal cualificado, contribuirá a la expansión de los sectores de actividad de calidad superior. Van igualmente en esta dirección los que plantean el problema de las márgenes de libertad de acción de que dispondría la empresa en materia de técnica y de organización del trabajo, cuando se preguntan si puede haber intervención sistemática de las empresas en la determinación de las exigencias de cualificación en el proceso de trabajo y, en caso de respuesta afirmativa, cuales serían los efectos y que influencia los asalariados y sus organizaciones representativas estarían en condiciones de ejercer a su modo de ver.

Nosotros partimos por el contrario de la idea de que normalmente, en una economía de mercado, sólo tienen posibilidades reales de encontrar ocupación las cualificaciones inmediatamente explotables en el proceso de producción de la empresa. En este contexto, la estructura y la evolución de las exigencias de cualificación de los asalariados quedarán ligadas a los procesos concretos de producción de la empresa y a su evolución económica.

Nuestra hipótesis es que la definición técnico-organizativa de las condiciones de producción, determinada por el principio de rentabilidad se sitúa como proceso dominante en relación con los mecanismos del mercado de trabajo. En este contexto las características del mercado de trabajo, así como otras condiciones del contorno, son naturalmente tomadas en consideración para el cálculo de la rentabilidad de la empresa, pero ellas no influyen directamente sobre la estructura de los procesos de trabajo. El motor fundamental de cambio en la empresa por la innovación técnica y organizativa procede del interés por el beneficio, forzando permanentemente a las empresas, por la presión de la competencia, a adaptarse a las condiciones del mercado y a disminuir sus gastos de funcionamiento. Por efecto de la competencia, la evolución de la empresa particular se efectúa por referencia al contexto económico de las otras empresas, que se traduce progresivamente en la evolución de la rama en la medida en que las transformaciones del trabajo realizadas en una empresa se difunden con el tiempo por toda la rama, transformando así las condiciones de trabajo de grupos importantes de asalariados.

Los resultados del estudio empírico

Parece pues, necesario para el estudio de las causas y mecanismos de la transformación de las exigencias de cualificación, relacionar los niveles de observación de la industria y de la empresa. En efecto, en general no es posible comprender tal o cual medida tomada en la empresa sin relacionarla con el marco económico de la industria, inversamente los indicadores necesariamente globales y abstractos que se obtienen a nivel de industria, no pueden interpretarse en su significación para los cambios de condiciones de trabajo, más que a la luz de los estudios de casos específicos.

Nos hemos centrado en un total de siete industrias, con dos o tres empresas por industria, presentando —o habiendo presentado— en el proceso de producción proporciones relativamente importantes de obreros cualificados... Se ha hecho un esfuerzo para constituir para cada industria un abanico lo más variado posible, desde la actividad artesanal a la fabricación automatizada. A partir de esta primera elección se han retenido las empresas que eran a la vez, típicas de la industria por su producto y su modo de producción y que jugaban un papel dominante en el cambio técnico y de organización de la industria. De esta forma tenemos la posibilidad de aprender desde el principio las evoluciones que luego jugarán un papel esencial en el conjunto de la industria.

La muestra se compuso de la forma siguiente:

Composición de periódicos y revistas en artes gráficas

A finales de los años 50 la composición de los periódicos era aún un dominio casi reservado a los obreros profesionales (en los talleres de composición estudiados, el 95% de los puestos de trabajo estaban ocupados por profesionales); a consecuencia de transformaciones tecnológicas considerables (composición por ordenador, fotocomposición), esta proporción descendió en el momento de la encuesta a un 63%; solamente en la composición mecánica, la proporción de empleos profesionales pasó de un 50% a un 24% al mismo tiempo que la tecnología pasaba de la tipografía de plomo a la fotocomposición.

Fabricación mecánica y montaje en la industria del mueble

En las dos empresas estudiadas, el aumento de la mecanización de la fabricación y la segmentación de las tareas y la estandarización del montaje han hecho pasar la proporción de profesionales de un 70% de los empleos obreros, a principios de los años 50, a un 10% ó un 20% en 1974. En esta época, tres cuartas partes de las tareas se componían de actividades de peonaje y de actividades simples de obreros especializados.

Prefabricación en la industria de la construcción

En las dos empresas estudiadas, la introducción de la tecnología de componentes ha hecho pasar la proporción de empleos obreros profesionales de un 50% a un 23% en uno de los casos y a un 29% en el otro. Un 60% de los empleos presentaban en el momento de la encuesta unas exigencias muy rudimentarias en materia de cualificación.

Montaje en la industria de precisión

En las dos empresas de fabricación de máquinas de precisión, la estandarización del producto y la división del trabajo han hecho pasar la proporción de tareas cualificadas de un 80% a principios de los años 50 a un 20% y 30% en 1974. Las actividades simples y complejas que suponen un aprendizaje corto son mayoría.

Fabricación mecánica en la industria de la máquina-herramienta

La introducción de máquinas-herramientas con control numérico ha hecho pasar la proporción de obreros cualificados de un 90% a un 25% ó 30%. Los demás empleos pueden estimarse como tareas complejas de aprendizaje corto. Aunque el parque de máquinas con control numérico sea aún poco abundante, la sustitución de empleos especializados (complejos) por empleos de peonaje, que ha producido su intervención, puede estimarse para el conjunto de la fabricación mecánica alrededor de un 10%.

Mantenimiento en la industria del automóvil y en la siderurgia

En sectores parcialmente automatizados, con una gran concentración capitalista, como el automóvil y la siderurgia, el mantenimiento, sector moderno que emplea obreros profesionales, se había desarro-

llado rápidamente. Ahora bien, aunque la producción haya continuado tecnificándose, el progreso de la racionalización en la organización del trabajo ha sido tal, que el crecimiento de los departamentos de mantenimiento se ha parado; en las empresas estudiadas en esas dos industrias, el mantenimiento eléctrico incluso ha disminuido sus efectivos.

El estudio de estos casos ha demostrado que con los cambios técnicos y de organización (transformación de los procedimientos, mecanización, división del trabajo) las condiciones de cualificación exigidas para casi la totalidad de las tareas en los sectores de producción que utilizaban tradicionalmente proporciones elevadas de obreros profesionales se han transformado profundamente. Incluso si en algunos casos han conservado las mismas denominaciones del oficio, las actividades no se caracterizan ya por esa mezcla de habilidad artesanal, de conocimiento del material, de comprensión del objeto y de conciencia elevada de calidad que eran característicos del obrero profesional.

Se constata la aparición de una serie de tareas de competencia profesional limitada (montador de muebles, ajustadores, reparadores), al mismo tiempo que una pérdida de posibilidades de comportamiento de tipo intelectual y rico en conocimientos y de una reducción de los márgenes de disponibilidad de comunicación social.

Sin embargo se mantienen toda una serie de empleos con una cualificación amplia, que por los contenidos de trabajo nuevos presentan perfiles de exigencias muy parecidas a las antiguas actividades (p.e., correctores, montadores, ajustadores, maquinistas, moldeadores). En comparación con la situación anterior, las exigencias de precisión y de respeto en los tiempos son en la actualidad más fuertes, mientras que el rigor de la organización de la producción parece haber disminuido la transferibilidad de las cualificaciones, como también los márgenes de disponibilidad social y de relación.

Se presentan posibilidades realmente nuevas de trabajo cualificado bajo formas de tareas de coordinación y de preparación (preparadores de trabajo, jefes de equipo de montaje). Las características socio-comunicativas de las cualificaciones juegan en estos casos un gran papel sin que las cualificaciones socio-profesionales hayan por ello disminuido. Por otra parte las tecnologías nuevas han ocasionado

la aparición de actividades de alta cualificación (montador en electrónica, programador, ajustador hidráulico, obrero de mantenimiento en electrónica), cuyas exigencias son más bien de tipo técnico abstracto pero que exigen igualmente en la mayoría de los casos unas cualificaciones socio-comunicativas diferenciadas.

¿Esta sustitución, constatada especialmente en los sectores de fabricación y de montaje, de empleos que reducen o suprimen el aprendizaje tradicional constituye un indicador de una tendencia a la polarización de las exigencias de cualificación? En el mantenimiento de los sectores parcialmente automatizados de producción se produce más bien lo contrario: una ampliación de la gama de trabajos cualificados, aunque, recientemente la expansión de esta forma moderna de utilización de los obreros profesionales haya sido bloqueada por el reforzamiento de medidas de racionalización. En realidad en todas las empresas estudiadas el volumen de funciones de previsión, preparación, estudios, va en aumento; pero la pérdida de posibilidades de trabajo técnicamente cualificado en el sector de la ejecución compensa en la mayor parte de los casos este crecimiento, aunque, globalmente, en la mayoría de las empresas, las tareas técnicamente cualificadas en el conjunto de las actividades de producción disminuyen.

En todo caso, es cierto que la hipótesis de un crecimiento automático de las exigencias de cualificación obrera debido al cambio técnico-profesional no se ha confirmado en nuestros resultados. Esta hipótesis se basa, en efecto, sobre un error de apreciación del tipo de influencia de este cambio en la estructura del proceso de trabajo en la práctica de la empresa. En la puesta en práctica de técnicas de producción y de modos de organización del trabajo que hemos estudiado, las empresas, en general, han conseguido a menudo hasta ahora, combinar crecimiento económico, innovación tecnológica, de tal manera que las exigencias de cualificación en amplios sectores de actividad sean netamente reducidas. La delimitación y la descripción de esta tendencia en tanto que momento general de la aplicación del proceso de trabajo en una economía de mercado, la explicación de sus condiciones y de sus mecanismos constituyen uno de los puntos centrales de nuestro estudio.

La explicación económica de la descualificación

El análisis de los procesos de transformación en los niveles de la empresa y de la industria muestra que esta tendencia general se explica esencialmente por las exigencias económicas a las cuales —en las condiciones del capitalismo— está sometido un crecimiento de las fuerzas productivas en el proceso de trabajo tradicionalmente cualificado. Estas dificultades fuerzan a poner en marcha procesos más eficientes por eliminación de las funciones complejas que retrasan el flujo del trabajo. Y este mecanismo se convierte en la primera mediación entre el cambio de los procesos de trabajo y la evolución técnico-económica. Nuestros resultados muestran que su influencia es predominante en relación a los demás factores importantes de determinación de la acción de la empresa, tales como la estructura del mercado de trabajo, el potencial de cualificación disponible, etc.

Siguiendo las condiciones específicas de partida (estructura del producto y de la fabricación, nivel técnico, evolución económica) esta reducción de las tareas que antes eran técnicamente cualificadas se efectúa de forma contradictoria. Con la estandarización del producto ligado a la división del trabajo, la modificación de las funciones complejas se traduce a menudo por la creación de una parte predominante de funciones simples; sin embargo un cierto número de funciones complejas son destinadas al instrumento de producción mismo, trasladado a su vez al origen de las funciones complejas de nuevo tipo. Los desajustes en el tiempo que resultan de ello, en la importancia y en la rapidez de la difusión de los cambios explican las diferencias observadas en las estructuras y la evolución de las exigencias de cualificación siguiendo las diversas ramas industriales.

De este modo, la tendencia a la simplificación es particularmente visible en industrias en las cuales están más fuertemente industrializadas formas de fabricación que hasta ahora eran de tipo artesanal (imprenta; ebanistería; construcción; mecánica de precisión). La tecnificación de las funciones complejas en la fabricación mecanizada en pequeñas series (construcción mecánica) sigue fundamentalmente la misma tendencia; aunque en este caso el movimiento de difusión del cambio se vea fuertemente frenado por la particular estructura del producto y por la situación económica de esta industria. En el mante-

nimiento de los sectores automatizados de producción, se puede observar la misma tendencia, aunque ésta actúa de forma indirecta: el carácter complejo de la actividad no solo se mantiene sino que aumenta en parte; en el número de personas que se reduce. Esta política tiende a reducir la importancia cuantitativa relativa de este sector de trabajo cualificado en el conjunto de la empresa.

Parece que este modelo de cambio conservará su importancia en la evolución futura de la estructura de las exigencias de cualificación en la industria. En todo caso donde las variaciones del mercado habían llevado a las empresas a fabricar productos menos estandarizados o más complejos, ha sido posible obtener una mayor agilidad de la organización del trabajo (por ejemplo recurriendo a una utilización mayor de la informática) sin expansión apreciable de los sectores de trabajo cualificado.

Las empresas, fuerzas actuantes al mismo tiempo que dependientes de las condiciones de concurrencia, disponen, en realidad, de un margen propio de autonomía de acción. Pero esta disponibilidad en general no es utilizada en el sentido de una política cuyo objetivo a largo plazo signifique un aumento de las exigencias de cualificación. Al contrario, en el marco de estas coacciones técnicas y económicas que sobrepasan cada empresa particular, esta disponibilidad de acción se utiliza para racionalizar los procesos de trabajo y adaptar las actividades a las condiciones de la empresa. Por regla general las empresas no tienen ni una política «consciente» de descualificación ni de cualificación. Por ejemplo, en ningún caso un exceso eventual de oferta de capacidad de trabajo cualificado, de obreros profesionales entre otros, haya podido impedir una medida de racionalización que implicara la descualificación del trabajo, por poco que esta medida se hubiera considerado necesaria por razones económicas. Las empresas no se han planteado conscientemente problemas de esta clase y su comportamiento de hecho no se ha visto traducido en una extensión de las necesidades de cualificación. En cuanto a la situación inversa, de falta momentánea de obreros profesionales por ejemplo, ha representado sin duda una condición aneja a las decisiones de la empresa que no ha tenido un papel estructurante en el proceso de innovación técnica y organizativa. El elemento central está constituido por la coacción de aumento de la producción a la cual, las empresas se ven sometidas por su propia evolución económica, el aumento que los

factores de rentabilidad prohíben por regla general de realizar sobre la base de las estructuras complejas tradicionales de trabajo.

En un solo caso de los estudiados (mecánica de precisión) se puede hablar de estrategia consciente, de una política sistemática de empleo queriendo reemplazar una mano de obra profesional cara por una mano de obra peor remunerada (mujeres). En los demás casos la eliminación observada de las funciones complejas ha sido motivada por condicionamientos mucho más complicados, detrás de los cuales se halla finalmente la misma necesidad económica de aumentar las capacidades de producción y/o de disminuir los costes de la producción.

En muchos casos todo ocurre como si la elección de la tecnología de algún modo hiciera predeterminar por las oficinas de estudios del constructor la ulterior división del trabajo. Si bien en principio en estos sistemas técnicos parecen posibles formas alternativas de organización del trabajo, las soluciones escogidas regularmente por las empresas van en el sentido de la simplificación de los puestos de trabajo. En los sectores de mano de obra de montaje, el trabajo simple se desarrolla por el hecho de la estandarización del producto y por una división grosera pero eficaz de las funciones (según el grado de complejidad de los productos que haya que fabricar) y la preparación del trabajo es más rigurosa. La transformación del mantenimiento constatada en el automóvil y en la siderúrgica representa una forma característica de la racionalización en los sectores de producción automatizada: el principal objetivo es el de reducir al máximo las averías y los paros de la producción, la eficacia del mantenimiento se obtiene por un aumento de la transparencia de los procesos de trabajo y una simultánea reducción de los efectivos profesionales de mantenimiento, sin que la división del trabajo tenga que ir a ocasionar la aparición de puestos no cualificados.

La debilidad de la reacción obrera

Si consideramos la importancia de la transformación de los procesos de fabricación, las considerables repercusiones que tiene para las condiciones de trabajo de los asalariados y más particularmente de los obreros profesionales, podemos sorprendernos de que los trabaja-

dores y sus organizaciones no hayan intentado bloquear este proceso de descualificación sino por el contrario asegurarse en la empresa un control de la utilización de sus capacidades según su cualificación. Es solamente en los casos en que las condiciones de trabajo de los asalariados han sido brutalmente transformadas a su favor que ha habido reacciones, espontáneas en su mayoría y a veces organizadas sindicalmente a nivel de varias empresas. Sin embargo estas reacciones contemplaban menos el aspecto de cualificación del trabajo que el problema de la compensación a obtener por el aumento de la carga de trabajo o la deteriorización de las rentas salariales. En la mayoría de los casos la resistencia paró cuando los problemas de cambio tuvieron una solución a nivel de las compensaciones materiales sin haber tocado, por lo tanto, la descualificación de la estructura del trabajo. También en todos los casos las transformaciones técnico-organizativas impuestas a las empresas por las condiciones económicas en las que se hallaban terminaron por imponerse y por definir la estructura de exigencias a las cuales los trabajadores tuvieron que adaptar su capacidad de trabajo.

La tendencia que traducen los resultados de nuestra encuesta no solamente cuestionan la política de formación profesional en la medida en que las salidas de las especialidades de formación obrera cualificada son escasas, sino que también tienen repercusiones en la situación actual de los obreros profesionales en la empresa.

Mientras que los sectores en los que se concentraban anteriormente los obreros profesionales se caracterizaban por una fuerte homogeneidad, fundamento de los comportamientos de solidaridad y de acción sindical, la heterogeneidad del grupo obrero nuevo hace difícil la acción colectiva. En los sectores de trabajo descualificado, las empresas emplean preferentemente personal sin formación, «no tradicional en la industria» (mujeres, inmigrantes, artesanos); los islotes de obreros profesionales que subsisten no realizan las tareas que correspondería a su formación y pierden poco a poco su competencia profesional. En estos sectores de fabricación con un trabajo muy descualificado aparecen funciones de organización: el obrero profesional se transforma en preparador del trabajo, vigilante de la cadena. Su posición se convierte en contradictoria, su nuevo rol le obliga a identificarse más estrechamente que antes con las normas de la empresa y a transmitir las e imponerlas al personal poco o no cualificado.

En los sectores de alto nivel tecnológico con una gran utilización de obreros profesionales (el mantenimiento en particular) se constata por el contrario una jerarquización estricta de las posiciones, graduándose hasta el nivel de los empleados técnicos: en este caso el obrero profesional (hidráulico, electrónico) se acerca más al técnico que al obrero profesional de cualificación inferior (ajustador de taller). Ahora bien, las empresas cuidan atentamente este grupo de obreros-técnicos, ofreciéndoles toda clase de posibilidades de cualificación suplementaria, aunque la perspectiva de sus miembros se centren más en la promoción individual que en la mejora colectiva de las condiciones de trabajo.

La evolución ulterior de las posibilidades de trabajo, y como consecuencia, la posición en la empresa de los obreros profesionales dependerá de una serie de factores. Pero en todos los casos la reacción de los interesados en las transformaciones descritas será sin ninguna duda de gran importancia. El cambio en las condiciones de trabajo en la empresa debe comprenderse como un proceso determinado por intereses: la eficacia de una resistencia al movimiento de descualificación del proceso de trabajo dependerá en gran medida de la manera en que los interesados perciban esta pérdida de posibilidades de trabajo cualificado, si ven un destino individual o más bien un destino colectivo. Las soluciones individuales, que en un período de crecimiento han permitido a muchos obreros profesionales evitar la descualificación gracias a la promoción interna o al desplazamiento hacia sectores más cualificados, aparecen hoy en día cada vez menos factibles. En una época de reducción global del empleo, los procesos descualificados de racionalización dejan cada vez menos escapatorias y constituyen un peligro inmediato de desvalorización de las cualificaciones adquiridas, reclasificaciones y pérdidas de rentas salariales.

En este marco hay que resituar las luchas sindicales del último año (1978) en el sector de la imprenta y de la metalurgia cuyo objetivo era garantizar a los trabajadores contra la reclasificación. Más allá de la garantía del salario, el éxito de estas luchas tenían por resultado hacer más difícil un tipo de racionalización que acabaría en la creación de vastos sectores de trabajo descualificado con bajas remuneraciones para la mano de obra restante. Sin duda alguna las reglamentaciones que provienen de la contratación colectiva no son suficientes para bloquear el movimiento; representan sin embargo un

primer paso hacia su paralización. Cuando se trate de sacar conclusiones en el nivel concreto de la empresa es posible que contribuyan a sensibilizar a los trabajadores respecto el problema de la destrucción continua de las posibilidades de trabajo cualificado atrayendo su atención sobre la posibilidad en principio de que disponen para influir colectivamente y conscientemente la estructura de cualificación del trabajo. Quizás nuestro estudio ofrecerá algunos puntos de referencia útiles a una transformación eficaz del proceso «restrictivo» del trabajo, que frenan el desarrollo de las posibilidades de acción individual o colectivas.

Traducido por:
Oriol HOMS y J. Eugeni SÁNCHEZ

Bibliografía

Como se puede comprobar los trabajos realizados en el estado español sobre la evolución de la cualificación de la fuerza de trabajo son prácticamente inexistentes y las traducciones más bien escasas. En la confección de esta bibliografía sumaria se ha seguido el criterio de citar solamente las obras más importantes desde cada una de las perspectivas en que se ha enfocado el tema en otros países, tratando de evitar las obras difícilmente localizables, y por otra parte ceñir esta bibliografía estrictamente al debate entorno a la cualificación, dejando de lado sus ramificaciones abundantes en temas colindantes.

- Alasia, C.: «Qualifiche e formazione della forza lavoro», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.º 30, 1971.
- D'Andrea, R.: *Scienza Operaia e organizzazione del lavoro. Cultura, professionalità e potere dei gruppi operai di fronte al processo produttivo*. Introducción de F. Butera. Marsilio Editori. Venezia 1976, 143 pp.
- Antoniazzi, S.: «Dequalificación e professionalità», *Dibattito Sindacale*, 1973, n.º 1.
- Baudelot, Ch., Establet, R., Mailemort, S.: *La petite bourgeoisie en France*. F. Maspero. París 1975, 305 pp.
- Benguigui, G., y Monjardet, D.: «La mesure de la qualification du travail des cadres», *Sociologie du Travail*, n.º 2, 1973, París.
- Bleitrach, D., Chenu, A.: *L'Usine et la vie. Luttas regionales: Marseille et FOS*. F. Maspero, París 1979, 217 pp. Incluye un análisis de las repercusiones del trabajo descalificado en el modo de vida.
- Braverman, Harry: *Trabajo y capitalismo monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo, México.
- Cacace, N.: «Qualifiche e organizzazione del lavoro», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.º 30, 1971.
- Castells, M.: *Sociología del espacio industrial*. Ed. Ayuso, Madrid, 1977. (El autor introduce la variable cualificación en su análisis de la ubicación industrial).
- Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ): 9, rue Sextius Michel Paris 15. Centro dependiente del Ministerio de Educación, pero relacionado con otros ministerios. Sus trabajos más importantes se han centrado en la elaboración de un repertorio de los empleos en Francia, un observatorio de las entradas a la vida activa, y toda una serie de investigaciones sobre la relación empleo-formación, inserción de los jóvenes en la vida activa, estructuración del trabajo y su explicación. De sus publicaciones entregamos las más relacionadas con la cualificación:
- «L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois». Obra colectiva. *Colección Bibliothèque*, n.º 5, sept. 1973.

- «L'organisations du travail et ses formes nouvelles». Obra colectiva. *Colección Bibliothèque*, n.º 10 nov. 1976.
- «Les tâches et les qualifications de l'informatique». *Colección Dossiers*, n.º 2, sept. 1971.
- «Les possibilités d'emploi selon les formations acquises dans les formations initiales». *Colección Dossiers*, n.º 4, junio 1972.
- «Evolution des emplois et des qualifications dans les secteurs de l'industrie, des services, du commerce», diciembre 1976.
- «La connaissance des qualifications et des facteurs explicatifs de leurs évolutions: les études de branche (chimie et mécanique)». *Colección La Note d'Information*. Abril 1972, n.º 5.
- «La pratique de la qualification du travail dans les grandes entreprises françaises». *Colección La Note d'Information*. Julio 1972.
- «La qualifications des emplois, perspectives de recherche et étude expérimentale», *Colección La Note d'Information*. Junio 1973, n.º 15.
- «L'évolution des qualifications dans le bâtiment». *Colección La Note d'Information*, n.º 22 octubre 1974.
- «Effets de l'introduction des machines à mémoire sur la qualification des emplois du secrétariat». *Colección La Note d'Information*, n.º 45, nov. 1977.
- «Les méthodes de qualification du travail dans les grandes entreprises françaises». *Colección Documents*, n.º 8, enero 1973.
- «Etude de l'évolution des qualifications dans la chimie». *Colección Documents*, n.º 16.
- «Les qualifications dans l'informatique: les emplois de cadres dans la région de Grenoble». *Colección Documents*, dic. 1973, n.º 21.
- «Etude de l'évolution des qualifications dans la mécanique». *Colección Documents*, n.º 23.
- «L'étude de l'introduction d'une technologie nouvelle et de ses effets sur les qualifications: les machines-outils d'électro-érosion». *Colección Documents*, n.º 30 sept. 1976.
- CFDT: *Los costes del progreso*. Madrid Editorial Blume, 1978. Puede verse una reseña de este trabajo en *Sociología del Trabajo*, n.º 1, pp. 161-169.
- Chauvenet, A.: «La qualification en milieu hospitalier», *Sociologie du Travail*, n.º 2, 1973, pp. 189-205.
- Dadoy, Mireille: «Les systèmes d'évaluation de la qualifica-

tion du travail. Pratique et idéologie», *Sociologie du Travail*, n.º 2, 1973, pp. 115-135.

— «Qualification et division du travail: la polyvalence ouvrière et sa rémunération», en *Division du Travail. Colloque de Dourdan*, Ed. Galilée, París 1978, pp. 91-108.

— «La qualification du travail: Une méthode de hiérarchisation des postes et des salaires», *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 6, n.º 3, 1977.

— *La qualification du travail: une certaine approche de la définition des postes et des fonctions*. Groupe de Sociologie du Travail. Université Paris VII, 1976, 78 pp.

— *Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail et les politiques du personnel*. Groupe de Sociologie du Travail Université, Paris VII, 1976, 600 pp.

Deforge, Yves: «Sistema de producción y sistema de adquisición del saber», en *Perspectivas*, vol. IX, n.º 1, 1979. Análisis de las repercusiones de la descualificación del trabajo en la educación, realizado por un experto del Consejo de Europa. Fiom, Mansioni, «Qualifiche,

professionalità e salario», *Sindacato moderno*, junio 1970.

Freyssenet, Michel: *La division capitaliste du travail*. Editorial Savelli. París, 1977, 226 pp. Publicación de la investigación de 1974 en la que desarrolla su tesis sobre el proceso de descualificación y sobre-cualificación de la fuerza de trabajo.

— «Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification?» en *La division du travail. Colloque de Dourdan*. Editorial Galilée, París, 1978, pp. 81-93.

Garavani, S.: «Qualifiche e composizione della forza lavoro», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1971, n.º 30.

Gianbarba, E., Meneghelli, L.: «L'evoluzione contrattuale delle classificazioni, 1945-1970». *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.º 30, 1971.

Grossin, W., Klaine, M.: «Qualification du travail humain et développement technique». *Revue française des affaires sociales*, 1970, n.º 3.

D'Hugues, Ph., Petit, G., Rerat, F.: *Les emplois industriels. Nature, formation, recrutement*. Preface Claude Vimont. Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi. PUF. París, 1973, 515 pp.

Iribarne, A.: «L'action du pro-

grès technique sur l'évolution des qualifications». *Revue Economique*, vol. XXV, n.º 3, mayo 1974, pp. 363-394.

Lettiere, A.: *La fábrica y la escuela. y crítica de la división del trabajo*. Textos seleccionados y presentados por André Gorz. Editorial Laia, Barcelona, 1977.

— «Qualifiche e valutazione del lavoro», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1972, n.º 35.

— «Inquadramento unico e strategia delle qualifiche: una discussione», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1972, n.º 35.

Lovadina, M.: La política sindical sobre el desarrollo tecnológico organizativo», *Studi organizzativi*, 1972, n.ºs 4-5.

Miguel, F.: «Categorías y cualificación profesional», *Sociología del Trabajo*, n.º 1, 1979, pp. 75-86.

Mickler, O.: «Rationalisation et déqualification du travail. Le cas de l'industrie allemande», *Sociologie du travail*, n.º 2, 1979, pp. 33-44. [Versión castellana en este n.º de Sociología del Trabajo].

Molsosa, J.: *La organización del trabajo ¿cómo funciona la empresa capitalista?* Editorial Avance Barcelona, 1976, 161 pp.

Momigliano, I.: *Sindicatos, progreso técnico, planificación económica*. Prólogo de A. Giolitti. Editorial Península, Barcelona, 1969, 356 pp.

Naville, P.: *Essai sur la qualification du travail*. Ed. Marcel Rivière, París, 1956.

Paci, M.: «Qualifiche e mercato del lavoro», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1971, n.º 3.

Palloix, Ch.: «El proceso de trabajo del Fordismo al Neofordismo», en *El Carabo*, n.º 13-14, Madrid, pp. 123-150.

— *La internacionalización del capital*, Ed. Blume, Madrid. Palloix incluye en sus análisis sobre la evolución y los mecanismos de la economía internacional las consecuencias del proceso de descualificación de la fuerza de trabajo.

Pérez Díaz, Víctor: *Cambio tecnológico y procesos educativos en España*, Seminarios y Ediciones S. A., Madrid 1972, 167 pp.

Primo Cella, G.: *Divisione del lavoro e Iniziativa operaia*. Ed. Donato, Bari 1976, pp. 261.

— «Le qualifiche- Dibattiti», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.º 30, 1971.

— «La lotta per l'uguaglianza, per una caratterizzazione delle rivendicazioni contrattuali», *Relazioni sociali*, n.º 7, 1972.

- Regini, M. Reyneri, E.: *Lotte operaia e organizzazione del lavoro*, Masilio Editori Padova, 1971, 191 pp. Análisis de la lucha sindical en los años 68-69 por la unificación de las categorías profesionales en el movimiento obrero italiano.
- Rolle, P.: «Qualités de travail et hiérarchie des qualifications», *Sociologie du Travail*, n.º 2 1973, pp. 157-175.
- Rolle, P., Tripier, P.: «Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de travail», en *la division du travail. Colloque de Dourdan*, Ed. Galilée, 1978, pp. 127-140.
- Rouvery, L., Tripier, P.: «Une nouvelle problématique des qualifications: l'exemple italien», *Sociologie du Travail*, n.º 2, 1973, París, pp. 136-156.
- Salais, R.: «Qualification individuelle et qualification de l'emploi: quelques définitions et interrogations», *Economie et Statistique*, n.ºs 81-82, sept.-oct. 1976.
- Sánchez, Joan-Eugeni: *Empresa, cualificación y formación*. Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat Politècnica de Barcelona, Barcelona 1979, 248 pp.
- «Nuevas profesiones y nueva formación profesional», en CAU, n.º 27, sept.-oct. 1974, pp. 69-76.
- «El desarrollo de las fuerzas productivas: cualificación, organización del trabajo y formación», *Sociología del Trabajo*, n.º 1, 1979.
- Santi, P.: «Qualifiche e mercato del lavoro», *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n.º 30, 1971.
- Veneto, G.: *La recente contrattazione delle qualifiche*, III Convegno AISRI, 1973.
- Werner, F.: «Technique de production, organisation du travail et qualification», *Sociologie du Travail*, n.º 1, 1978.
- Anónimo: «Organizzazione del lavoro-elementi introduttivi ad un dibattito sulle qualifiche», *Formazione Sindacale*, n.º 5, 1972.
- Anónimo: «Qualifiche e composizione della forza lavoro», *Quaderni de Rassegna Sindacale*, n.º 30, 1971.
- Anónimo: «Ricerca: fabisogno di manodopera e struttura della qualificazione operaria al 1980 nel settore manifatturiero», *Quaderni ISRIL*, n.º 2, 1972.
- V.V.A.A.: *La qualification du travail. De quoi parle-t-on?* Commissariat général du Plan. La documentation Française, París, 1978, 203 pp. Publicación de los trabajos de un

seminario sobre empleo y trabajo en el seno del Comisariado del Plan francés. Recoge el debate entre diferentes análisis sobre la cualificación entre partidarios y críticos de las tesis de la descualificación de la fuerza de trabajo.

V.V.A.A.: *La division du travail*, Colloque de Dourdan, Ed. Galilée, París, 1978, 336 pp. Coloquio organizado por varios laboratorios de investigación franceses en mayo 1977

en el que unos de los temas tratados fue el de la división del trabajo y cualificación. Se recogen ponencias todas ellas críticas respecto la evolución de la cualificación pero desde puntos de vista diferentes.

L.E.S.T.: (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail). «Production de la hiérarchie dans l'entreprise, recherche d'un effet sociétal France-Allemagne». *Rapport CORDES*, 1977, Aix-En-Provence.

ARTICULOS

NOCIVIDAD EN LA FABRICA Y
AUTOINVESTIGACION OBRERA

Nocividad en la fábrica y autoinvestigación obrera

(La subjetividad como participación en el proceso de conocimiento y cambio de los ambientes de trabajo) *

Mario PROTO

I

*La autoinvestigación obrera sobre la nocividad de la fábrica:
fisonomía e implicaciones*

En la preentación de la encuesta obrera organizada por la «Revue Socialiste», Marx, que había sido elaborador del cuestionario en 1880, escribía: «Ningún gobierno ya sea monárquico o republicano burgués ha osado jamás realizar una investigación seria sobre la situación de la clase francesa... nosotros intentamos con los pocos medios de que disponemos iniciar una. Nuestra esperanza es la de ser secundados en esta empresa por todos los obreros de la ciudad y del campo, los cuales conocen mejor que nadie, los males que les afectan; ellos exclusivamente y no salvadores providenciales, pueden aplicar los enérgicos remedios a las miserias que sólo ellos sufren»¹.

* Traducido del italiano con el título original «Nocività di fabbrica e autoinchieste operaie». 1974. Ver en *Mal di fabbrica*. De Donato, Bari, 1977.

¹ La traducción del cuestionario y un juicio sobre la encuesta se halla recogido en «Cuadernos rojos» 5, Intervención socialista en la lucha obrera, abril 1965, pp. 1-30. Este número de «Cuadernos rojos» contiene una serie de documentos considerados material de estudio para un seminario socialista sobre la encuesta obrera. (Turín, 1964) además de una serie de análisis y comentarios sobre las investigaciones italianas y extranjeras sobre la clase obrera. Los «Cuadernos rojos» ya publicados por el Instituto «Rodolfo Morandi», han sido recientemente reeditados por las Ediciones «Sapere».

A pesar del fracaso de la encuesta obrera de Marx y de que ni siquiera se pudo llegar a una conclusión válida, las respuestas dirigidas a la «Revue Socialiste» fueron aproximadamente de un centenar dentro de un conjunto de 25.000 copias de cuestionarios difundidos por toda Francia, la esperanza de Marx, después de un siglo de su formulación, encuentra cada vez más ocasiones y modos de realización, aunque sea tendencial y contradictoriamente.

En Italia, en los últimos años y particularmente entre el 68 y el 72, decenas de autoencuestas acerca de la peligrosidad de los ambientes de trabajo han sido proyectadas, dirigidas y utilizadas conjuntamente por millares de trabajadores pertenecientes a los más diversos sectores productivos y residentes en diferentes ámbitos territoriales (lugares de localización), mientras que otras experiencias de investigación sobre las condiciones de salubridad y seguridad de los diferentes lugares de trabajo, proliferan paulatinamente cada vez en mayor cuantía por toda Italia².

Así pues, la praxis de la autoinvestigación sobre los riesgos y los posibles daños derivados del trabajo representan una «línea de acción» de los trabajadores en cuanto grupo y organización: en otros términos, la clase obrera pretende y exige cada vez más conocerse como grupo y transformar con medios propios los ambientes perjudiciales³.

«Seremos nosotros mismos los que, mediante el cuestionario, analizaremos nuestras propias condiciones de salud. Sólo los trabajadores pueden describir con pleno conocimiento de causa los males que les afligen. Hasta ahora las encuestas las hacían los empresarios

² Un estudio mío sobre la fisionomía y las implicaciones de las autoencuestas obreras referentes a los aspectos nocivos de la fábrica —a través de una relación de 15 autoencuestas aproximadamente— se encuentra a la espera de una próxima publicación: A continuación se resumen algunas consideraciones sobre las características más destacadas y sobre las consecuencias más significativas de esta nueva modalidad de investigación y de acción.

³ Cuestionario obrero sobre ritmo y condiciones de trabajo al estilo de S. Remo (ciclostilado en medios propios, sin fechas, publicado en marzo de 1972 en el transcurso de una conferencia publicada en Treviso y a raíz de la celebración de un convenio sindical en Rimini). El esquema del cuestionario y los resultados de la indagación han sido también publicados por «Reseña de medicina laboral» 3, 1972, pp. 291-96. Sucesivas citaciones que completaran con la encuesta San Remo.

para sus propios fines, ahora sin embargo, esta encuesta la realizamos y la llevamos adelante exclusivamente nosotros»⁴.

«... No podemos limitarnos a esperar o desear que otros resuelvan nuestros propios problemas. Debemos estar capacitados para proclamar con todo realismo lo que queremos y cómo lo queremos, qué irregularidades acusamos y con qué medios de acción contamos para comenzar a hacer cambiar las cosas. El cuestionario, en realidad, sirve a este fin»⁵.

«... Somos *nosotros* los que sentimos en nuestra piel los aspectos nocivos derivados de la fábrica capitalista, y somos *nosotros* y solo *exclusivamente nosotros* los que debemos concienciarnos de la situación en la que nos encontramos... no hay nada ni nadie que pueda cambiar la situación, si no somos nosotros mismos»⁶.

Esta es la situación; veamos ahora cuáles son las conclusiones posibles. La primera es evidente: debemos luchar por cambiar la situación puesto que «nadie nos sacará las castañas del fuego» si no nos movemos directa y unitariamente⁷.

⁴ Esta línea de «autogestión de la salud» comienza a ser elaborada y practicada también por otro grupo humano, objeto de opresión y en vías de liberación: las mujeres. Al respecto es significativa y ejemplar la experiencia estadounidense de las «Self Help Clinics» y de los «Feminist Women's Health Centers» Veda A. Sabetini: Self Help Clinic, en «Effe», 2, 1973, pp. 48-9; grupo feminista para una medicina de las mujeres. Para un centro de medicina de las mujeres en: «Effe», 6, 1974, pp. 60-1. Movimiento feminista romano. Experiencias sacadas de mujeres de la clínica «Self Help» ciclostilado en medios propios sin fecha. Manual de autocuidados por parte de algunas feministas de Milán. Publicación alternativa, Roma, 1974. Y sobre todo cfr.: The Boston Women's Health Book Collective, «Nosotros y nuestro cuerpo» escrito por mujeres y para mujeres, Feltrinelli, Milán, 1974.

⁵ Indagaciones sobre las condiciones de salud y de trabajo, ciclostilado a cargo del Consejo de Fábrica de la Ferrari y dadas a conocer por los trabajadores de la Ferrari en octubre de 1971 y en el transcurso de una asamblea sindical celebrada en Modena, en diciembre de 1971. La síntesis gráfica de los resultados de la investigación ha sido publicada también en la «Reseña de Medicina de los Trabajadores» 3, 1972, pp. 291-96.

⁶ Sobre las condiciones de salud y de trabajo de los obreros de Alfa Romeo (documento de los obreros de la Asamblea Autónoma y en colaboración con los técnicos del «Soccorso Rosso», abril 1972, suplemento del número 5 de «L'Erba Voslio». Sucesivas citas: encuesta Alfa Romeo 2, (para distinguirla de otra encuesta que la precedió).

⁷ Encuesta dirigida a la Borletti sobre las condiciones obreras publicadas en el «Boletín n.º 3 Borletti» en marzo de 1970, y publicado en «Avanguardia operaria» (vanguardia obrera), junio 1970, n.º 6.

Naturalmente que en esta orientación, en esta opción por la autogestión del conocimiento y de la acción sobre los ambientes de trabajo juega un papel importante la experiencia y el juicio existente en otras investigaciones de tipo tradicional. A continuación vamos a referirnos a la experiencia de los protagonistas de una de tantas autoencuestas, a los grupos obreros y a los delegados de «Breda Fucine di Sesto San Giovanni» que, decidiendo llevar a cabo una investigación que tuviese como protagonista al trabajador, critican otras encuestas ya efectuadas por instituciones especializadas porque ofecían «una imagen fragmentaria y superficial del ambiente de trabajo, prescindiendo completamente de la opinión del hombre que trabaja y porque constituían «ejercicios técnicamente que no reflejaban mínimamente la realidad de la condición obrera... y ni el propio patrón les hacía caso dado que los trabajadores no se alineaban en torno a él, por su parcialidad y fragmentariedad y porque se habían hecho sin su participación activa»⁸.

Por otra parte, y siempre a título de ejemplo, ofrecemos el juicio de un técnico que, habiendo colaborado en dos autoencuestas obreras —la de Zoppas y la de Sanremo—, reflexiona sobre las razones e implicaciones político-científicas de su propia experiencia de trabajo.

«La clase obrera, hasta el momento, ha sido considerada objeto de estudio para sociólogos, médicos, psicólogos y cuantos querían conocer sus inquietudes, sus opiniones, sus reacciones a un determinado tipo de trabajo, y no a otro; sus enfermedades, sus intereses y todo lo que se le ocurriera a los hombres de ciencia para enriquecer su brillante prestigio con resultados brillantes. Desde un principio, las encuestas se basaron en cuestionarios elaborados por una serie de individuos altamente cualificados y que pretendían interpretar con exactitud los problemas de la clase trabajadora utilizando el lenguaje y los conceptos de las clases dominantes y que muy a menudo se veían envueltos por los numerosos prejuicios establecidos.

⁸ «La salud no se paga, lo nocivo se elimina». (Una experiencia de los trabajadores de Breda Fucine de Sesto San Giovanni), efectuada por el consejo de fábrica. El esquema del cuestionario y los resultados de la investigación han sido publicados también en la «Reseña de medicina de los trabajadores» 1 de 1972: «Aspectos científico-formativos y político sociales de la investigación llevada a cabo en la Breda Fucine de A. Grieco» pp. 7-39.

Los obreros eran utilizados para demostrar una u otra teoría. Las directrices industriales, apoyaban estas encuestas: los datos que no encajaban servían a los empresarios para manipular más y mejor, para intentar conocer las diferentes situaciones, para resolver a su favor las dificultades. Las encuestas de la Zoppas y de la Sanremo constituyen el intento de la clase trabajadora por dejar de ser manipulada y convertirse en sujeto protagonista de la investigación en sus diferentes fases, estableciendo ella misma las bases para las nuevas relaciones entre los trabajadores y los responsables de su salud, tales como métodos, psicólogos o técnicos en ese campo»⁹.

De hecho las autoencuestas obreras acerca de la insalubridad en las fábricas contienen y exponen una serie de novedades en relación a investigaciones tradicionales, y en realidad actualizan un modelo alternativo de conocimiento y transformación de la realidad¹⁰.

En primer lugar, a diferencia de los estudios tradicionales, las autoencuestas no responden a una exigencia de la dirección, ni a una autoexigencia académica, sino que se basan y se articulan desde una exigencia obrera. En definitiva, la exigencia es una y proviene de los trabajadores, en el sentido de que la investigación se efectúa con el acuerdo preliminar y el control permanente de los trabajadores interesados. Y todo ello no por estricto obrerismo sino porque se admite que sólo los trabajadores están expuestos a los peligros y daños del trabajo; por ello se acepta que sean ellos los sujetos de la

⁹ Piciotti: Intervención en la conferencia nacional CSIL-CISA-UIL sobre «la tutela de la salud en el ambiente de trabajo», Rimini, marzo 1972, en «Fábrica y Salud». Actas de la conferencia, ediciones Seusi, Roma, 1972, pp. 118-9.

¹⁰ Un encauzamiento y un intento de reconocimiento de la novedad de las autoencuestas obreras a nivel científico, además en un campo reivindicativo, y bajo un perfil social, se encuentra recogido en las «notas sobre una sociología sanitaria alternativa: las investigaciones obreras sobre el ambiente de trabajo, de F. Augioni; en «La crítica sociológica», 1972-1973, 28, pp. 138-43.

A este respecto, v. además, R. Misibi: «Nuevo papel de la ciencia y de la técnica en AAVV»: «Ciencia y organización del trabajo». Vol. I, Editores Reunidos, Roma 1973, pp. 77-80; G. Berlinger: «Medicina y política». De Donato, Bari, 1973, pp. 35-7 y A. Voltolin, «Salud, trabajo y sociedad» en «Psicología y trabajo», 1972, 21, p. 11.

Los planteamientos y las conclusiones son más claros y seguros desde un punto de vista más político que cultural y metodológico en las autoencuestas. A este respecto, además de los escritos del número ya citado de «Cuadernos rojos» Ved.: La Encuesta para practicar la línea de masa de C. Cazzola, in «Encuesta», otoño 1972, pp. 74-79.

investigación tanto en la fase de proyectarla como en la de su realización.

«Protagonistas (*de la encuesta*) han sido pues los obreros: de ellos ha partido la iniciativa de la investigación; a través del consejo obrero de la fábrica se han elaborado los métodos y controlado las etapas; la misma investigación se ha realizado a menudo a través de una serie de intervenciones de grupo y de debates en los que todas las categorías han participado activamente. En este proceso, los obreros no han delegado jamás funciones a los "técnicos" sino todo lo contrario, han asumido la responsabilidad de los problemas derivados de la salud en la fábrica, descubriendo los aspectos menos "neutrales" y las conexiones con la estructura de la organización del trabajo en la fábrica.»¹¹

En *segundo lugar*, a diferencia de los métodos tradicionales, las autoencuestas se montan sobre una metodología participativa puesto que, invirtiendo la relación dominante de poder entre sujeto y objeto de la investigación, las diferentes fases de la misma (por ejemplo, la redacción del cuestionario, que representa el instrumento técnico fundamental de la encuesta), son gestionadas por los trabajadores interesados, mientras que la intervención de «la colaboración técnica» se limita a lo externo, o al menos forman parte de un trabajo colectivo en el que se confrontan y se integran dialécticamente las exigencias diferentes pero acaso igualmente legítimas de trabajadores y técnicos.

«El cuestionario no debería variar respecto a los ya utilizados en otras experiencias ni ser la obra de un médico, extraño a nuestros problemas, aunque fuera de confianza. El cuestionario tenía que ser un instrumento de movilización, de toma de conciencia y al mismo tiempo de profundización en una problemática que, basada en el conocimiento de los problemas de la fábrica, nosotros teníamos que individualizar. Solamente después de esta primera fase, la Comisión de ambiente de trabajo podía someter el cuestionario al juicio de los

¹¹ «Encuesta sobre la salud en la industria metalmeccánica» Bertolini, dirigida por el Servicio psiquiátrico provincial, del Servicio de Medicina del trabajo del Ayuntamiento de Reggio Emilia y del Consejo de los delegados de fábrica de la Bertolini. Reggio Emilia 1972. Sucesivas citas se harán como Encuesta Bertolini.

médicos encargados de la Clínica de trabajo para su posterior corrección en integración.»¹²

«Se inició aquí una larga discusión entre estudiantes, sindicalistas y obreros a efectos de establecer la justa extensión del cuestionario. Sindicalistas y obreros querían optar por una elaboración determinada de las preguntas, prevaleciendo, sin embargo, las opiniones de médicos y estudiantes que aconsejaban una postura neutral. También quedaron excluidas aquellas otras posturas de médicos y estudiantes faltas de un conocimiento profundo de la realidad obrera; el lenguaje, por otra parte, debía ser científico a la vez que inteligible para la clase obrera.»¹³

En *tercer lugar*, y a diferencia de las investigaciones tradicionales, las autoencuestas, están dirigidas a recoger y conseguir un conocimiento en su esfuerzo por individualizar y especificar las causas y efectos de las enfermedades y de los accidentes, del sufrimiento y la alienación, tienden a no diferenciar entre aspectos fisiológicos y psicológicos, a no separar las dimensiones sanitarias de las meramente técnicas, a no contraponer los componentes empresariales y los no empresariales; y, en esto, representan una denuncia y una superación de las divisiones y estancamientos de un saber fundado en el especialismo y la abstracción.

«Toda la organización del trabajo (*aparecía como*), la esencia de la nocividad... ritmos, horarios de trabajos, órganos, cualificación, localización y tipo de maquinaria constituyen, junto al ruido, al calor, al polvo, un todo único que significa explotación del trabajador»¹⁴.

«Cada uno de nosotros puede concienciarse del propio estado de salud y del de los compañeros. Este estado de salud es desastroso; cada uno de nosotros comprende que las enfermedades de los obreros se producen por los ambientes malsanos de trabajo y la vida

¹² Encuesta Breda.

¹³ En la Zoppas di Conegliano 1.500 obreros analizan sus condiciones (ciclostizado) en medios propios. Junio 1970. Algunas tablas de datos han sido publicadas por «Reseña de Medicina de los Trabajadores», 5, 1972, pp. 478-9. En adelante la citaremos como Encuesta Zoppas.

¹⁴ Encuesta Breda.

neurótica que están obligados a llevar en la sociedad en que viven.»¹⁵

«La nocividad no es una cuestión referida exclusivamente al aire que se respira o a los ruidos que se oyen; la nocividad es una cuestión política general puesto que *en el sistema capitalista todo trabajo es nocivo*, en cuanto conduce directa o indirectamente a una serie de daños físicos para el individuo, contra la voluntad y el interés del individuo mismo. Por esta razón solamente podría hablarse de haber abolido la nocividad cuando la clase obrera tenga en sus manos toda la producción. Hoy en día, si bien no podemos ilusionarnos con abolir la nocividad, es mucho lo que se puede hacer por mejorar las condiciones de trabajo e impedir que se empeoren todavía más.»¹⁶

En cuarto lugar, las autoencuestas están orientadas hacia la realización de un objetivo dinámico y dialéctico: no el conocimiento para la conservación, sino el conocimiento para el cambio, por este motivo quieren contribuir no a favorecer el incremento de la productividad empresarial o del consenso social, sino al aumento de concienciación respecto a la posibilidad de modificar la realidad; de hecho, la casi totalidad de las autoencuestas se han insertado en el conjunto de pleitos a raíz de la elaboración de plataformas reivindicativas o a la vista de renovación de contratos laborales, y por lo tanto, han cooperado en la lucha obrera para transformar la propia situación en la fábrica.

«Una investigación científicamente correcta, pero que se proponga simplemente individualizar una realidad y describirla sin plantearse el problema inmediato de modificarla, corre el peligro de mantenerse en un nivel teórico abstracto. Puede incluso solventarse con la consagración de la realidad dada que la clarifica e incluso ser de gran utilidad para el empresariado en la obtención de una mayor comprensión de la realidad. Así pues, se intenta poner al servicio de la clase obrera un estudio profundo de medicina laboral, así como asegurar una continuidad en la circulación de las informa-

¹⁵ Encuesta Alfa Romeo.

¹⁶ «Condiciones de insalubridad en las fundiciones de la Alfa Romeo de Arese. (Informe de la Comisión Técnica, Asamblea autónoma unitaria, obreros Alfa Romeo) ciclostilado por medios propios dirigida por el "Soccorso Rosso", octubre 1971. Sucesivas referencias se harán como Encuesta Alfa Romeo 1.»

ciones recogidas desde una perspectiva de difusión y penetración de dentro y fuera de la fábrica, con el fin de crear y mantener objetivos y situaciones de lucha.»¹⁷

«No tiene ningún sentido la pretensión de adoptar una posición neutral frente a una realidad, puesto que esto desencadenaría la creación de amplias mistificaciones... conocer los datos objetivos de una situación tiene sentido sobre todo en el caso de intentar transformar esta situación... conocer como los empresarios organizan nuestro propio rendimiento, observar de cerca y comprender cuáles son nuestras condiciones reales de trabajo, concienciarnos de que todo esto es una consecuencia lógica inevitable de un sistema social (capitalista), es el primer paso para la adquisición de una conciencia clara de la necesidad de organizarnos y luchar en contra de este sistema. *Nuestra encuesta pretende servir completamente a esto.*»¹⁸

«Malestar y enfermedades eran algo muy común para los trabajadores del grupo homogéneo y ambas cosas derivaban de las condiciones de trabajo comunes: en la fábrica todo grupo homogéneo y todos los trabajadores tenían que esforzarse por llegar al fondo de las causas del malestar y la enfermedad.»¹⁹

«Este planteamiento de encuesta nos lleva a una toma de conciencia por parte de todos los trabajadores de su protagonismo directo en la investigación; a fin de defender la propia salud, es necesario atacar la organización capitalista del trabajo en sus diferentes aspectos desarrollando de este modo el espíritu de lucha.»²⁰

En quinto lugar, las autoencuestas no implican tan sólo un proceso de sensibilización y movilización dentro e incluso a veces fuera de la fábrica —sino que también comportan la más abierta comunicación y

¹⁷ «Sobre las condiciones obreras en la Sasib de Bolonia», estudio llevado a cabo por un grupo de investigadores obrero-estudiantil en la «Reseña de Medicina de los Trabajadores», 5, 1969, pp. 7-67. Sucesivas referencias Encuesta Sasib.

¹⁸ Encuesta Borletti.

¹⁹ Encuesta Breda.

²⁰ Encuesta para grupos homogéneos de los trabajadores de Varta sobre las condiciones de vida y de trabajo en la fábrica, llevada por el Consejo de fábrica Varta de Milán, del sindicato unitario metalmecánicos Zona Romana, del Movimiento estudiantil milanés, de la Facultad de Medicina, en: «Noticias sindicales Zona Romana», Fim, Fiom, Uilm, publicado en medios propios sin fecha. Una documentación parcial de la investigación ha sido publicada también en la «Reseña de Medicina de los trabajadores», 1, 1973, pp. 79-86.

la más amplia difusión de datos a través de una publicación de resultados que asumen (como por ejemplo en las encuestas en Zoppas, Ferrari, Fiat), la forma de visualización de cifras y porcentajes con el fin de permitir una percepción más directa y una comprensión más generalizada: naturalmente este trabajo de «socialización de los conocimientos» no se refleja generalmente en la intencionalidad y en la práctica de las investigaciones tradicionales.

El método seguido por los «técnicos» (que colaboraron con los trabajadores), no ha sido el de los médicos de los empleadores (médicos de fábrica, ENPI, INAIL, Inspección de Trabajo, Clínica del trabajo, comisiones paritarias, empresarios sindicales) que no clarifican nada y que deciden en sus propias oficinas por el futuro de los obreros. Como se había decidido desde un principio, los técnicos nos facilitan los datos de las encuestas reflejados en los cuestionarios: esto es muy importante puesto que debemos ser nosotros los primeros en conocerlos y valorarlos. Muy lógico puesto que nos atañen muy directamente. Los médicos de los empresarios y del sindicato no han revelado jamás a los obreros los resultados de sus propias encuestas: para nosotros sin embargo, es fundamental que el obrero disfrute de una información de primera mano en lo que a su propia salud se refiere. De igual modo, deben ser ellos mismos los que decidan sobre cómo defender su propio bienestar físico.»²¹

Por otro lado las autoencuestas obreras demuestran su propia «novedad» y «alternatividad» con respecto a las investigaciones sociológicas tradicionales por el estilo con el que se estructuran las relaciones entre «técnicos» y trabajadores; de igual modo, por el relieve y el valor que adquiere la creatividad de las personas y de los grupos interesados. En primer lugar, citaremos la problemática reflexión de un «técnico» que ha colaborado en las autoencuestas.

«Por parte obrera existe una cierta prevención hacia los médicos puesto que pertenecen a una clase diferente, prevención que está justificada por el comportamiento a menudo seguido por la clase médica; por otra parte, sin embargo, existe la tendencia a delegar en el médico la capacidad de resolver los problemas vinculados a la salud. Por parte de los médicos y respecto a los obreros, se produce la necesidad de vencer ya sea la tentación de actuar "ex cathedra", ya sea el

²¹ Encuesta Alfa Romeo 2.

obrerismo, es decir, la teoría de que el obrero tiene siempre la razón y como consecuencia, la limitación de la crítica.»²²

Por otra parte, la consabida opción de los trabajadores protagonistas de unas autoencuestas:

«Advertimos la exigencia de correlacionar algunos de los datos objetivos con otros tantos de igual naturaleza que tan sólo los trabajadores podrían proporcionar... por lo tanto se ponen a disposición de los técnicos de la salud todos los datos relativos al ambiente de trabajo: datos que escapan de las observaciones sistemáticas de los grupos homogéneos de los trabajadores y datos recogidos técnicamente... Se hace evidente y necesario la creación de nuevas relaciones entre médicos y trabajadores, una relación dialéctica de recíproco enriquecimiento de conocimientos, una relación que haga considerarse a ambos protagonistas de una medicina al servicio del hombre que trabaja.»²³

De igual modo se necesitarán una serie de afirmaciones y de posiciones íntimamente vinculadas con el tema de las relaciones entre técnicos y trabajadores en el desarrollo de las investigaciones sobre los ambientes laborales.

«Los obreros tienen una enorme experiencia así como el conocimiento de los procesos productivos en los que se integran, cada uno de ellos conoce mejor aún que sus propios jefes o ingenieros que los dirigen su propia máquina, sus fábricas, las causas de la insalubridad general... Los obreros saben ya muy bien que su trabajo es nocivo y peligroso: los médicos e ingenieros podrían contribuir muy positivamente al respecto, ampliando por una parte el conocimiento de los trabajadores y esclareciéndoles todas las implicaciones y relaciones existentes entre el trabajo y la peligrosidad y proporcionándoles por otra, los instrumentos de ataque empresario, impidiendo con ello la intensificación de la explotación.»²⁴

«No se trata de ir contando a la mujer trabajadora aquello que ya bien conoce sino, por ejemplo, hacerle entender que muchas dificultades por las que atraviesa no le afectan simplemente de manera personal, sino en cuanto parte integrante de una realidad social»²⁵...

²² G. Picotti, Intervención citada (cfr. supra, nota 8) pp. 119.

²³ Encuesta Breda.

²⁴ Encuesta Alfa Romeo 1.

²⁵ Encuesta Borletti.

Los "técnicos" no relevarán a los obreros en sus tareas pero sí estarán a su disposición transmitiéndoles sus conocimientos sobre la correcta utilización del instrumental de trabajo y capacitándoles en suma técnicamente. Esta praxis es utilizada generalmente por todos aquellos que estarán disponibles y serán igualmente necesarios para efectuar un desarrollo del trabajo de conocimientos, de investigación y debate.

Para la empresa Filiberti, negarse a delegar esta función supone ratificar el hecho de que la propiedad del conocimiento reside en los obreros para su utilización política correcta.²⁶

Con una mayor comprensión y crítica de la propia situación, se perfila claramente la autosuperación; por otra parte, se consigue incrementar el nivel de conciencia de la situación: una vez celebradas diferentes asambleas los trabajadores estaban perfectamente capacitados para desempeñar la función detentada hasta el momento por nosotros en las diferentes confrontaciones.²⁷

Consecuentemente, el estilo «nuevo y alternativo» con el que se estructuran las relaciones entre técnicos y trabajadores al efectuar estas autoencuestas, provoca que la creatividad obrera adquiera un espacio y un valor que nunca hasta ahora tuvo y que de ningún modo podría haberse fundamentado en investigaciones tradicionales.

«La observación espontánea de los trabajadores, su creatividad e inteligencia constantemente discriminada en nuestra sociedad, encontraba a lo largo de las disertaciones momentos de agregación sistemática, encontraba de igual modo ligeros esbozos orgánicos... Durante las asambleas emergía aquel enorme potencial intelectual y de capacidad obrera, que actualmente no es utilizado en las fábricas sino más bien neutralizado. Los propios trabajadores no sólo demostraban conocer perfectamente la maquinaria con la que operaban, sino dominar todo el proceso productivo con todos los riesgos e incongruencias que de éste se derivan.»²⁸

«Cada uno de ellos, poseía la manera de confrontar su propia expe-

²⁶ Investigación ambiental en Filiberti. Resultados previos a cargo de la Fim. Fiom, Uilm de Varese, noviembre 1971, en Filiberti de Cavaria y Caiello: una lucha contra los aspectos nocivos en general, en «Unidad de clase», Fim, Fiom, Uilm de Varese, junio 1972, n.º 7.

²⁷ Encuesta Sasib.

²⁸ Encuesta Breda.

riencia con la de los demás y darse perfectamente cuenta de que los conflictos, las enfermedades y los aspectos nocivos a los que se enfrentaban y que eran considerados no como factores derivados de la fábrica, sino de las condiciones subjetivas de vida, eran sin embargo comunes a un gran número de compañeros y por lo tanto debían estudiarse dentro del contexto general de la fábrica.»²⁹

El hecho de que fuese el «grupo» principal sujeto desencadenador de la discusión sobre la conflictividad laboral nos llevó a replantear la interpretación individual del conflicto mismo, encaminándola al estudio de las causas reales y presentes en todo ambiente de trabajo.

«En algunos grupos, además de efectuarse el análisis de las causas, se han propuesto diferentes soluciones colectivas a tales causas de conflicto. De este modo, los nuevos conocimientos adquiridos por la experiencia de cada individuo, se han convertido en patrimonio conjunto del grupo.»³⁰

«Cada trabajador goza de un verdadero patrimonio de juicios de valor sobre las raíces de los diferentes males que los afectan; con todo ello, es importante destacar que los trabajadores proponían los objetivos a seguir con el fin de eliminar los aspectos nocivos por ellos individualizados»³¹.

Concluyendo: profundizando en el tema de la «subjetividad obrera» y del impacto dialéctico entre autoencuestas e investigación tradicional (tema que volverá a ser tratado y profundizado en la penúltima y última partes de este ensayo), existe una observación fundamental que debe formularse clara e inmediatamente en lo que al tema de las autoencuestas obreras se refiere. Salvo excepciones, (por ejemplo, las encuestas dirigidas a la Alfa Romeo o a la Borletti), todas las autoencuestas están promovidas por los delegados sindicales de los trabajadores de acuerdo con el espíritu de las organizaciones sindicales competentes por categorías y por ámbito territorial. De hecho, casi siempre el que promueve la investigación es el Consejo de la fábrica, directamente, o a través del propio ejecutivo o de su comisión; volviendo a insistir, el caso en que el estudio se proponga por una asamblea autónoma unitaria (como la encuesta dirigida a la

²⁹ Encuesta Filiberti.

³⁰ Encuesta Bertolini.

³¹ Encuesta Varta.

Borletti) es excepcional, considerándose éste un caso al margen e incluso contrario a las normas de la organización sindical.

Como consecuencia se deriva el hecho de que casi la totalidad de las autoencuestas obreras sobre el ambiente laboral se elaboran técnica y políticamente bajo las directrices marcadas por el sindicato con respecto al problema de los riesgos y daños derivados de la actividad laboral; por este motivo, existe la necesidad de efectuar un análisis de la problemática.

II

*La línea sindical en relación al tema del ambiente laboral:
orientaciones y contradicciones*

La línea del sindicato respecto al problema del ambiente de trabajo tiene una identidad determinada a la vez que es perfectamente coherente; además, es susceptible de ser descrita sistemáticamente y examinada desde el punto de vista crítico, que aquí se expondrá profundamente siempre valorando sintéticamente algunos de sus puntos más característicos.

Ahora bien, el «hilo conductor» de esta línea sindical se puede reconstruir brevemente. La salud y la seguridad en los lugares de trabajo no pueden ser delegados en los técnicos (los expertos, los especialistas) sino autogestionados por los diferentes grupos de trabajadores interesados que juzgarán por sí mismos la mayor o menor tolerabilidad de un determinado puesto de trabajo, implantando y modernizando las cartillas, registros documentales de los datos individuales y ambientales, haciendo aplicar y respetar los toques máximos de concentración de las sustancias nocivas; individualizando, aislando riesgos y daños concretos derivados del trabajo así como recurriendo a los *equipos* y al montaje de un servicio sanitario nacional estructurado en unidades sanitarias locales.

El principio de la *no delegación* implica por un lado, que los trabajadores son los únicos sujetos del proceso de conocimiento y de cambio de la condición laboral en sus dos componentes técnico-organizativos y —especialmente— en sus factores de peligrosidad e insalubridad; por el otro, que los «técnicos» —concretamente los «técnicos de la salud»— se configuren y redimensionen en sus propios roles

de expertos y especialistas, siempre en cuanto responsabilizados por un contacto inmediato, un control directo por parte de las personas y grupos interesados.

En realidad, un procedimiento de «no delegación» es factible plena y coherentemente sólo dentro de una perspectiva crítica de superación de la división del trabajo, es decir, de la diferenciación entre trabajo intelectual y manual, entre decisión y ejecución. Al margen, por encima de esta perspectiva de la que se deduce y al mismo tiempo se consigue poner en marcha la discusión y crítica del sistema social, la teoría de la «no delegación» se convierte en un planteamiento ilusorio y engañoso ya que oculta y enmascara una situación de fragmentación del conocimiento y de monopolio de las informaciones que, caracterizando estructuralmente el actual régimen de la división del trabajo, se encuentra instrumentalizada y dominada por los centros del poder económico-político. Así pues, un proceso real de «no delegación» presupone no sólo un condicionamiento del poder de «los técnicos de la salud» sino también una sensibilización, una motivación contra el «totalitarismo tecnocrático» mediante la liberación de capacidades e intereses por la autogestión de los propios obreros y clase trabajadora.

El interlocutor, es más, el protagonista de lo que podría y tendría que ser el procedimiento de la «no delegación» del problema de la salud y seguridad en el ambiente laboral es el *grupo obrero homogéneo*, es decir, ese grupo que vive cada día, durante meses y años, la misma situación malsana y llena de riesgos inútiles. Sin embargo, el «grupo de trabajo» es una entidad sociológica bien caracterizada, es decir, una realidad que ha sido considerada y utilizada de diferentes modos y en contactos diferentes, como dimensión cualificadora y entidad decisiva de la organización del consenso de los trabajadores hacia el actual modelo de producción; es más el «grupo de trabajo» es actualmente, la única unidad del entramado social que todavía existe y resiste porque es totalmente indispensable para el proceso productivo. Esta unidad social de base hipercondicionada por el actual equilibrio productivo, puede transformarse en el núcleo de una invención permanente y de una experimentación eficaz de alternativas técnicas y organizativas con respecto al actual modo de producción, solamente a cambio de una «sindicalización» aún mejor, de una «politización» de los componentes del grupo y del grupo en cuanto «todo», partien-

do de la toma de conciencia de los propios momentos de peligrosidad y enfermedad vividos durante la vida laboral pero, intentando alcanzar una visión racionalizada y dialéctica de la organización social conjunta y de su fuerza de condicionamiento de la realidad laboral y extralaboral de cada individuo y de la totalidad.

Uno de los corolarios de la idea de «no delegación» es la teoría de *validación consensual* es decir, el juicio sobre la tolerancia e idoneidad de un ambiente de trabajo, compete exclusivamente a las personas y a los grupos interesados. «La validación consensual» es una expresión nueva que se utiliza para describir una realidad tradicional: una forma de validación de la tecnología y de la organización del trabajo mediante el consenso de las personas y de los grupos interesados, siempre existe en la base de la actual aceptación del sistema social mediante la aprobación o al menos la aquiescencia con respecto a sus actuales condiciones productivas; aún más, se puede decir que mientras no exista el rechazo, la oposición y la rebelión, los trabajadores individual o colectivamente «consienten» las condiciones de trabajo existentes aún cuando el trabajo sea nocivo o peligroso.

Precisamente por esto, la validación de determinadas condiciones de trabajo puede traducirse en una interiorización del principio de la explotación y una valoración de los costes de esta explotación: de hecho, es improbable que las personas y los grupos con bajo nivel ambiental luchan por alcanzar uno más elevado, a no ser que se concienten de sus posibilidades; es decir, salvo que se origine y desarrolle individual y colectivamente en el grupo una reflexión y un esfuerzo de tipo sindical; en otros términos, no existe la imposición del consenso en la medida en que la sociedad asume la concienciación de su propia explotación, gracias al análisis e interpretación de las interrelaciones entre la específica y peculiar condición obrera y la más compleja situación social.

Una de las tendencias reivindicativas y contractuales del sindicato respecto al problema de la insalubridad y peligrosidad de los ambientes de trabajo, es la de una documentación referente a los riesgos laborales a través de la elaboración de *cartillas individuales* («cartillas de riesgo» y «cartilla sanitaria») y de *registros ambientales* (registro de datos estadísticos «registro de datos ambientales»), que servirán, mejor dicho, deberían servir de instrumentos —autónomos— utilizados por los «técnicos de la salud» o por lo menos de control

para los trabajadores interesados —en cuanto que en ellos se recogerían las causas y efectos de la patología de los ambientes de trabajo y del ambiente general.

Al respecto, cabe destacar el hecho, no falto de importancia, de que en más de una ocasión, estos posibles medios de conocimiento han sido utilizados decisivamente para el cambio, la observación —y la objección—: es más, las tomas de datos y las elaboraciones estadísticas sobre las causas y los efectos de la patología de los ambientes laborales no son operaciones «neutrales» e «imparciales» si no «orientadas hacia algo concreto»: así pues el nexo existente entre enfermedad-ambiente de trabajo, accidente-ambiente de trabajo no se percibe *tout court*, si no en cuanto que la operación estadística de elaboración se rige por un planteamiento político-sindical que, operando activamente, ya sea por medio de «los técnicos de la salud» o por los trabajadores interesados, conecte —global y dialécticamente— la patología laboral con el actual sistema de producción.

Algunas de las cláusulas reguladoras de los diferentes ambientes laborales se hallan recogidas en una serie de contratos nacionales; acuerdos patronales; todos ellos hacen referencia a los MAC.

Los MAC —o niveles máximos de aceptabilidad en la concentración— son los valores-límite que marcan las diferencias entre las concentraciones intolerables y tolerables transitoriamente para cada sustancia perjudicial.

Ahora bien, el concepto MAC es discutible científicamente y muy criticable políticamente. Por ejemplo, profundizando en la literatura científica, vemos que el valor de el MAC se va reduciendo progresivamente y que los MAC vigentes en la Unión Soviética son generalmente inferiores a los marcados por los Estados Unidos; por otra parte, si bien en un ambiente laboral, la concentración de las diferentes sustancias nocivas registradas no supera el MAC (máximo admisible), es en realidad el conjunto de sustancias perjudiciales, lo que por sí mismo representa el verdadero peligro.

Así pues, la introducción y el respeto hacia los MAC puede transformarse en una medida contraproducente o por lo menos, llegar a ser algo muy ambiguo, a no ser que los MAC sean considerados polémica, o, por lo menos, dialécticamente, como punto de partida para una posterior crítica y modificación contextual de la organización del trabajo; a este fin se tendría que fijar como meta la

consecución de un ambiente de trabajo igual a cero, desde el momento en que la dosis carente de efectos nocivos aparece siempre más cercana al cero: tampoco aquí se trata de perpetuar lo existente, si no que se crea el futuro, única y exclusivamente a través de una labor de concienciación y por lo tanto de un proceso de activación y valorización de la subjetividad de las personas y grupos interesados.

Por la peculiar naturaleza y las limitaciones imprescindibles de la acción sindical, las reivindicaciones sindicales y por lo tanto las centrales nacionales y en gran medida los acuerdos patronales en lo que al tema de la nocividad y peligrosidad se refiere, deben forzosamente contener una nota de *especificidad y particularismo*: en otras palabras; los riesgos y perjuicios en lo relativo a la salud y seguridad obrera, que deben reducirse hasta su eliminación —no pueden ser determinados rigurosamente y por ello —no suele siempre suceder— separados y aislados del conjunto nocivo y peligroso que actualmente se identifica con la organización del trabajo que existe.

No es fácil, si no todo lo contrario, pasar de la nocividad y peligrosidad específicas y particulares, a la nocividad y peligrosidad complejas y estructurales; puesto, que, una aproximación y por lo tanto una reducción de las dimensiones del riesgo y del perjuicio de toda la organización del trabajo, es compatible y convergente con toda una serie de operaciones de reestructuración de los ambientes laborales desde una perspectiva de racionalización de la productividad y por lo tanto de la más sutil explotación. Solamente un proceso de acrecentamiento y maduración de los niveles de conocimiento y por lo tanto una liberación de la subjetividad de los trabajadores como individuos o en cuanto grupo, pueden permitir y facilitar la toma de conciencia sobre la peligrosidad e insalubridad de la organización del trabajo —en cuanto organización de la explotación— y sobre aquello que de peligroso o nocivo tiene el trabajo —en cuanto prestación parcelizada, subalterna, cosificada.

Para el movimiento sindical, las acciones preventivas de los riesgos y accidentes laborales —así como otras medidas paralelas a las de cura y rehabilitación— se deben desarrollar dentro de una estructura especializada, el *Servicio Sanitario Nacional* que debe tener su célula básica en la *Unidad sanitaria local*. Sin embargo, la creación de las unidades locales de los servicios sanitarios se inserta e integra dentro de un proceso de racionalización de la tutela de la

salud que prevee e implica —entre otras cosas— una articulación territorial nueva y un diferente montaje-operativo de los servicios sanitarios: así pues, la Unidad sanitaria local no es otra cosa que el organismo unificado y descentralizado de una institución de la sociedad capitalista como lo es el Servicio Sanitario Nacional.

Una estructura de base es más controlable socialmente y por lo tanto abierta a futuras modificaciones, sin embargo, no existe garantía alguna ni seguridad de que no se transforme en una nueva estructura al servicio del capitalismo de las ciencias humanas, en relación a las nuevas exigencias del desarrollo tecnológico-organizativo del actual sistema de producción: insistiremos una vez más, una línea de defensa y de ataque puede derivarse única y exclusivamente de la activación y valorización de la subjetividad de las clases dominantes frente a las presiones y manipulaciones desde el punto de vista de las objetivaciones por parte de las clases dominantes.

En conclusión, del análisis de este boceto esquemático y del análisis de la problemática, resulta el hecho de que la línea sindical en lo que al ambiente de trabajo se refiere, tiene un sentido propio, a no ser que se actualice constantemente un cualificado grado de participación por parte de los trabajadores interesados. Ahora bien, alguien ha dicho e incluso escrito que, «a través de la historia, se observa una continua demanda de participación continuamente negada en nombre de la eficacia», sin embargo, desde hace algún tiempo, el sistema de poder que nos explota económicamente y nos oprime culturalmente, está descubriendo que ciertos modos de participación son y pueden ser, no solamente conciliables, sino incluso coherentes con determinadas demandas de eficacia productiva y social.

De este modo, participación se convierte en un término del sistema de la tecnoburocracia avanzada e iluminada —es decir, de ciertas *élites* directivas abiertas y progresistas— para enmascarar la exclusión del ejercicio del poder a quienes ya han quedado excluidos de éste, y la operación se efectúa mediante una propuesta de participación no directa, sino delegada, sin poder de decisión, es decir ejecutiva, en otras palabras, mediante la petición de una colaboración marginal, una invitación a la cogestión corresponsabilizadora.

De hecho, el actual sistema de poder tiene la necesidad de promover y desarrollar determinadas formas de participación, puesto que sus estructuras e instituciones no pueden funcionar sin un míni-

mo grado de participación de los interesados más directos: muy por encima de lo admisible, la monopolización de las informaciones y la hegemonización de las decisiones por parte de los grupos dominantes, obligan y manipulan a las masas dominadas hasta reducir las a un grado de impotencia y pasividad que puede llegar a considerarse contraproducente para los actuales equilibrios de poder. Por ejemplo, no se puede diagnosticar, ni curar, y sobre todo, no se puede prevenir, sin una mínima participación de los «pacientes» en el «sistema sanitario» en cuanto éstos, son instrumentos explicativos de valoraciones de otro modo informulables.

El proceso de participación, en cierto modo, es compatible con el sistema en cuanto mecanismo condicionante y manipulador del consenso; al mismo tiempo, es incompatible con el sistema como mecanismo de fragmentación y dispersión del poder; es decir la participación puede llegar a convertirse en un objetivo alternativo, una praxis alternativa, solamente si se tiene la imaginación y la fuerza necesaria para instrumentalizar las experiencias de participación, articulando y desarrollando líneas de lucha consecuentes y efectivas no asimilables y no englobables. Así pues, a lo largo de estas páginas los planteamientos sobre la subjetividad obrera cobran toda su actualidad en cuanto realidad política y problema científico real.

III

La «subjetividad obrera»: realidad política, problema científico

Las luchas que los trabajadores han desarrollado en los últimos años, sobre todo a partir del 68-69, han provocado la explosión de una realidad brutalmente sofocada durante largos años, o por lo menos sutilmente manipulada: el sufrimiento, la crítica, la contestación de los trabajadores, con respecto a los modelos técnicos y a los paradigmas operativos con los que su propio trabajo ha sido cotidianamente utilizado por una estructura económica basada en la ética de la productividad y la lógica del lucro.

Si siempre ha interesado e interesa a la clase dominante lo que los trabajadores piensan y sienten —para incrementar su rendimiento y

disminuir su propia conflictividad— ahora, son los propios trabajadores los que descubrirán el proceso de conocimiento de su propia condición y la toma de conciencia de su propia situación, son una etapa indispensable en el camino de su emancipación humana: en este sentido, y desde esta perspectiva, la autoencuesta aparece como instrumento privilegiado, como medio electivo para conocer, modificar y comenzar a perfilar el cambio, gracias precisamente al estilo y a las diferentes formas utilizadas en la adquisición de este conocimiento.

La subjetividad, de este modo, la experiencia y la conciencia de los trabajadores, representan la manifestación de un mundo «sin voz» (oficial, se sobreentiende) que se expresa en «primera persona» (sin mediaciones); constituyen finalmente, la psicología del trabajador, a pesar de que el sistema social y la investigación científica hayan hecho todo lo posible para cambiar su naturaleza de «objeto de utilización productiva y de tratamiento cognoscitivo» —definitivamente y sin residuos.

Naturalmente, la desmitificación de la aparente neutralidad y de la ilusoria progresividad del modo con el que el trabajo se organiza cuantitativa y cualitativamente, ha sido posible mediante la toma de conciencia de que todo aquello que se nos presenta científicamente imparcial, es en realidad esencialmente autoritario: por lo tanto, el punto de referencia y el centro de gravedad de cada uno de los esfuerzos de conocimiento y de cada intento de cambio es el «vivir cotidiano» de los trabajadores a pesar de que... «su experiencia práctica no siempre se traduce en concienciación, puesto que los criterios adoptados para la interpretación de la realidad, salvo situaciones de profundo rechazo, están muy vinculados a los ya establecidos por el empresario o la organización sindical. A menudo, cuando desaparece el mito de la «objetividad científica» —respetada o traicionada—, la situación se considera desde una óptica de imposibilidad de efectuar la medición científica, y realmente, no puede ser comprendida como situación predeterminada por las relaciones de fuerza».

«Pero estos aspectos, presentes en la experiencia del obrero, son importantes, puesto que ponen en duda constantemente la legitimación que se atribuye normalmente a la organización del trabajo y a la tecnología. En determinadas situaciones de lucha y conflictividad, su experiencia y las tensiones en que se desenvuelve, se pueden fácilmente traducir en planteamientos hacia la consecución de la conciencia».

ciación, provocando una verdadera «crisis de legitimidad»; cuando este hecho se produce, se manifiesta las contradicciones y las limitaciones a la línea tradicional del sindicato que esta objetividad legitima y no pone en duda.»

Por encima de las «contradicciones internas» y «externas de la subjetividad obrera», la teoría de la subjetividad toma cuerpo y se desarrolla; el fenómeno de las nuevas luchas obreras se conecta con otros fenómenos colectivos: la difusión de nuevas formas de patología, pone en entredicho cierto objetivismo de la intervención sanitaria, mientras que el desarrollo de una nueva revolución técnico científica, provoca la crisis de una «objetivación» en el uso de la fuerza de trabajo.

Sintetizando, el problema de la salud aparece cada vez más determinado por el nacimiento y difusión de nuevas formas de patología que han originado un cambio radical y una irreversible transformación de las causas de mortalidad de la población, tanto, como para configurar una verdadera evolución epistemológica.

Si esta hipótesis sobre la nueva patología es verdadera, entonces los grupos interesados —para determinadas situaciones de riesgo— no pueden considerarse como objetos, puesto que se han convertido en fuentes de información e instrumentos de valoración, de otro modo informables: en otras palabras, las experiencias de aquellos que, día a día, durante meses y años, han vivido y viven una determinada forma de vida de trabajo —sufriendo directa y continuamente toda la patología de las condiciones nocivas y peligrosas—, representan un patrimonio de informaciones y consideraciones con valor científico, en cuanto que su significado cognoscitivo y su eficacia operativa no podrán ser jamás ignorados ni descuidados por una medicina que sepa o quiera diagnosticar, curar y sobre todo, prevenir. Parece ser que, tanto el equilibrio cuantitativo, como la dinámica cualitativa de las fuerzas productivas están destinadas a formar parte de los esquemas de una nueva revolución; en la primera revolución industrial, la máquina motriz sustituye al esfuerzo muscular del hombre, en la nueva revolución «la revolución técnico-científica», se produce el paso, desde la fase de mecanización —en la que el hombre todavía alimenta y vigila a la máquina— a la de automatismo, en la que el hombre no es ya el agente del proceso productivo, sino que actúa colateralmente.

En otros términos, la revolución técnico científica supondrá en cierto modo, el fin del trabajo productivo y la liberación del hombre de la producción propiamente dicha: así pues, la transformación de la ciencia en fuerza directamente productiva, comportará una nueva tarea y una nueva utilización de las capacidades humanas; esto es lógico, puesto que la actividad científica, tiende a producir las condiciones propias del desarrollo humano, puesto que la integral y permanente realización de las potencialidades creativas del hombre —por lo tanto, la expansión y el despliegue de su subjetividad—, se convierte en una condición fundamental para el funcionamiento de la economía y del progreso de la civilización.

Este posible cambio de las relaciones entre sujeto y objeto en el proceso global de la producción humana, tendrá presumiblemente una comprobación y un efecto a nivel de la gestión social, desde el momento en que la estructura esencialmente científica del sistema productivo, exigirá una superación de principios y métodos de tendencia autoritaria; la introducción de los principios y métodos de «participación de todos en todo» (y en cada caso, la falta de distinción entre «dirigentes» y «dirigidos» —que comporta un rechazo y una represión de la subjetividad de estos últimos por parte de los primeros—, y la valoración de los procesos de autodirección y por lo tanto, la experimentación de momentos e instrumentos elaboradores de la subjetividad misma.

Se nos puede preguntar al respecto, si —bajo la influencia y detrás del ocultamiento de estos fenómenos colectivos— el tema de la subjetividad penetra e irrumpe también, incluso en el mundo de las ciencias humanas; por ejemplo, en el mundo de la psicología.

Sin embargo, aquí es donde surge el interrogante —en qué condiciones y con qué limitaciones—, la praxis de la autoencuesta a la que se considera como operación de «recuperación de la subjetividad», puede contribuir a la negociación del rol de los «técnicos» y a la «nueva fundación» de los contenidos de la ciencia.

IV

La autoencuesta en cuanto «práctica del objetivo»: por la negación del rol de los «técnicos» y por una «nueva fundación» de los contenidos de la ciencia

El tema de la subjetividad puede adquirir y demostrarnos una potencialidad propia, innovadora que transforme los paradigmas tradicionales y utilice los habituales de las «ciencias humanas», siempre y cuando se consideren como reacción, oposición y superación de aquella objetivación —de aquella adaptación del sujeto al objeto— que siempre ha caracterizado y lo continúa haciendo actualmente, ya sea a nivel epistemológico como a nivel práctico, el marco de referencia y el estilo de operatividad de las «ciencias del hombre». Así pues, en la dialéctica de poder entre grupos dominantes y subordinados, la «expropiación de la subjetividad» —mediante las racionalizaciones científicas y las aplicaciones técnicas— es un acto de poder a través del cual quien explota priva de la concienciación de sí mismo a quien es oprimido, y controla las tensiones de lucha y las tendencias hacia la liberación; por esto «la recuperación de la subjetividad» es una actuación de poder dirigida a la recuperación de algo que ha sido expropiado —utilizando el lenguaje de Marx, el que testimonia y manifiesta la verdad de un fenómeno que se denomina— con lenguaje freudiano —el retorno de algo que ha sido reprimido.

De cualquier modo, dejando aun lado el hecho de que la expropiación de la subjetividad ha afectado y afecta también a estos grupos humanos discriminados y marginados, la represión de la subjetividad obrera es una dimensión notable y un fenómeno constante en la historia del movimiento obrero.

«La historia del proletariado moderno es también la historia de antiguas identidades individuales y de grupo, reaccionando aquí como clase en ciclos continuos de lucha para reconstruir su propia identidad, desarrollar sus propios sistemas de interpretación de la realidad, de comunicación, de moralidad, de organización; en una palabra, sistemas cognoscitivos y normativos.»

Naturalmente, esta represión de la subjetividad ha surgido, esencialmente en el contexto de la fábrica —donde el trabajo del obrero

es analizado, clasificado, valorado, medido, programado y dirigido por otras personas, en la lógica capitalístico-autoritaria de escisión entre «tareas de gestión» y «tareas de ejecución» —pero se ha extendido progresivamente a todo el sistema de relaciones sociales, provocando, entre otras cosas, una creciente e indivisible integración entre mercancía, a nivel de praxis y cosificación a nivel de teoría. De hecho, incluso el conocimiento de las condiciones de salud y de enfermedad del obrero está manchado y comprometido por dicha represión de la subjetividad.

En realidad más allá de la fuerza que la subjetividad obrera está manifestando a través de reivindicaciones y luchas —en el proceso de reforma de la actual organización de trabajo y más allá del valor que la subjetividad obrera representa y, dentro del funcionamiento del presente— y sobre todo —del futuro— sistema tecnológico productivo, es un hecho que la valorización firme y clara de la subjetividad de los grupos obreros, es una condición necesaria e imprescindible —como se ha revelado muy a menudo— para reunir y acumular una serie de datos clínicos y de informaciones epidemiológicas que de otra manera serían inalcanzables.

En efecto, no solo el nivel complejo y dinámico de higiene y seguridad de una cierta situación ambiental puede ser apreciado ampliamente tomando como base la experiencia de los obreros que la han vivido y la viven; pero —en cuanto a los factores de nocividad y peligrosidad susceptibles de medir con instrumentos, como por ejemplo, los ruidos y los polvos— el grupo de obreros, si no sabe cómo, sabe por el contrario, cuándo y dónde se deben efectuar las mediciones, mientras que la experiencia obrera es el trámite electivo y privilegiado, si no la vía única y exclusiva, para estudiar los factores de nocividad y peligrosidad de los ambientes de trabajo, o mejor dicho, factores podrían ser tales como «factores agobiantes», es decir, los efectos patógenos inducidos directa o indirectamente por ciertos aspectos de la actual organización del trabajo como pueden ser las tareas parcelizadas, los trabajos competitivos, las actividades monótonas, los ritmos excesivos, los tiempos saturados, las responsabilidades.

Por lo tanto, al menos por lo que respecta a los problemas de nocividad y peligrosidad de los ambientes de trabajo o mejor dicho, partiendo del tema de los riesgos y de los daños derivados del trabajo, la línea de la subjetividad y la praxis de la autoencuesta puede repre-

sentar un nuevo enfoque teórico, un nuevo instrumento operativo para lograr una nueva orientación no sólo de la medicina sino también de todas las ciencias humanas.

En cada caso, «la línea» de la subjetividad y la «praxis» de la autoencuesta deben confrontarse y medirse con la actual forma de configuración de la investigación como sistema de poder al ser uno de los efectos de la división entre trabajo intelectual y trabajo manual, en el sentido más general, de la división social del trabajo en la sociedad capitalista, en consecuencia, una de las expresiones y demostraciones de la función condicionante y de control que poseen las «ciencias humanas» y las «técnicas sociales».

«La investigación sociológica o más genéricamente las ciencias sociales se han constituido en los últimos decenios como sistema... Para hacer una investigación, *para actuar en suma como sociólogo*; éste tiene necesidad de poder, este poder se lo confiere el sistema general... Por el simple hecho de desarrollar una investigación sociológica, el sociólogo ejercita un poder por su cuenta y en interés del sistema general... la investigación misma, cualquiera que ésta sea, es expresión de poder...; no sólo los resultados de dicha investigación, sino también sus mismos instrumentos, sirven al sistema...

En efecto, todavía antes de la utilización de los resultados de la investigación y aún más, de la elección de los temas y de la aplicación de las técnicas de la investigación, es precisamente el «juego» de los roles entre los personajes de la misma el que se desarrolla en un «escenario» de poder: y naturalmente, éste es un planteamiento que va más allá de la investigación propiamente sociológica.

«El sujeto de la investigación es aquel (persona o grupo) que, estando en posesión de determinados conocimientos y determinadas técnicas, recibe el encargo o, en términos más generales, asume el deber de desarrollar una determinada investigación que prevee precisamente el empleo de estos conocimientos y estas técnicas.»

«A menudo, se trata de conocimientos que el objeto de la investigación ignora completamente: existe pues, en este caso una situación de equilibrio, de asimetría entre el sujeto y el objeto; o sea, el sujeto, tiene un *poder técnico* en relación con el objeto... el interesado es aquel (persona o grupo) que, para tomar determinadas decisiones respecto al objeto, tiene la necesidad de obtener informaciones sobre

el mismo objeto y confía tal función al investigador. Su relación con el objeto (limitándonos a la esfera que se estudió en la investigación) no es directa, sino que está mediatizada por el investigador; pero una vez que la investigación ha terminado, es el interesado el que debe hacer uso de ella.

Podemos pues, ver toda la experiencia de investigación considerando como *un ejercicio de poder*: en el centro, está el poder técnico del investigador, pero antes y después se encuentra el poder material del interesado. Antes de la investigación, porque es el interesado quien establece la necesidad de hacerla, qué dimensión darle, qué límites imponerle, qué es lo que hay que investigar.

Después de la investigación, porque es siempre el interesado quien establece y tiene más o menos cuenta hacerla y en qué medida... en el objeto de la investigación se conjugan tanto el poder material del interesado como el poder técnico del investigador. Para ser conocido y por tanto utilizado (o descartado), es decir, para decidir qué posturas deben adoptarse, el objeto, debe ser clasificado y medido. El término «objeto» expresa exactamente esta condición de subordinación, de pasividad en la investigación; éste, *no puede interferir* de ninguna manera en el mecanismo técnico en el que se integra y menos aún, puede defenderse de las consecuencias derivadas de la aplicación de esta técnica».

Por ello, la «línea» de la subjetividad y la «praxis» de la autoencuesta representan un posible ataque y una ruptura prospectiva tanto de la naturaleza objetiva de las «ciencias humanas» como de la función objetivante de las «técnicas sociales».

«Con un mayor poder desde abajo *desaparecerá la investigación* como mediación (y su metodología), y se afirmará la investigación como reconstrucción del mundo, para lo cual será necesario reelaborar una lógica completamente nueva. Solamente entonces (y con investigaciones promovidas desde abajo, en situación de progresiva igualdad y con una generalización de la figura del investigador), será posible elaborar, como *verdadera ciencia*, una metodología de la investigación.

Mientras tanto, la «línea» de la subjetividad y la «praxis» de la autoencuesta, podrá y deberá acelerar e intensificar aquellas tendencias y aquellos movimientos de crítica de la naturaleza objetivada de las «ciencias humanas», y de la función objetivante de las «técnicas socia-

les» que están, de hecho o potencialmente en el mismo mundo de los investigadores y de los operadores de las ciencias humanas.

Para los críticos de las ciencias humanas que proponen una «refundición» de sus contenidos, hay una operación preliminar y prejudicial por cumplir, y ésta es una «ruptura epistemológica» de las actuales ciencias humanas que revele los fundamentos ideológicos y los desmitifique como obstáculos cognoscitivos; por otro lado desarrolla y sostiene un nuevo objeto y una problemática nueva, que va más allá de los actuales *handicaps* ideológicos y de los actuales *impasses* cognoscitivos; por ejemplo, el nuevo objeto de la psicología refundada podría ser justamente la subjetividad, y la nueva problemática, su resubjetivación.

En otro plano, los usos y abusos en la aplicación de las ciencias humanas son desenmascarados y contrastados por sus mismos operadores que, partiendo de su toma de conciencia como «mediadores de la objetivación», asumen como objetivo no tanto la ulterior y enésima racionalización de su función manipuladora, sino por el contrario, su «negación práctica»: «rechazo del rol» y «cambio de la institución», son las dos «técnicas de la negación» y están ideadas para ser empleadas en bloquear la «práctica social» de la aproximación conceptual metodológica de las «ciencias humanas», y para permitir una recuperación de la propia existencia y de la propia autonomía por parte de los sujetos «objetivados».

Obviamente, entre «ruptura epistemológica» y «negación práctica», existe una dialéctica considerada como teoría-praxis: y, si hay una prioridad entre las dos operaciones, es la negación práctica la que puede y debe prevalecer y preceder a la ruptura epistemológica en el sentido que ésta es una operación «interna de» «adictos al trabajo» elitista e intelectual, mientras que aquélla, es una operación colectiva que implica, no sólo a los técnicos en cuanto responsables y protagonistas, sino también a los destinatarios de las aplicaciones de las «ciencias humanas»; así pues, tiene una relevancia que no debe considerarse puramente académica ni exclusivamente cultural.

En este sentido, la autoencuesta como «práctica del objetivo» de la subjetividad, puede constituir un modelo de construcción alternativa de la ciencia, un ejemplo de uso alternativo para los técnicos; del mismo modo se puede considerar un modelo y un ejemplo concebido y experimentado al margen del mundo de los investigadores y de los

operadores de las ciencias humanas, sobre la base, y como desarrollo de una experiencia de conjunto que, además de tener implicaciones científicas, posee sobre todo, un valor político propio.

«La encuesta de conjunto, ha sido el punto de partida de todas las experiencias de lucha contra la nocividad. Esto no es casual. Es imposible luchar por los temas del ambiente de trabajo... sin conocer de un modo científico las condiciones materiales en que se encuentra la producción en la fábrica. Este conocimiento, sin embargo, sirve para que los obreros se concienzien de las propias contradicciones respecto a la organización capitalista del trabajo.»

Durante muchos años, uno de los obstáculos principales para el desarrollo de la movilización obrera en defensa de la salud, ha sido la postura de delegación; el verdadero paso hacia delante, lo ha dado la clase obrera al saber poner en práctica una nueva dirección en las investigaciones sobre las condiciones de trabajo y de salud dentro y fuera de la fábrica...

El deseo de conocer la organización capitalista del trabajo y su relación con las condiciones de salud, nace de las exigencias de transformarla en interés de los trabajadores.

El objetivo natural de la encuesta no puede por ello limitarse a la elaboración de cuestionarios y documentos; ésta debe permitir la creación de todos los instrumentos políticos y organizativos para una lucha de conjunto contra la nocividad...

En suma, este «cambio del sujeto por el objeto», que caracteriza el actual panorama de las ciencias y la intervención de los «técnicos» sociales, está afrontado y combatido también y sobre todo allí donde —en último caso— brota y se desarrolla, es decir, en los lugares de producción capitalista.

Ciertamente, la objetividad del actual modo de trabajar, es la expresión de una subjetividad que no es la de los trabajadores y que será posible contrastar, sopesar y cambiar, solo mediante una valorización de la subjetividad de los trabajadores.

Ahora bien, valorización no significa descripción acrítica o identificación apologética, sino que puede significar por el contrario, ayuda a la autocomprensión y a la autointerpretación, por parte de los trabajadores interesados, de la propia experiencia y por tanto, de su conflicto en las interpelaciones dialécticas con las contradicciones estructurales de la sociedad.

En efecto, en una sociedad como la capitalista en la que la ideología dominante es la ideología de la clase explotadora, los trabajadores viven diariamente —a nivel de subjetividad individual y de grupo—, el contraste entre su condición material y su conciencia social, entre sus intereses reales y su visión del mundo, en el sentido de que detrás de las presiones ideológicas de la clase dominante, se refleja la realidad de su condición con su conciencia el mundo bajo el velo de la mistificación, y a través de la pantalla de la «falsa conciencia».

«El obrero no ha estado nunca separado de la vieja sociedad por una muralla china. El ha conservado en gran parte la tradicional psicología de la sociedad capitalista. Los obreros construyen la nueva sociedad sin ser transformados en hombres nuevos y sin salir del fango del viejo mundo en el que continúan metidos hasta las rodillas.»

Por eso, la experiencia de los trabajadores aparece bajo el signo de la conflictividad —por ejemplo, entre productividad y salud, o entre objetividad tecnológico-organizativa y subjetividad—, y, —a nivel de vivencia individual o de grupo—, sus conflictos personales se relacionan dialécticamente con las contradicciones sociales, estructurales y sobreestructurales: así pues, la toma de conciencia es condición e instrumento de liberación real para los trabajadores, de su «falsa conciencia»; también lo es para el incremento y la maduración de una auténtica concienciación; esto también se produce a través de una labor de clarificación psicológica —que hay que realizar no en las situaciones yó tú sino en un contexto de masas— que contenga una orientación y un estilo capaz de «como explicar contradicciones estructurales de la sociedad los conflictos básicos del individuo, a menudo deformados, y a distinguirlos de los meros síntomas de tales conflictos».

En síntesis, se puede afirmar, que el esquema de referencia alternativa que se podría plantear en antítesis y antagonismo con el autoritarismo tecnocrático monopolizado unilateralmente en sentido médico, técnico o también psicológico, es el de la autonomía obrera que, hasta cierto punto y dentro de ciertos límites, utiliza las nociones científicas y las aplicaciones técnicas actualmente existentes. Del mismo, modo, prescinde de ellas y las supera proponiéndose a sí misma como fuente de una cultura nueva y como matriz de una nueva humanidad.

Es obvio que la superación de las actuales disciplinas científicas y de las actuales técnicas profesionales, deberá ser progresiva y —en conse-

cuencia— es significativo y determinante, el hecho de que —en lo sucesivo— las orientaciones y las opciones de los «adictos al trabajo», se desarrollen al menos en la línea de la autonomía obrera y no en la del autoritarismo tecnocrático.

Para concluir, se recogen aquí, las posiciones y las directrices de dos psicólogos del trabajo cuyo mensaje va más allá de su naturaleza «específica» científico profesional.

«¿Qué papel pueden desempeñar en esta situación los técnicos de la organización, médicos, psicólogos que rechazan el papel de «sargentos» del capitalismo? Solamente la experiencia de la relación directa con el grupo y con el obrero en particular, puede cambiar también las bases de su ciencia... no se pueden pues, introducir innovaciones laborales sino es experimentándolas con casos concretos del hombre trabajador: es más, el sujeto es éste, y la ciencia debe intervenir sólo estableciendo la cantidad y convirtiendo en modelos su experiencia real.

La clase obrera con una reapropiación al menos parcial de lo que ella siente como algo subjetivamente propio, ocupa actualmente y desde el punto de vista político, este campo «psicológico» ampliándolo y expresando las profundas transformaciones producidas en la realidad objetiva —subjetiva del trabajo. Esta impone con esta actuación los temas subjetivos actuales más importantes: desde el rechazo del trabajo, a la nueva manera de vivir psicológicamente el propio cuerpo y el cansancio; desde el problema del propio igualitarismo al de las propias contradicciones internas. Sin embargo, los psicólogos, aparecen con tanta evidencia, tanto material, tanta historia implícita frente al problema de la elección de las propias relaciones políticas constituyentes, y de lo que hoy día se considera que es científicamente importante afrontar.

NOTAS Y RECENSIONES

El sindicalismo de clase en España (1939-1978)

Lorenzo CACHÓN RODRÍGUEZ

En los primeros meses de 1978, y en un contexto caracterizado por la crisis política —elaboración de la Constitución— y por la crisis económica —aplicación de los pactos de la Moncloa—, tuvieron lugar las primeras elecciones sindicales libres desde 1939. De esta manera se agotaba el modelo de negación del sindicalismo adoptado por el franquismo. En 1977 habían sido legalizadas las Centrales Sindicales y el sindicato vertical era definitivamente enterrado «sin que una sola voz, ni una sola voz, de un solo trabajador se alzara en su defensa». Estos hechos marcan sin duda el final de «una larga marcha de todo el movimiento obrero español, que arranca desde el final de nuestra guerra civil», y suponen el comienzo de una nueva etapa en la organización y práctica del movimiento obrero.

El conocimiento de esa larga marcha, de la historia (que es la vida) del movimiento obrero español bajo el franquismo, nos es ineludible porque, como quería Gramsci, «si no sabemos de dónde venimos es imposible saber a dónde vamos». Y esa historia tendrá que hablar de «los primeros esfuerzos por reconstruir las antiguas centrales... y del resurgir de un nuevo movimiento obrero que puso en pie uno de los movimientos masivos sociopolíticos más importantes que jamás haya conocido un régimen político dictatorial: el de las Comi-

siones Obreras. Junto a ello, la aparición de otras formas de nuevo sindicalismo —USO— y más tarde, ya después de 1975, la reaparición de las Centrales Sindicales Históricas —UGT, CNT, STV— y el nacer de toda una serie de nuevos sindicatos democráticos y de clase...».

En los últimos meses se ha escrito mucho sobre sindicalismo, pero generalmente se ha hecho desde posiciones militantes sindicales determinadas, condicionadas además por problemas acuciantes de carácter inmediato; rara vez se ha intentado elevar la escritura a reflexión crítica sobre lo que ha sido la práctica sindical del movimiento obrero en los últimos 40 años. Excepción notable han sido algunos libros de la colección Primero de Mayo de la editorial Laia y diversos artículos de la revista *Materiales*.

Se hacían necesarios estudios realizados desde una perspectiva independiente (que no significa no comprometida) que permitiera comparar los principios, estructura y estrategias de las diferentes organizaciones sindicales y valorar el papel que cada una de ellas ha jugado bajo el franquismo. Y a esta conveniencia responde el libro que, en el marco de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Central de Barcelona, han escrito los profesores Fernando Almendros Morcillo, Enrique Jiménez-Asenjo, Francisco Pérez Amorós y Eduardo Rojo Torrecilla con el título de *El Sindicalismo de clase en España (1939-1977)*¹. Un segundo intento de análisis global, que dista mucho de la autoproclamada «perspectiva independiente y científica», es el libro de José Luis Guinea, *Los movimientos obreros y sindicales en España. De 1833 a 1978*².

El sindicalismo de clase en España de los profesores catalanes analiza, en primer lugar, la reforma sindical siguiendo las cuatro etapas en que la misma se desenvuelve desde enero de 1976 a abril de 1977 y, a continuación, las diferentes opciones sindicales: CCOO, USO, UGT, CNT, CSUT y SU, los sindicatos de las nacionalidades.

¹ Publicado en la colección *Temas de historia y política contemporánea*, de ediciones Península. Barcelona, enero de 1978. De este libro hemos extraído las citas recogidas anteriormente.

² Publicado en Ibérica de Ediciones. Madrid, 1978 (prólogo fechado en octubre de 1978).

otras organizaciones sindicales de clase a nivel estatal, los sindicatos unitarios y los que llaman sindicatos sometidos a la prueba de la credibilidad. Para acabar con un resumen del debate Unidad-Pluralidad. Las alternativas sindicales de carácter estatal se analizan siguiendo básicamente un esquema común: cronología básica, rasgos históricos, principios y objetivos, estructura organizativa, estrategia sindical y relaciones internacionales.

El libro de Guinea (con prólogo de M. Tuñón de Lara) se divide en cinco partes: los sindicatos de España desde 1833 a 1930; de 1931 a 1939; los sindicatos en el régimen de Franco: la organización sindical de 1940 a 1975; Panorama actual del sindicalismo; Las organizaciones sindicales (epígrafe en el que se estudia desde CCOO y UGT hasta CEOE y el Círculo de Empresarios). Un apéndice con los estatutos de seis Centrales Sindicales y una nota bibliográfica cierran el libro.

Los profesores catalanes comienzan por definir el objeto de su estudio, el sindicalismo de clase, como «aquel que sin ambigüedades se ha proclamado como instrumento de representación de un proyecto alternativo y de transformación al marco de una economía capitalista que configura una sociedad dividida en clases... aquél que además de sus proclamaciones ha demostrado serlo en la práctica cotidiana de una resistencia a la explotación y la irracionalidad que ha supuesto la estructura económica capitalista con fases de fuerte acumulación, reproducida por una superestructura dictatorial y autoritaria... (aquel que) actuó por la defensa de las condiciones de trabajo y de vida de la inmensa mayoría del pueblo español, que soportó en condiciones muchas veces heroicas las consecuencias de la represión, cuando estas consecuencias eran las de muertos y heridos en la calle en lucha por la libertad, por las reivindicaciones de todos, y también las de miles de detenidos y despedidos» (p. 7). Contrasta esta larga definición con la impresión del libro de Guinea desde su mismo título: «Movimientos obreros y sindicales», así en plural. ¿Cuántos movimientos obreros ha habido en España desde 1833? El mismo Tuñón en el prólogo del libro habla de «movimiento obrero... en singular por un prurito de precisión científica». Pero esta precisión se le escapa a Guinea: Y claro, no entender lo que es el movimiento obrero —así, en singular— ni lo que son las opciones sindicales, le lleva a incluir

en su análisis a las organizaciones patronales (pp. 271-277); a afirmar que, con la Organización Sindical, «el movimiento obrero español se convierte en entidad oficial y corporativa de derecho público» (p. 17); ¿Es que acaso bajo el franquismo el movimiento obrero era el Sindicato vertical que, recordémoslo, unía en un mismo sindicato a trabajadores y empresarios?; le lleva a definir —comentando un texto de la UGT que conceptualiza perfectamente los rasgos principales del sindicalismo de clase— dicho sindicalismo como «el conjunto de organizaciones obreras cuyo objetivo es la implantación de la igualdad de clases acudiendo para ello, si es necesario, a la acción revolucionaria de la lucha de clases» (pp. 184-185). El alarde de graves imprecisiones se extiende: ¿Qué es la igualdad de clases pretendida por el sindicalismo de clase? ¿Qué es ese «acudir» a la acción revolucionaria de la lucha de clases?

El sindicalismo de clase en España, de Almendros, Jiménez-Asenjo, Pérez Amorós y Rojo es un estudio objetivo. Con exquisito cuidado se evitan los juicios de valor, limitándose a veces a describir determinados hechos en base a una copiosa documentación, donde acaban primando las fuentes del propio sindicato, eludiendo de esta manera posibles explicaciones críticas de los acontecimientos. Esto se ha hecho para todos los sindicatos de clase por igual. Pero este análisis, sindicato por sindicato, produce lo que en mi opinión es la ausencia más notable del libro: la falta de visión global del sindicalismo obrero bajo el franquismo, donde se estudiarán las condiciones (económicas, políticas, sociales, legales, internacionales...) en las que sucesivamente tiene que desarrollarse el movimiento obrero en esos años y la evolución (creación y crisis, organización, práctica sindical y política, relaciones entre ellas y con las fuerzas políticas, etc.) de las opciones sindicales de clase frente al Sindicato vertical.

De esta manera se podría comprender mejor la relación existente entre las que, tal como se ha concebido el libro, de alguna manera se presentan como «historias paralelas» y entre éstas y la propia historia del franquismo.

Sobre el libro de Guinea, lo menos que se puede decir es que se equivoca Tuñón de Lara cuando, en un prólogo de circunstancias, habla de su claridad y precisión, de su rigor y de la ausencia de juicios

de valor. Porque el libro está lleno de errores³ y deformaciones⁴. Pero junto a esto destaca la poca honradez intelectual que lleva al autor a hacer pasar como suyos trabajos e investigaciones que copia descaradamente a otros. Y no me refiero sólo a que los cuadros de paro según la Encuesta de Población Activa no los obtenga de las publicaciones del INE, sino del periódico *El País*, ni a que los gráficos (por citar un ejemplo) de las páginas 129 y 130 no sean suyos sino del informe del Banco de Bilbao sobre «Renta nacional de España y su distribución provincial, 1975», pp. 13 y 25. Así se podría seguir con

³ Sólo algunos ejemplos:

— Se afirma que la declaración convocando la huelga general de 1917, «es firmada por parte de la UGT, por Pestaña y Seguí y por los cenetistas la rubrica Lacort» (p. 35), cuando en realidad estaba rubricado por todo el Comité nacional de la UGT; Seguí y Pestaña por la CNT; Lacort por la Federación de Sociedades Obreras de Zaragoza, y además los representantes de las regionales de UGT.

— Que el PSOE y la UGT se encontraban «sólidamente anclados en el panorama social y político español», a principios del siglo XX (p. 47), cuando su implantación era débil (aunque progresiva) y estaba localizada geográficamente y sectorialmente.

— Se califica al Sindicato Unitario como de predominio «maoísta-trostkista» (pp. 157 y 215).

— Se expone como organigrama «actual» (para después del I Congreso) el que existía en CCOO en la Asamblea de Barcelona en 1976 (p. 171).

— UGT se nos presenta como defensora de listas abiertas en las elecciones sindicales (p. 193), cuando es conocida su dura defensa de las listas cerradas, etc., etc.,

— Sólo un último modelo de imprecisión: «La integración del S.O.C. en Comisiones Obreras finaliza en 1966 en la Asamblea de Barcelona, que asimismo motivó la fragmentación originadora de la CSUT y del SU» (p. 251), siendo así que entre una y otra separación median 10 años y las razones que las producen son radicalmente diferentes.

⁴ De nuevo sólo daremos algunos ejemplos:

— ¿Cómo entender el «apoyo financiero» que los sindicatos prestan a los partidos políticos, según afirma Guinea, «por las cuotas de afiliación recaudadas?» (p. 18).

— ¿Cómo se puede hablar de los «movimientos obreros al margen de la Organización Sindical», sin nombrar siquiera las Comisiones Obreras (p. 138)?

— ¿Y qué decir de su explicación sobre la «Reforma sindical», sin decir ni una sola palabra del período 1975-77, que es cuando tiene lugar esa reforma? (p. 143).

— ¿Cómo entender la afirmación de que la Organización Sindical y Solís brindan «a Comisiones Obreras una ayuda económica cifrada en torno a los veinte millones de pesetas para “cooperar” a su formación y desarrollo» (p. 160), si no es como una domesticación de CCOO por el sindicato vertical, domesticación que no se lleva a efecto, como lo demuestra la cruenta persecución que CCOO va a sufrir desde 1967?

cuadros estadísticos, gráficos y argumentos. Pero lo que más llama la atención es que ni una sola vez se cite un libro del que se toman datos y argumentos con frecuencia. No se le cita siquiera en la bibliografía, si bien es cierto que ésta se detiene (con «honradas» excepciones, entre ellas la de Tuñón) en títulos de hace 10 años. Me refiero al libro *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, que venimos comentando. Sería prolijo hacer una enumeración de los plagios de Guinea. Además, su libro no lo merece.

Desde aquí me atrevería a sugerir a Almendros, Jiménez-Asenjo, Pérez Amorós y Rojo una segunda edición de su libro, donde, además de este apartado general de que hablaba más arriba, se recogieran y analizaran los resultados de las elecciones sindicales de 1978; se dedicara un capítulo especial a estudiar el sindicalismo en el campo español (que en su libro se reduce a la Unió de Pagesos Catalana); y se ampliara el capítulo final («Debate unidad-pluralidad») a los principales problemas teóricos que se va planteando el movimiento obrero español (como el reciente sobre «secciones sindicales-Comités de empresa», que ha tenido lugar dentro de CCOO). Con ello su libro se podría consolidar como un instrumento fundamental para el conocimiento del sindicalismo de clase en España bajo el franquismo.

Las putas y los sociólogos del trabajo

Ignasi PONS

Nos vamos a atrever no sólo a comentar el libro «El nuevo desorden amoroso»¹, sino a recomendarlo vehementemente a los estudiosos del trabajo, por dos razones, porque ofrece en un capítulo unas reflexiones realmente lúcidas sobre el significado del trabajo y porque se espera que los estudiosos del trabajo también tengan su cuerpecillo, sometido a una compleja problemática sexual y afectiva, que los interesará sobre el resto del libro.

¿*Qué es la modernidad? Ese momento en que toda puta puede decir «yo trabajo» y todo trabajador «yo soy puta».* Serio amigo sociólogo del trabajo, relájate, borra tu rictus de condena, sorpresa, indignación o indiferencia y vuelve a leer la frase con calma. No se trata de una «boutade» de los autores del libro ni del firmante de este comentario. Es una reflexión a tener en cuenta sobre la significación del trabajo y una crítica a la consideración del valor indiscutible del trabajo.

Este intento de indiferenciación del trabajo y de la prostitución, los autores lo refuerzan con la respuesta a su propia pregunta: «¿Qué es una prostituta? Lo mismo que una obrera, que una empleada de ventanilla de banco, que una empleada de correos —a excepción de dos matices, se gana mucho mejor la vida y su cinismo radical le impide creer en la divinidad de lo genital—. El psiquiatra quisiera que

¹ Pascal Bruckner y Alain Finkielkraut. *El nuevo desorden amoroso*, Editorial Anagrama, Barcelona, 1979.

fuera ninfómana o psicópata, el Tartufo preferiría que lo llevara en el cuerpo, la buena hermana anhela colmar la carencia afectiva que le ha sumergido en la misma, el maoísta, para curarla, la internaría en un campo y el trotskista en la fábrica, cuando su única enfermedad es el ateísmo: ha perdido la fe en lo genital». Porque en definitiva lo que se establece en nuestra cultura es que prostitución no es vender el cuerpo o cualquier parte de él, sino concretamente los genitales, sometiendo a una clasificación moral las maneras de vender el cuerpo. Insistiendo en la indignidad y alienación de la prostitución se olvida la indignidad y alienación de todo trabajo. Se ha pasado por alto las consideraciones de Freud, recordadas por Marcuse², respecto al significado del trabajo: «La civilización es antes que nada progreso en el trabajo, esto es, trabajo para el procuramiento en intensificación de las necesidades de la vida. Normalmente este trabajo no produce satisfacción en sí mismo; para Freud es carente de placer, doloroso. En la metapsicología de Freud no hay lugar para un "instinto del trabajo" original. El síndrome instintivo "infelicidad y trabajo" se repite a lo largo de las obras de Freud, y su interpretación del mito de Prometeo está centrado en la conexión entre el descenso de la pasión sexual y el trabajo civilizado. El trabajo básico en la civilización no es libidinal, es esfuerzo; ese esfuerzo es "desagrado" y ese desagrado tiene que ser fortalecido. Freud observa que el trabajo diario de ganarse la vida ofrece una particular satisfacción cuando ha sido seleccionado libremente, sin embargo, si "seleccionado libremente" significa algo más que una pequeña selección entre necesidades preestablecidas, y si las inclinaciones e impulsos en el trabajo son otros que aquéllos a los que ha dado forma un principio de la realidad represiva, la satisfacción en el trabajo diario es sólo un raro privilegio. El trabajo que creó y aumentó la base material de la civilización fue principalmente trabajo con esfuerzo, enajenado, doloroso y miserable, y todavía lo es. La realización de tal trabajo difícilmente gratifica las necesidades e inclinaciones individuales». La condenación del trabajo es, pues, bastante amplia y creemos que generalmente sentida. Sin embargo, parece que gran parte de la izquierda no sólo se ha olvidado de ello sino que ha tendido a mitificar el trabajo.

En el restringido marco de elección entre «necesidades preestable-

² Herbert Marcuse, *Eros y civilización*, Ed. Seix y Barral, Barcelona 1969.

cidas» y de acuerdo con «impulsos e inclinaciones» conformadas por un «principio de la realidad represiva», la prostitución sería una alternativa más de venta de nuestra fuerza de trabajo (del cuerpo). Respecto al significado de esta venta, Bruckner y Finkelkraut dan la palabra a las propias prostitutas: «Hacemos un trabajo como cualquier otro, dicen, porque todo trabajo es una forma de prostitución. Vendemos nuestro cuerpo como cualquier persona. Lo que nos vale la piedad de los más caritativos, lo que a los ojos de todos, progresistas y retrógrados, es el estigma de nuestra profesión, obedece rigurosamente a la lógica del contrato de trabajo. Si vender su cuerpo es pecado, es un pecado universal y no merecemos deberle nuestra posteración». La forma de hacer olvidar que «todo trabajo es una forma de prostitución», consiste en señalar la venta de una parte concreta del cuerpo como tal. La elección no es aleatoria, la fijación en los genitales obedece a múltiples importantes razones, entre ellas cabe destacar, en primer lugar, la reducción a la genitalidad la función de placer sexual, para orientar el instinto sexual hacia la reproducción, en segundo lugar la propia negación de la función placer y en consecuencia de los genitales, con el fin de canalizarlo hacia las formas institucionales más controladas, y como medio de represión que permite el establecimiento de unos mecanismos de sumisión a la autoridad, que evitamos explicar aquí. Este doble juego de divinización y de exorcización simultánea de la genitabilidad, combinada con los tabúes que al tema se dirige, consiguen desgajar a nivel de valor y práctica los genitales del resto del cuerpo. Por otro lado, la propia institución matrimonial, precisa de una válvula de seguridad, y ésta se establece en la «tolerancia institucionalizada» desde el poder, de la prostitución. Pero debe quedar claro el carácter de tolerancia de lo prohibido, lo cual se consigue, con el mantenimiento a nivel legal y de valoración social del castigo a la prostituta y de la relativa condenación del cliente.

Si conseguimos relativizar el sexo, que ha sido exagerado por el sistema cultural, y relativizar no quiere decir, como querrían algunos pacatos y otras personas problematizadas, pasar de él, sino todo lo contrario, ejercerlo sin darle tanta importancia, eliminándole el plus de valor, que funcionalmente se le ha otorgado. Y al mismo tiempo podemos llegar a comprender que tan órgano sexual y corporal son las manos o los pies, o el ombligo como el pene, los testículos, la

vagina o el clítoris, tendremos que pensar en el significado igual que tiene la venta de cualquier parte de nosotros y habrá que pensar en la trampa del mercado capitalista que «divide el cuerpo en dos, delimita la zona inviolable —el aparato genital— y define como alienable todo lo que pertenece a este pequeño teatro»... «El trabajo se apropia la energía y los órganos liberados por esta concentración de la libido sobre un solo objeto. Dos pájaros de un tiro, el genitocentrismo construye simultáneamente unos cuerpos saciables en el terreno del deseo, y unos cuerpos útiles en la esfera de la producción».

Concretamente, habría que igualar los planteamientos, y no escandalizarse cuando las prostitutas exigen, no su supresión, sino la mejora de sus condiciones de trabajo, más remuneración, eliminación de los macarras, supresión de las leyes penales que las sitúan en el área de la delincuencia, interpretable a capricho por la policía y los jueces, seguridad en el trabajo, etc. Lo que en definitiva estamos considerando como primordial en la orientación de la acción sindical y obrera en general.

La actitud de los movimientos de prostitutas en Francia es lo que ha exasperado a los «maestrillos» de la revolución, éstas «no combatían la causa de la alienación, querían hacerla soportable»... «No ponían en discusión el sistema por haberlas obligado a vender sus cuerpos, sino por los obstáculos y los castigos con que les hacían pagar la opción de este trabajo» al que consideran «un medio como otro de ganar dinero» ya que «no hay oficios bonitos o feos, sólo hay salarios más o menos decentes» llegando a autotitular «asistentes sociales de la libido».

En otro nivel de planteamiento, resulta sorprendente ver que los «revolucionarios» que luchan contra el trabajo de la prostituta, no luchan, en cambio por la anulación del trabajo del obrero, lo mitifican. Los autores del libro no se manifiestan defensores ni mitificadores de la prostitución y afirman «sí, cabe pensar en la desaparición de la prostitución, pero hay que pensar al mismo tiempo en la desaparición del mercado de trabajo. Lo que a una persona la convierte en puta, es lo mismo que a mí me convierte en profesor o mecanógrafa. La subordinación de la renta al tiempo de trabajo».

NOTICIAS

Autonomía universitaria y ciencia crítica en México

En los primeros días de diciembre y organizado por la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México se ha celebrado en la capital azteca un Simposio Internacional de Ciencia y Sociedad. Los participantes europeos a este simposio, entre los que cabe citar a los italianos Marcello Cini, Paola Manacorda, Michela Mayer y Angelo Cova, los franceses Maurice Bazin y Marcel Benarroche y el belga Ernest Mandel, tuvimos la grata sorpresa de descubrir en México una universidad abierta, autónoma y crítica. Una universidad de la que en Europa sólo quedan ya algunos pequeños islotes testimonio, fruto principalmente de la herencia de la Universidad Crítica de Berlín y del Mayo francés.

La universidad mexicana, o al menos una parte de ella, ha logrado conservar y desarrollar la herencia de su propio 1968, que revistió allí carácter de tragedia. Aquellos dramáticos sucesos, que no mellaron el ánimo de estudiantes y docentes, obligaron además al gobierno mexicano a adoptar una política de reforma educativa que comportaba la concesión de un nuevo marco de autonomía real para los centros universitarios del país. Aprovechando el amplio margen de posibilidades que ofrecía dicha autonomía, algunas universidades y facultades universitarias han ido avanzando hacia objetivos audaces, aunque no utópicos, que permitieran reorientar la función social y las líneas de enseñanza e investigación de las instituciones universitarias, de manera que éstas se ocupasen de los problemas que afectan a la

mayoría de la población, las incorporara a los planes nacionales de docencia e investigación como un medio formativo para el desarrollo de recursos humanos profesionales, la generación de conocimientos y la divulgación y extensión de los mismos.

Un ejemplo concreto de esta experiencia de autonomía universitaria es el de la Universidad Autónoma de Guerrero (35.000 estudiantes), cuyo caso nos fue referido durante el Simposio Internacional de Ciencia y Sociedad por el propio rector de dicha universidad, el doctor Rosalio Wences Reza. En 1972 se estableció ya en Guerrero el precedente, recogido después en el Estatuto General de la UAG, de la elección directa del rector y de los directores de las diferentes escuelas universitarias mediante elecciones en las que participan todos los estudiantes y profesores de la universidad. De esta manera se han elegido rectores en 1972, 1975 y 1978, así como directores definitivos de las escuelas. Por otro lado, la Universidad Autónoma de Guerrero ha llevado a cabo una política de «puertas abiertas» que ha posibilitado un crecimiento de la población estudiantil a un ritmo anual del 33 por ciento, en comparación con el promedio nacional del 15 por ciento. Estos resultados se han conseguido mediante una disminución del coste económico de las matrículas y, en especial, con la adopción de una generosa política de becas que ha permitido hacer disminuir, aunque lógicamente no eliminar, el efecto inevitable de los antecedentes socio-económicos en las posibilidades de realizar estudios universitarios. En el terreno asistencial, la UAG ha creado en ocho años 29 residencias de estudiantes esparcidas, como las escuelas, por todo el Estado de Guerrero. Se han creado asimismo restaurantes universitarios en las principales ciudades del Estado. Mención aparte merece la llamada «política de vinculación popular», tendente a vincular la universidad con la población de Guerrero. La UAG ha creado en numerosas ciudades y pueblos servicios médicos y laboratorios de análisis clínicos, bufetes jurídicos populares y ha movilizad varias veces a la población universitaria en vastos programas de alfabetización y de educación popular. Nos faltaría espacio para describir toda la vasta política de reorganización interna de los estudios realizada en la UAG. Señalemos simplemente que en el campo de la investigación científica se ha hecho y se está haciendo un gran esfuerzo para desarrollar unas líneas de investigación que estén en estrecha relación con los problemas de una población, mayoritariamente

rural, que vive en Guerrero y no según las modas que siguen en este campo muchos países dependientes como reflejo de las opciones de investigación que se impulsan desde los centros imperiales de la ciencia.

Otra interesante experiencia de autonomía universitaria y ciencia crítica en México es la de la propia Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México, organizadora del Simposio. Ya en 1973 esta Facultad de Ciencias implantó una estructura de gobierno democrática en la que participan paritariamente estudiantes, profesores y personal administrativo. Paralelamente profesores y estudiantes de la Facultad han desarrollado experiencias alternativas en el campo académico, cambiando el contenido de los cursos con un enfoque histórico-social de la actividad científica. En particular, el Programa de Ciencia y Sociedad de la Facultad de Ciencias (1977) está contribuyendo a transformar este importante centro universitario con base al desarrollo de una metodología interdisciplinaria, mediante el análisis de la función del trabajo científico dentro de las sociedades actuales y buscando, en definitiva, crear una conciencia crítica en los futuros científicos y abrir nuevas líneas de investigación en función de los intereses nacionales y populares.

Fue a este Programa de Ciencia y Sociedad a quien correspondió la iniciativa de organizar un Simposio Internacional de Ciencia y Sociedad en el que se debatieran aportaciones y experiencias similares llevadas a cabo en otros países. Entre las ponencias presentadas cabe destacar, en primer lugar, las de los propios científicos mexicanos. Flavio Cocho, Germinal Cocho y Francisco Cepeda presentaron las proposiciones del Programa de Ciencia y Sociedad de la UNAM, dando cuenta de la importante labor realizada. Rosalio Wences, rector de la UAG, habló de alternativas universitarias, con especial referencia a la experiencia de Guerrero. Otros ponentes se refirieron a experiencias de autonomía similares, entre las que cabe también destacar la del Autogobierno de la Facultad de Arquitectura de la UNAM, cuyos representantes nos hablaron de las estrechas relaciones que mantienen con algunos arquitectos españoles.

Por parte extranjera, los italianos presentes en el Simposio, dieron cuenta de algunos trabajos y experiencias poco o mal conocidos fuera de Italia. Marcello Cini, catedrático de Física Teórica de la Universidad de Roma, tras analizar las relaciones de constitución (y no sólo de

aplicación) existentes entre ciencia y sociedad, valoró positivamente la experiencia de las llamadas «150 horas», que se está llevando a cabo en Italia desde 1972. «Universidad, Ciencia y Trabajo», tal fue la consigna lanzada hace unos pocos años por los sectores más avanzados del movimiento obrero italiano, los cuales, con el apoyo sindical, consiguieron el derecho de que los trabajadores pudieran disponer, cada trienio, de 150 horas laborales y retribuidas para poder seguir cursos de estudio en instituciones de instrucción pública. Otra interesante experiencia, relacionada con la transmisión del saber y la clase obrera, fue narrada por Angelo Cova, miembro del Consejo de Fábrica de la importante industria química italiana Montedison. En dicha empresa, trabajadores y técnicos, organizados autónomamente, han realizado importantes innovaciones tecnológicas tendentes a eliminar las fuentes contaminantes de la fábrica, creando así unas condiciones de trabajo nuevas y permitiendo, además, el reciclaje y aprovechamiento de valiosas sustancias químicas que, hasta hace poco, se esparcían por la atmósfera y contaminaban una extensa área densamente poblada. Los avances de la tecnología electrónica y sus posibles consecuencias negativas en el actual marco de organización productiva y social del trabajo, fueron analizados por Paola Manacorda, de la Universidad de Milán. Algunas de sus conclusiones (el peligro de la centralización de la información, el surgimiento de una nueva división del trabajo) chocaron con las tesis defendidas por el belga Ernest Mandel, quien afirmó en el Simposio que es, precisamente, la nueva revolución tecnológica de las computadoras la que permitirá en un futuro superar la división entre trabajo manual e intelectual. Por nuestra parte, la ponencia presentada: «el biologismo y su proyección política», pretendía abrir un debate sobre la incidencia ideológica y política que ha tenido y tiene la Biología en las sociedades contemporáneas. Hoy, como en tiempos del darwinismo social o del ascenso de los racismos y fascismos de los años treinta, estamos asistiendo a un renovado intento de sentar las bases de un nuevo «orden social» a partir de la Biología. El fenómeno de la «nueva derecha francesa», es buena prueba de ello. Este tema, en suma, como todos los demás tratados en el Simposio, plantea la necesidad de profundizar el debate abierto sobre el viejo tema de la dimensión social de la ciencia.

Sería sumamente positivo que, en un futuro, la universidad espa-

ñaola pudiera propiciar encuentros internacionales y debates abiertos como el celebrado en México. Los universitarios mexicanos me transmitieron unánimemente tal deseo. Del resultado de la actual lucha en España por la autonomía universitaria pudieran depender mil iniciativas similares, sólo viables y fecundas en una universidad abierta, autónoma y crítica.

Joan SENENT-JOSA

Ciencia y Sociedad. Una experiencia desde México *

El grupo de Ciencia y Sociedad creado formalmente hace cuatro años en la Facultad de Ciencias, UNAM, fue integrado interdisciplinariamente entre Físicos, Matemáticos, Ingenieros, Sociólogos, Economistas y Biólogos fundamentalmente. Se integró con el propósito de: «Crítico integralmente el sistema educativo producto del sistema capitalista. Estudiar y difundir los resultados, de la historia social de la Ciencia y la Tecnología. Cuestionar la forma, los métodos y el contenido de la investigación imperante en nuestro país, producto de las relaciones capitalistas de producción y del subdesarrollo y dependencia que esas mismas relaciones a nivel internacional han impuesto al país. Encontrar alternativas teóricas y prácticas para los incisivos anteriores, bajo una perspectiva anticapitalista.»

De una manera general los propósitos anteriores se inscriben y tienen su raíz en el cuestionamiento global a la sociedad que se presenta en la década de los 60. En particular las jornadas de 1968 que no solo en México cimbraron a la estructura social, representa un giro para muchas conciencias que en adelante habrían de ser activistas comprometidos por una sociedad mejor.

Un elemento característico de esta fase es el carácter general incipiente, de los temas discutidos e investigados. Así durante éste lapso se completan estudios monográficos y se discuten conceptos sobre el tema a fin de homogenizar criterios y concepciones, de tal manera

* Reproducimos por su interés el resumen de una reseña general del programa Ciencia y Sociedad de la Universidad Nacional Autónoma de México, que amplía la formación del artículo anterior. Y con ello ofrecemos las páginas de la Revista para incluir información sobre programas de investigación en curso.

que con una plataforma teórica común se puedan iniciar estudios de mayor profundidad que reafirmen, cambien o complementen dicha plataforma. Los temas tratados no son parte de ningún plan preconcebido.

Complementariamente y en consecuencia de las primeras críticas que se elaboraban sobre la separación de concepción y ejecución (trabajo manual e intelectual, teoría y práctica), un principio rector fundamental desde los inicios del grupo lo constituyó la participación directa en los movimientos de transformación de la Universidad. En el área de docencia en los cursos de licenciatura y a nivel de posgraduado. Cursos todos ellos que siendo impartidos por miembros del Programa de Ciencia y Sociedad se tenía incidencia sobre ellos, por lo que se introdujo en su contenido y orientación, elementos sobre el carácter social e histórico de los conocimientos de cada tema, y sobre su sentido clasista. Al mismo tiempo se proponen alternativas por las cuales se lucha cotidianamente y en ocasiones de frente a los intereses del Estado, como por ejemplo: Cambios democráticos en las estructuras Universitarias, formación del Sindicato de Profesores y Administrativos, movimientos de participación estudiantil, etc. Esto permite colateralmente obtener reconocimiento institucional, con las asignaciones presupuestarias correspondientes, a las actividades de lo que para esos días ya se denominaba Programa de Ciencia y Sociedad.

La piedra angular de este grupo en su fase inicial, lo constituyó la realización del «Seminario Ciencia y Sociedad», sin reconocimiento oficial al principio pero hoy incluidos en dos cursos docentes en los planes de estudio de las carreras de Física, Matemáticas y Biología. En ellos se estudian problemas de la historia, teoría del conocimiento y dialéctica, materialismo histórico e historia social crítica de la ciencia desde la comunidad primitiva hasta la revolución científica técnica.

De una manera compleja se va pasando de un estado de confusión en cuanto a la organización y planificación de acciones e investigaciones, a una segunda etapa en donde el programa madura y, además de las labores docentes y políticas, se definen tres grandes vertientes de investigación dentro de las cuales se realizan diversos estudios que se entrecruzan y complementan:

- A) Dinámica de Sistemas complejos y estructura de la materia.
- B) Estudios particulares actuales.
- C) Historia Social de la Ciencia.

Seminarios y Encuentros

I

Seminario sobre sindicalismo italiano

Los ponentes fueron Ettore Santi (sociólogo), Bruno Giuliani (economista), Mauricio Carbognin (historiador) y Guido Baglioni (sociólogo). Todos ellos miembros del Centro Studi CISL de Florencia, especializados en estudios sindicales.

Las ponencias y las discusiones se organizaron desde tres puntos: Sociología, economía e historia. Lo que permitió el intercambio de opiniones y criterios con especialistas del Estado Español en cada una de las tres materias.

Reunión sobre sindicalismo y multinacionales

Durante los días 27 y 28 de septiembre se ha celebrado en el Centro de Estudios Sociales de Barcelona dos charlas-coloquios en colaboración con la CMT, sobre el tema de la respuesta sindical al poder de las corporaciones transnacionales. Las ponencias estuvieron a cargo de Alber Carton, Gille Frenett y Mark Thiujs, quienes señala-

Los días 21, 22 y 23 de mayo de 1979 se ha desarrollado en el Centro de Estudios Sociales de Barcelona, y en la redacción de *Sociología del Trabajo* en Madrid, un seminario sobre la problemática

actual del sindicalismo en Italia (crisis, paro, inflación, etc.), así como la respuesta a los mismos desde la perspectiva de la autonomía sindical.

Con la necesidad de ampliar el campo de respuesta más allá de los límites de la fábrica con objeto de superar la tendencia hacia el «corporativismo». Camino por el cual pretende canalizar el capitalismo transnacional la respuesta sindical. De ahí pues, que la estrategia de la CMT se dirija a la intervención en los organismos internacionales: OIT, ONU, etc., aparte de la fábrica, naturalmente.

Como resultado de ésta colaboración se ha creado en el Centro de Estudios un Banco de Datos sobre empresas transnacionales, cuyo objetivo es establecer una «antena» para suministrar datos a los trabajadores sobre la actuación de las corporaciones gigantes.

A esta reunión asistieron sindicalistas de USO, UGT y SOC, así como especialistas e intelectuales vinculados a la sociología del trabajo.

J. E. - A. M.

de estudio y los enfoques teóricos y metodológicos que subyacen en las distintas concepciones que se hacen de tales campos de estudio.

Al final del encuentro quedo patente la necesidad de romper el aislamiento en que los investigadores están realizando actualmente sus trabajos. Aislamiento que es especialmente grave dentro de los medios académicos que, contra lo que cabría esperar, no posibilitan ni la información ni los intercambios entre las diversas investigaciones. Contra ello, los reunidos estructuraron sus propios canales de relaciones en vistas a una comunicación constante y estable para que futuros encuentros sean aún más fructíferos.

S. C.

actual del sindicalismo en Italia (crisis, inflación, etc.), así como la respuesta a los mismos desde la perspectiva de la autonomía sindical.

Con la necesidad de ampliar el campo de respuesta más allá de los límites de la fábrica con objeto de superar la tendencia hacia el aislamiento de los investigadores, que la estrategia transaccional la CMT se dirige a la intervención en los organismos internacionales: OIT, ONU, etc., aparte de la fábrica, naturalmente.

II Encuentro de historiadores de los movimientos obreros y campesinos de España

Como resultado de esta colaboración se ha creado en el Centro de Estudios un Banco de Datos sobre empresas transnacionales, cuyo objetivo es establecer una «red» para suministrar datos a los investigadores sobre la actividad de las corporaciones gigantes.

A esta reunión asistieron sindicalistas de USO, UGT y SOC, así como especialistas e intelectuales vinculados a la sociología del tra-

Organizado por el ICE (Instituto de Ciencias de la Educación) de la Universidad Literaria de Valencia, y coordinado por el profesor Javièr Paniagua Fuentes, se ha realizado en Valencia los días 13-15 de diciembre de 1979 el I Encuentro de historiadores de los movimientos obreros y campesinos de España.

A estas jornadas asistieron los investigadores Albert Balcells, Francesc Bonamusa, Pere Gabriel y Manuel Lladonosa de Cataluña; José Alvarez Junco, Juan José Castillo, Santiago Castillo y Manuel Pérez Ledesma de la Universidad de Madrid; Amparo Alvarez, Manuel Cerdá, Paniagua y José Antonio Piqueras de Valencia; J. M. Macarro de Sevilla y el especialista en historia del campesinado gallego J. A. Durán. Contando con la presencia de A. Cucó cuyo trabajo parlamentario le impidió la permanencia en todas las sesiones.

Los participantes, reunidos en Barig, reflexionaron y discutieron sobre lo hasta entonces realizado (publicado o no) tanto desde las distintas universidades como fuera de ellas, las metodologías utilizadas y las perspectivas actuales y futuras de este campo de investigaciones.

Una de las primeras constataciones fue el gran interés que tenía el mero hecho de reunir por primera vez, en discusión abierta, a investigadores de distinta procedencia geográfica y, como las discusiones mostraban, también metodológica. Las polémicas más ricas giraron en torno a conceptos como movimiento obrero, campesino o movimientos sociales, su complementaridad o contraposición como objeto

Los días 25 y 26 de junio de 1979 se ha celebrado el Centro de Estudios de la Universidad de Toulouse la segunda reunión de investigadores y personas relacionadas con el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo, provenientes de centros universitarios, sindicatos, departamentos empresariales y profesionales independientes.

Por parte francesa se pudo contar con la presencia de investigadores del Laboratoire d'Érgonomie et de Physiologie du Travail (CNAM) de Paris (C. Teiger y A. Laville); del Centre de Recherche de la Travail (CNRS) de Toulouse (M. Dabau); del Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (CNRS) de Aix-en-Provence (J. Guery); del Centre de Recherches Sociologiques de Toulouse (Y. Lacroix); del Laboratoire d'Anthropologie et d'Analyse de Systèmes de Toulouse (Y. Quéinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Portier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chabal, M. Dabau, J. Pierre Thon, Franck Deterion y Maurice Hannon). También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses: Donna Metzger y Luc Desrosiers.

Por parte española la presencia fue más reducida — en consecuencia quiz el menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo —: J. R. Figuera de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molinos y Aradi Villet de la Unión General de Trabajadores; José María Nogueras, de Comisiones Obreras de Cataluña.

De Tercera; del Laboratoire de Psychophysique de Toulouse (Y. Quéinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Portier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chabal, M. Dabau, J. Pierre Thon, Franck Deterion y Maurice Hannon). También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses: Donna Metzger y Luc Desrosiers.

Por parte española la presencia fue más reducida — en consecuencia quiz el menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo —: J. R. Figuera de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molinos y Aradi Villet de la Unión General de Trabajadores; José María Nogueras, de Comisiones Obreras de Cataluña.

De Tercera; del Laboratoire de Psychophysique de Toulouse (Y. Quéinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Portier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chabal, M. Dabau, J. Pierre Thon, Franck Deterion y Maurice Hannon). También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses: Donna Metzger y Luc Desrosiers.

Por parte española la presencia fue más reducida — en consecuencia quiz el menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo —: J. R. Figuera de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molinos y Aradi Villet de la Unión General de Trabajadores; José María Nogueras, de Comisiones Obreras de Cataluña.

De Tercera; del Laboratoire de Psychophysique de Toulouse (Y. Quéinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Portier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chabal, M. Dabau, J. Pierre Thon, Franck Deterion y Maurice Hannon). También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses: Donna Metzger y Luc Desrosiers.

Por parte española la presencia fue más reducida — en consecuencia quiz el menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo —: J. R. Figuera de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molinos y Aradi Villet de la Unión General de Trabajadores; José María Nogueras, de Comisiones Obreras de Cataluña.

De Tercera; del Laboratoire de Psychophysique de Toulouse (Y. Quéinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Portier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chabal, M. Dabau, J. Pierre Thon, Franck Deterion y Maurice Hannon). También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses: Donna Metzger y Luc Desrosiers.

Por parte española la presencia fue más reducida — en consecuencia quiz el menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo —: J. R. Figuera de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molinos y Aradi Villet de la Unión General de Trabajadores; José María Nogueras, de Comisiones Obreras de Cataluña.

De Tercera; del Laboratoire de Psychophysique de Toulouse (Y. Quéinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Portier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chabal, M. Dabau, J. Pierre Thon, Franck Deterion y Maurice Hannon). También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses: Donna Metzger y Luc Desrosiers.

Por parte española la presencia fue más reducida — en consecuencia quiz el menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo —: J. R. Figuera de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molinos y Aradi Villet de la Unión General de Trabajadores; José María Nogueras, de Comisiones Obreras de Cataluña.

II Encuentro franco-español sobre condiciones de trabajo

Los días 25 y 26 de junio de 1979 se ha celebrado en el *Centre de Recherches Sociologiques* de Toulouse la segunda reunión de investigadores y personas relacionadas con el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo, provenientes de centros universitarios, sindicatos, departamentos empresariales y profesionales independientes.

Por parte francesa se pudo contar con la presencia de investigadores del Laboratoire d'Ergonomie et de Physiologie du Travail (CNAM), de París (C. Teiger y A. Laville); del Groupe de Sociologie du Travail (CNRS) (M. Dadoy); del Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (CNRS) de Aix-en-Provence (J. Gautrat); del Centre de Recherches Sociologiques de Toulouse (Y. Lucas); del Laboratoire d'Automatique et d'Analyse de Systèmes de Toulouse (G. De Terssac); del Laboratoire de Psychophysiologie de Toulouse (Y. Queinnec y N. Devolve); del Institut de Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail de Toulouse (G. Pottier), así como miembros del equipo animado por Jacques Christol (X. Chalard, M. Debars...), Pierre Thon, France Derrien, y Maurice Hamon. También participaron en las reuniones dos investigadores canadienses, Donna Mergler y Luc Desnoyers.

Por parte española la presencia fue más reducida —en correspondencia quizá al menor desarrollo de esta preocupación por las condiciones de trabajo—: J. R. Figuera, de la Escuela de Ingenieros Industriales de Madrid; Pep Molsosa y Arcadi Vilert, de la Unión General de Trabajadores; Josquín Nogués, de Comisiones Obreras de Catalu-

ña, Francisco Hernández de USO, y Juan José Castillo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de Madrid.

Las sesiones de trabajo comenzaron por una exposición de la situación en ambos países. En lo que a España se refiere se insistió especialmente en el escaso desarrollo que han tenido estos temas, por razones quizá demasiado obvias, habiéndose centrado el esfuerzo, por parte de los sindicatos, en tareas más inmediatas y perentorias que no han permitido aun que la mejora de las condiciones de trabajo sea tema central de sus reivindicaciones.

Tras una presentación global del marco y limitaciones para el desarrollo de la preocupación social por las condiciones de trabajo, en Francia, el núcleo de los trabajadores se centró en torno a tres temas principales:

1) El modelo de desarrollo de las investigaciones. Cómo y dónde surge la iniciativa, financiación, etc.; la colaboración con sindicatos, universidades, organizaciones empresariales. Cómo surge la demanda de intervención en condiciones de trabajo y cuál es el papel jugado por quién la hace y su participación en la investigación.

En este punto cabe resaltar la información facilitada por los investigadores canadienses: un protocolo entre la Universidad de Quebec y las dos principales centrales sindicales permite a profesores de universidad «liberarse» de la enseñanza para trabajar con los sindicatos en programas sobre condiciones de trabajo.

2) El problema de la delimitación del campo cubierto por las condiciones de trabajo y los criterios de mejora.

3) Problemas de la formación en condiciones de trabajo, muy vinculado a los anteriores.

Las informaciones y discusiones mantenidas fueron del máximo interés, conviniéndose en mantener estos encuentros con carácter abierto e informal, como han venido desarrollándose hasta ahora, para un más libre y fecundo intercambio de experiencias científicas y problemas prácticos. La próxima reunión tendrá lugar en Madrid, los días 12 y 13 de junio de 1980, limitándose el número de participantes con el fin de que sean operativas. Para más información pueden los interesados dirigirse a la redacción en Madrid de esta revista.

Congreso Internacional de Sociología rural celebrado en España

Por: E. MOYANO

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN DEL CONGRESO

Los Congresos Europeos de Sociología Rural, son organizados por la European Society for Rural Sociology. La celebración de este décimo en Córdoba fue decidida en la Asamblea que la mencionada organización celebró en Torun (Polonia) durante el IX Congreso de Sociología Rural que tuvo lugar en esta ciudad polaca el año 1976.

El tema del Congreso de Córdoba fue: *Crecimiento económico y desarrollo regional. Armonía y discordancia en un proceso de diferenciación*, el cual fue desarrollado a través de once grupos de trabajo, de los que daré cumplida cuenta líneas más abajo.

El hecho de que en España se celebrase un congreso internacional era ya algo a destacar en un país donde estos acontecimientos culturales han brillado precisamente por su ausencia. Si además el Congreso era de Sociología, mayor motivo de gozo por cuanto esta disciplina no ha encontrado, por cierto, un camino de rosas en su accidentado desarrollo por este país. Y finalmente, si lo de Sociología no era a secas sino acompañado del calificativo Rural, ya teníamos los ingredientes para un Congreso sugestivo, pues, no ha sido precisamente el sector rural el centro de todos los cuidados por parte de nuestros planificadores desarrollistas, artífices del llamado «milagro económico español».

Las expectativas creadas por el Congreso en su fase preparatoria se vieron reflejadas en su primer día con la asistencia de más de trescientas personas procedentes de los cuatro continentes. En este grupo

venían miembros de la European Society for Rural Sociology, profesores y alumnos de diversos centros de investigación internacionales, y un nutrido grupo de sociólogos españoles, de entre los cuales destacaban más de un centenar de becarios —en su mayoría alumnos de la Facultad de Políticas y Sociología. La decisión del Comité Organizador de conceder becas —exención de la cuota de inscripción— respondía a uno de sus fundamentales objetivos, a saber: ampliar la difusión del Congreso al mayor número posible de personas involucradas en la Sociología para evitar que un acontecimiento importante como era éste pudiera discriminar, por razones económicas, a un sector interesado en sus debates. No fue pequeño el costo organizativo que tal decisión supuso y no siempre fue bien comprendida por el resto de los congresistas, los cuales se vieron afectados por una «invasión» que si de alguna manera, restaba «brillantez organizadora» dejaba a cambio un raudal de entusiasmo y de anticonvencionalismo científico.

Adentrémonos, a continuación, en el terreno de las aportaciones científicas. Sobre los aspectos cuantitativos del mismo, diré que el Congreso se vio honrado con la presentación de casi centenar y medio de comunicaciones, de las que aquí sólo nos es posible hacer algunos comentarios sobre las que fueron consideradas como cuestiones más relevantes para ser debatidas en el seno de los respectivos grupos de trabajo. (Por otra parte, la revista «Agricultura y Sociedad» tiene ya en prensa un número monográfico dedicado al X Congreso Europeo de Sociología Rural en el que incluye una selección de las comunicaciones presentadas por los sociólogos extranjeros. Respecto a las aportaciones españolas, se espera puedan ser publicadas con las Actas del Congreso en un plazo que deseamos sea lo más breve posible).

Vayamos entonces con los grupos de trabajo, sus contenidos¹ y con las comunicaciones de mayor relevancia.

El grupo A) *Descentralización política e integración de sistemas*, fue presidido por el Prof. Howard Newby (Dep. of Sociology, University of Essex, INGLATERRA) y el contenido dado al mismo tuvo como tema central la constatación de que en las dos últimas décadas

Acerca del contenido de los grupos de trabajo, los textos que aparecen entrecuillados son reproducción de los aparecidos en los Boletines n.ºs 3 y 4 del X Congreso Europeo de Sociología Rural.

ha sido «una demanda común a un gran número de países europeos el intento de devolver a las áreas locales y/o regionales el poder centralizado de la toma de decisiones del Estado (...) Por otra parte estas aspiraciones crean evidentes problemas en la continuada integración política, social y económica de las naciones-estados donde este tipo de demandas ha llegado a ser un factor político importante». El enfoque teórico para el estudio de este fenómeno se conectó con los hallazgos más importantes de la sociología del desarrollo: la teoría de la dependencia, el colonialismo interno y las teorías centro-periferia; y el debate de tales temas fue planteado inicialmente bajo cinco epígrafes: a) las relaciones centro-periferia dentro de la nación-estado b) las relaciones centro-periferia entre distintas naciones, c) el papel del Estado en la planificación regional, d) la supervivencia de las «relaciones del clientelismo» en la administración del estado centralizado, y e) el colonialismo interno.

El grupo B) *Acceso a bienes y servicios distribuidos por la Administración*, fue presidido por el profesor Bernard Shaffer (Institute for Development Studies. University of Sussex. INGLATERRA), y en él tuvieron cabida diversas aportaciones en torno a las siguientes cuestiones:

- la incapacidad de la maquinaria burocrática del estado moderno para «llegar con sus servicios hasta los sectores más alejados y pobres de la población», contribuyendo así al «mantenimiento y reproducción de estos sectores marginales»;
- la relativa arbitrariedad del «acceso a bienes distribuidos por el aparato burocrático. Por ejemplo, en algunos casos, este acceso puede tener lugar preferentemente a través de vínculos de amistad y relaciones informales en contraposición a mecanismos más generalistas»;
- «los problemas vinculados a la Extensión Agraria, las subvenciones a la agricultura, la educación en el campo, la seguridad social agraria y otros análogos.»

El grupo C) *Ventajas y desventajas del tamaño (Economías de Escala)*, tuvo como presidente al Prof. Ake Samberg (Agricultural Economic Research Institute. Estocolmo SUECIA), y el contenido del mismo partía del reconocimiento de que «las consideraciones acerca

de la naturaleza de la economía de escala han ido en detrimento de los intereses locales y de los modos de vida basados en formas organizativas de pequeña escala (...) Además, también parece claro que muchos de los bienes y servicios que las poblaciones periféricas reclaman cada vez más, implica la existencia de organizaciones de gran escala o, al menos, eslabones de gran escala». Dentro de este marco de referencia, en el seminario se analizaron las siguientes cuestiones:

- a) Tamaño óptimo de las unidades-organizaciones de distintos tipos y de las unidades de producción agrícola;
- b) las relaciones del tamaño con la actividad de las unidades de organización / producción y sus estructuras en general.

El grupo D) *Consecuencias demográficas del binomio centro-periferia*, presidido por la Prof. Rosemary Fennell (Institute of Agricultural Economics. University of Oxford. INGLATERRA), enfocó el problema demográfico en las áreas periféricas señalando que «dentro de cada nación-estado, las regiones que dependen principalmente de la agricultura muestran una densidad de población baja y también un marcado envejecimiento de ésta. Esto determina que los problemas de empleo y subempleo haya que estudiarlos a nivel nacional. Al mismo tiempo, parece que los excesos de población en las regiones agrícolas se han nivelado mediante la emigración a otras regiones por falta de centros de desarrollo bien distribuidos regionalmente.

El grupo E) *Migración de la fuerza de trabajo*, fue el único que estuvo presidido por un español, el profesor Cazorla Pérez, de la Universidad de Granada. En este grupo se cuestionó la consideración del fenómeno migratorio en las áreas mediterráneas como una contribución positiva al desarrollo de estos países y al bienestar social en general. Lejos de aceptar este punto de vista, el grupo de trabajo se detuvo principalmente en estudiar los costes sociales del fenómeno migratorio especialmente en cuanto a:

- «los efectos que la emigración ha tenido para las posibilidades de desarrollo de las regiones de origen;
- los problemas de integración y mantenimiento de la identidad cultural de los emigrantes en las comunidades industrializadas receptoras.»

El tema del turismo tuvo cabida en el grupo F) *La política turística para el desarrollo rural*, cuyo presidente fue el Prof. Marc Mormont (Foundation Universitaire Luxembourgeoise. BÉLGICA); siendo las cuestiones fundamentales en él debatidas las que a continuación expongo:

- «Plantear el turismo como integración de un espacio rural en otro sistema de utilización del espacio.
- Cuestionar las diferentes formas de turismo desde el punto de vista de los que intervienen en la producción del bien turístico.
- Estudiar la diferenciación de las demandas de ocio y sus impactos en: la utilización del espacio rural, el sistema de oferta turística, los medios natural y humano del sector rural.
- Estudiar el problema de la compatibilidad espacial relativa del turismo con otros tipos de actividad o desarrollo.
- Analizar las estrategias de desarrollo del turismo y las actitudes de aceptación o rechazo de ellas por las comunidades rurales.
- Analizar las innovaciones observables en materia de turismo y su grado de viabilidad real para promover un desarrollo real.»

Un tema tan importante para la economía española como es el de la próxima entrada en la CEE ocupó su lugar en el Congreso, al ser el tema central del grupo de trabajo G) *Políticas comunitarias y los desequilibrios regionales*, presidido por el Prof. Claudio Guida (Commission des Communautés Européennes, Bruxelles. BÉLGICA). En este grupo se planteó la necesidad urgente que tiene la CEE de reducir los desequilibrios regionales existentes en su seno y que serán acentuados con la próxima entrada de Grecia, Portugal y España. Esta reducción tiene que ser un objetivo prioritario para la CEE si no quiere que la crisis económica provoque su ulterior disolución; es urgente, por tanto, la introducción de una verdadera «dimensión regional» en toda la política comunitaria. El Prof. Guida propuso que el debate en el seno del grupo de trabajo girase en torno a los siguientes temas:

- «Las regiones desfavorecidas de la CEE. Su diferenciación en función de la gravedad y características de su atraso;»

— las políticas comunitarias y su impacto en las diversas regiones desfavorecidas;

— los obstáculos, los conflictos y los atrasos que se oponen a la adopción de una política regional comunitaria a la altura de los problemas y exigencias de las regiones desfavorecidas.»

Los aspectos culturales de la relación centro-periferia, fueron tratados en el grupo H) *Cultura dominante y cultura periférica: la identidad cultural de los subsistemas regionales*, cuya Presidente fue la profesora Amalia Signorelli (Istituto di Sociologia, Università Statale Centrale, Napoli. ITALIA). Las comunicaciones distribuidas en este grupo de trabajo procuraron tener conexión con los siguientes problemas:

- «El enfrentamiento que, con carácter general, está teniendo lugar entre el movimiento regionalista y los intentos de mantenimiento de una cultura dominante centralista;
- la importancia relativa entre las aspiraciones autonómicas movidas por intereses económicos y las movidas por el interés de salvaguardar la herencia e identidad cultural de las regiones;
- el conflicto entre las élites que representan los intereses culturales y económicos;
- el papel de la componente cultural de los movimientos autonomistas como activadores de dichos movimientos.»

En un momento del desarrollo histórico en que las sociedades desarrolladas se ven sumidas en una crisis ecológica, que no ha hecho más que empezar, estaba totalmente justificada la presidencia de este tema en el Congreso. Así el grupo I) *El desarrollo de los recursos agrícolas y sus implicaciones ecológicas*, presidido por el Prof. Anton Jansen (Vakgroep Sociologie en Sociografie, Wageningen. HOLANDA), tuvo como temas centrales los que cito a continuación:

- «Análisis de los cambios más importantes ocurridos en las relaciones entre agricultura y naturaleza y entre los agro-ecosistemas y la sociedad rural.
- Análisis de las causas —y de los procesos que subyacen a

- ellas— del impacto negativo del desarrollo (o subdesarrollo) agrícola en el medio físico y social.
- Evaluación del estado actual de la planificación rural para hacer frente a los problemas anteriores.
 - Exploración de posibles alternativas para alcanzar un desarrollo rural integrado y total que persiga tanto un desarrollo óptimo de los recursos agrícolas como el mantenimiento de un medio físico y social saneado.»

El grupo J) *Estrategias para el desarrollo*, presidido por el profesor Beno Galjart (Institute of Cultural and Social Studies. University of Leiden. HOLANDA), tuvo por contenido el tema del TERCER MUNDO y la problemática del subdesarrollo. En él se trataba de plantear los efectos negativos —«tales como profundos desniveles socioeconómicos, aumento de la pobreza, falta de oportunidades de empleo para la población local y pérdida de autonomía e independencia en esta misma población nativa»— a que habían dado lugar diversos procesos de desarrollo llevados a cabo en países subdesarrollados. La proposición de nuevas estrategias y programas de desarrollo que eviten tales efectos negativos era el objetivo central de este grupo de trabajo, concediendo especial interés a las contribuciones sociológicas, fruto de experiencias prácticas e investigación de campo.

Finalmente, en el grupo K) *Pobreza rural marginación social*, presidido por el Prof. Giampaolo Catelli (Istituto di Sociologia dell'Università degli Studi di Bologna. ITALIA), tuvieron cabida los siguientes temas:

- «la pobreza en el sector rural como efecto general del desequilibrio en los niveles de bienestar entre éste y otros sectores;
- la marginación social del sector rural como expresión de la pérdida de poder político e influencias de los agricultores frente a otras fuerzas sociales.
- los problemas de pobreza y marginación social en el sector rural como expresión de las diferencias regionales y de los niveles de desarrollo de cada región.
- las dificultades de acceso del sector rural a bienes culturales, asistenciales, recreativos y otros, en comparación con las ciudades;

- alternativas de política social destinadas a nivelar las diferencias de bienestar entre campo y ciudad y elevar los niveles actuales de las regiones menos favorecidas.»

En un intento para extraer una síntesis de lo que han dado de sí los debates en el seno de los grupos de trabajo, no vendría mal remitirse a lo señalado por Juan Salcedo en el artículo que sobre el Congreso de Sociología Rural apareció en el n.º 6 de la «Revista Española de Investigaciones Sociológicas». Para Salcedo este Congreso ha sido el «Congreso de la crítica. Crítica del cuerpo actual de la sociología rural, crítica de estructural-funcionalismo, crítica de la crítica y crítica del predominio anglosajón en la Asociación Europea de Sociología Rural». Y tres parecen, según la opinión de Salcedo que comparto, haber sido los logros científicos; a saber: «la revitalización del concepto de campesinado, la relegación de la perspectiva consensual y el predominio del empiricismo y de la especulación metafísica»².

En fin, un Congreso, como se ve, bastante extenso y variado en cuanto a temas tratados, los cuales le dieron al mismo un carácter multidisciplinario. No fue sólo el punto de vista sociológico sino también el económico y el político los que se reunieron, en un esfuerzo de colaboración mutua y de complementariedad temática, para tratar de analizar con seriedad y rigor científicos el tema general del Congreso: *Crecimiento económico y desarrollo regional: armonía y discordancia para un proceso de diferenciación*.

Entre la apertura y la clausura, que corrieron a cargo de los profesores Salvador Giner (Dpto. of Sociology. University of Brunel. INGLATERRA), y Louis Malassis (Directeur General de l'Enseignement et de la Recherche. Ministère de l'Agriculture. FRANCIA) respectivamente, toda una intensa actividad se desarrolló en los escasos días que duró el Congreso. ¿Mereció la pena tanto esfuerzo organizador? ¿Aportó el Congreso nuevas y más viables soluciones al problema del crecimiento económico y del desarrollo rural? La respuesta queda abierta para ser contestada por cuantos asistieron a él y por cuantos, aún no asistiendo, esperan con interés los resultados del mismo.

² J. Salcedo, *Del Centro, la periferia y el conflicto*: A propósito del X Congreso Europeo de Sociología Rural. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n.º 6. Abril-Junio 1979.

1. J. Salcedo, Del Centro, la periferia y el conflicto. A propósito del X Congreso Europeo de Sociología Rural, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n.º 6, Abril-Junio 1970.

...no asistiendo, esperan con interés los resultados del mismo. ... para ser contestada por cuantos asistieron a él y por cuantos ... económico y del desarrollo rural. La respuesta pueda ... el Congreso. Mereció la pena tanto estirar organizados ... una intensa actividad se desarrolló en los escasos días que ... de la Recherche. Ministère de l'Agriculture, FRANCIA) respectivamente ... y Louis Massis (Directeur Général de l'Enseignement en ... Salvador Giner (Dpto. de Sociología, University of Brunel, INGLATERRA) ... la apertura y la clausura, que corrieron a cargo de los profes-

... para un proceso de diferenciación. ... desarrollo regional, armonía y ... con seriedad y rigor científicos el tema general del ... de colaboración mutua y de complementariedad temática, para ... el político los que se remiten, en un estudio ... No fue sólo el punto de vista sociológico sino ... los cuales se dieron al mismo un carácter ... un Congreso, como se ve, bastante extenso y variado en ... de la especulación metafísica.¹

... haber sido los logros científicos: a saber: «la revalorización del concep- ... Y tres parecen, según la opinión de Salcedo que comparto. ... el pionero anglosajón en la Asociación Europea de Sociología ... crítica de estructuras-funcionalismo, crítica de la crítica y crítica ... Para Salcedo este Congreso ha sido ... Congreso de la crítica. Crítica del campo actual de la sociología ... Rural apareció en el n.º 6 de la Revista Española ... lo señalado por Juan Salcedo en el artículo que sobre el Con- ... en el seno de los grupos de trabajo, no vendría mal remi- ... un intento para excluir una síntesis de lo que han dado de sí

... alternativas de política social destinadas a nivelar las diferen- ... de bienestar entre campo y ciudad y elevar los niveles ... de las regiones menos favorecidas»