

El trabajo a través de la mujer

El trabajo de las mujeres:
presente y futuro.

El caso español.

Los conflictos de sexo en el
trabajo.

Prácticas obreras y estereotipos
sexuales.

Trabajo e identidad femenina.

Saber técnico: maquinaria de
dominación.

La paradoja alemana.

Las mujeres americanas ante el
trabajo.

Los empresarios y sus
organizaciones en España.

Sobre el control obrero en
Estados Unidos.

3

nueva época

Primavera de 1988

Sociología del Trabajo

XI



S

T

3
PRIMAVERA 88

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

El trabajo a través de la mujer

XI
Siglo veintiuno
de España
Editores, sa

Sociología del Trabajo

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo
Juan José Castillo
Santiago Castillo
Jordi Estivill
Lluís Fina
Iñigo Garayalde
Oriol Homs
Faustino Miguélez
Alfonso Ortí
Manuel Pérez-Yruela
Carlos Prieto

Dirección de la redacción de la revista

Revista Sociología del Trabajo.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Campus de Somosaguas
28023-MADRID

Editor, administración y suscripciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfonos: (91) 759 48 09 - 759 49 18

Sociología del Trabajo 3

NUEVA EPOCA

SUMARIO

| | |
|---|-----|
| Elda Guerra , El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro | 3 |
| José Ignacio Casas , Características del trabajo de la mujer: el caso español | 17 |
| Adele Pesce , Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia | 35 |
| Virginia Guzmán , Prácticas obreras y estereotipos sexuales | 63 |
| Isabelle Bertaux-Wiame, Cristina Borderías y Adele Pesce , Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia | 71 |
| Cynthia Cockburn , Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y <i>know-how</i> técnico | 91 |
| Gisela Erler , La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales posindustriales | 105 |
| Alicia Langreo y Paquita de Vicente , Las mujeres americanas ante el trabajo | 121 |
| Mercedes Cabrera y Fernando del Rey , Entre la condena y el olvido. Los empresarios y sus organizaciones en la historiografía española | 141 |

LIBROS

| | |
|--|-----|
| José Sierra Alvarez .—MONTGOMERY, David: El control obrero en Estados Unidos: ensayos sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas obreras | 165 |
|--|-----|

Nota editorial

La dirección de *Sociología del Trabajo* y la Editorial Siglo XXI agradecen el apoyo del Instituto de la Mujer para la edición y difusión de este número monográfico, «El trabajo a través de la mujer».

La selección de los artículos que lo componen ha sido realizada por Adele Pesce.

A los colaboradores

Todas las contribuciones y correspondencia deberán ser dirigidas a Redacción de la revista *SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Ciudad Universitaria, 28040 Madrid.

Las colaboraciones, artículos o notas, no deberán exceder las 25 páginas mecanografiadas a doble espacio, en papel DIN-A4.

Los autores recibirán, oportunamente, comunicación de la recepción de sus trabajos, notificándoseles con posterioridad su eventual aceptación para la publicación.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 3 - primavera de 1988

Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, mayo de 1988

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 1.290.1988

Precio de este número: 850 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

Avda. Dr. Federico Rubio y Gali, 16 - 28039 Madrid

Impreso en Closas-Orcoyen, S. L. Polígono Igarsa

Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro

Elda Guerra

En los quince últimos años, en sincronía con el desarrollo y la difusión de los movimientos feministas —difusión que ha permitido a miles de mujeres expresar su propia experiencia, legitimándola en su diversidad en relación con los modelos masculinos dominantes— ha aumentado notablemente la información sobre la práctica concreta del trabajo de la mujer. Y esto se ha dado tanto en el plano del presente como en el del pasado, gracias al buen trabajo de una nueva generación de historiadores. Más problemático se presenta el plano del futuro, aunque no faltan estudios y previsiones.

En esencia, se ha avanzado, no sólo en ámbitos especializados sino también en las representaciones sociales comunes, en un sentido común difuso en cuanto a la simplificación, que incluso en los años 60, asumía la relación entre la mujer y el trabajo, en torno a las dos figuras emblemáticas y polarizadas de las amas de casa, muchas, y las trabajadoras, pocas, con la valoración, según las distintas ideologías, de uno u otro papel.

Al comienzo de los años 70 —al menos en Italia— surge —incluso con la utilización de instrumentos de análisis del mercado muy sofisticados— una zona «gris», intermedia entre el trabajo oficial para el mercado y el trabajo que no era para el mercado. Así se demues-

«Il lavoro delle donne: modelli interpretativi per comprendere il presente ed immaginare il futuro.» Traducción de Inés Marichalar.

tra que la simplificación de que antes hablábamos no representa la práctica laboral concreta de la mujer, que a menudo se ejercía en zonas marginales del mercado del trabajo en forma de subocupaciones o de ocupaciones sumergidas; en este sentido es típico el ejemplo del trabajo a domicilio.

Todo esto evidentemente implica una consideración distinta —más alta en cuanto a las tasas de actividad femenina—, y la necesidad de descubrir instrumentos de tratamiento estadístico que reduzcan la complejidad de la experiencia de los sujetos. El debate sobre la segmentación del mercado de trabajo, en cuanto a su división en áreas fuertes, con una alta concentración de la presencia masculina y áreas débiles, con una alta concentración de la presencia femenina, ha sido un importante elemento de conocimiento y ha provocado la crisis de la simplificación de la que hablábamos antes. Sin embargo, en mi opinión, sólo se ha comenzado a devanar la compleja trama de la experiencia laboral femenina. En realidad de nuevo se ha llegado a una forma de reducción de la complejidad, en el sentido de que el paradigma interpretativo que se ha utilizado ha sido el de la debilidad, la aleatoriedad del trabajo de la mujer en relación con el del hombre. Una vez más la representación social es simbólica, y no deriva ni se corresponde —aunque en cierto modo responde a la realidad— con la fuerza del trabajo femenino como fuerza de trabajo secundaria y añadida.

Partiendo de ello, debo añadir una última consideración en relación con una cuestión de gran importancia para la comprensión de la práctica laboral femenina: el binomio flexibilidad/rigidez.

Estas son, de hecho, las categorías interpretativas a las que se recurre para explicar la presencia femenina en áreas débiles del mercado de trabajo. Estas áreas, ciertamente, se caracterizan por una mayor flexibilidad —por ejemplo en términos de horario de trabajo o de discontinuidad de la prestación laboral— y ésta es la razón, bien sea desde el punto de vista de la oferta o del de la demanda de trabajo, de la concentración en estas áreas de una fuerza de trabajo rígida como la femenina. Rígida en cuanto que está condicionada en su prestación laboral por el mercado de las obligaciones legales en la gestión familiar. En resumen, a través de esta división del mercado de trabajo en dos áreas: un área central fuerte, caracterizada por una notable rigidez del modelo laboral, que requiere una fuerza de trabajo muy capaz de adaptarse a dicho modelo, y un área débil, marginal, caracterizada por una mayor flexibilidad, se comenzaba a en-

trever la cuestión de la relación entre mercado de trabajo, organización familiar y división de papeles. Se empezaba también a recoger, aunque en la forma más superficial de manifestarse el fenómeno, la diversidad de la experiencia femenina que, sin embargo, se representaba y reducía especificidad y debilidad en relación con el modelo laboral masculino.

Aparentemente esto no significaba nada nuevo: el problema de la gestión familiar, en concreto, en la cultura de la izquierda, se consideraba el factor determinante de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo: la política de Welfare y de expansión de las prestaciones sociales tenían, por otro lado, el objetivo de renovar o, al menos, redimensionar este factor, en el intento de resolver algo que se estaba definiendo, el problema del doble trabajo de la mujer.

Pero, en mi opinión, con la interpretación de las características del mercado de trabajo que he señalado anteriormente, se daba un paso adelante desde el punto de vista del análisis de los mecanismos sociales: se encontraba el elemento crucial de la relación entre los procesos de producción y los procesos de reproducción. La experiencia laboral femenina emergía de una especie de ceguera histórica, y por ello se podía valorar su significado, fundamental en relación con el funcionamiento de la sociedad capitalista en su conjunto.

Sin embargo sería descabellado llevar este pasaje analítico al debate sobre el mercado del trabajo y sus transformaciones. En estos mismos años diversos grupos de mujeres han llevado a cabo importantes análisis sobre condiciones de vida concretas de la mujer y, sobre todo, con el feminismo, se ha dado un salto que llamaré de tipo epistemológico. Dicho salto consiste, por un lado, en partir de la propia visión subjetiva para construir nuevos fragmentos y parcelas de conocimiento, y por otro en replantear y redefinir, partiendo del reconocimiento de la existencia en las vivencias humanas de una experiencia sexualmente connotada, las categorías de los distintos aparatos disciplinarios: la intelectualidad femenina era visible. No puedo detenerme más, por razones de tiempo y economía de mi exposición, en este punto, pero he querido tratarlo porque estoy convencida de que la forma que hoy, a más de diez años de distancia, tenemos de analizar —también en lo relacionado con el trabajo— las tendencias del presente y las perspectivas para el futuro, tiene su fundamento en la ruptura epistemológica que se produjo a través de la irrupción de un nuevo punto de vista. Hablar de punto de vista de la mujer sobre el análisis histórico social implica, de hecho, al me-

nos dos consecuencias: la primera la valoración del sujeto, de su experiencia y la representación que él mismo tiene de dicha experiencia, la segunda el reconocimiento de las diferencias, y en primer lugar la diferencia fundamental, que es la de género: la diferencia sexual.

Antes he dicho que un mejor conocimiento de las formas de funcionamiento del mercado de trabajo había hecho emerger una visión más precisa de la presencia femenina en él, y había contribuido a la definición de modelos interpretativos que mostraron su especificidad, pero también he afirmado que esto no resolvía la complejidad de la experiencia laboral femenina: es aquí donde, en mi opinión, la ruptura epistemológica ha hecho huella, ha permitido hacer emerger dicha complejidad contribuyendo también a una mejor comprensión del conjunto de los procesos sociales.

Al mismo tiempo, en el transcurso de los años 70, en el plano de la presencia cuantitativa de la mujer en el mercado de trabajo y en las vías de formación, se habían comprobado algunas tendencias, hoy claramente evidentes: a) el aumento de las tasas de actividad; b) el aumento de la ocupación femenina en sincronía con la expansión del sector terciario; c) el aumento de la desocupación femenina y, por tanto, de la oferta de trabajo a la mujer, en especial a la mujer joven; d) aumento de la presencia femenina en todos los cursos de formación, hasta alcanzar el equilibrio con la masculina y, en algunos casos, superarla; e) la disminución de la fecundidad.

Se debe señalar que estos cambios se llevan a cabo dentro de un proceso de profunda reestructuración de la economía occidental que implica una redimensión de los empleos en la industria y la crisis de la perspectiva del pleno empleo.

Pero, retomando el hilo de mi razonamiento en relación con las conceptualizaciones y los modelos interpretativos, pienso que en los últimos años las investigaciones se han concretado en una serie de direcciones que se pueden resumir, a partir de los criterios metodológicos utilizados y de los centros de interés de las investigaciones, básicamente en dos grupos: a) uno relacionado sobre todo con el análisis estadístico-cuantitativo de datos; b) y otro que se ha centrado en los problemas de la subjetividad y el comportamiento, y de las situaciones que implican la colocación de los sujetos en los contextos de interacción en que se insertan.

En relación con el primer filón al que me he referido, posteriormente se ha profundizado en él:

a) se ha revisado la andadura del mercado de trabajo a través del análisis de su segmentación y las características sexuales de la misma.

b) Se han analizado las características cualitativas de la presencia femenina en el mercado de trabajo: la división entre ocupaciones masculinas y femeninas a través de la categoría interpretativa de la segregación sexual vertical (concentración de mujeres en las cualificaciones más bajas) y horizontal (concentración de mujeres en determinados oficios y profesiones), presentes actualmente.

c) Se han analizado las características de las trayectorias de estudio masculinas y femeninas.

En relación con el segundo filón, el que se ha centrado en los problemas del comportamiento y la experiencia de los sujetos, en mi opinión hay dos puntos que son los más relevantes:

1) La redefinición del trabajo doméstico en términos de trabajo familiar y de servicio, en el sentido de que en la sociedad desarrollada contemporánea el trabajo doméstico también ha sufrido transformaciones en cuanto al elemento característico de dicho trabajo, y se ha convertido en: «el continuo mediar entre la lógica de las necesidades humanas y los recursos externos, regulados por una parte por la lógica de la utilidad o por otra por la lógica burocrática del aparato estatal del Welfare»¹.

2) La individualización de una identidad femenina distinta en relación con el trabajo de carácter social femenino, identificable en una forma de profundización específica, y orientado hacia las necesidades en un sistema de relaciones especial. Forma de producción específica que nacería de la experiencia humana femenina en el trabajo familiar².

Por ejemplo, a través de una serie de investigaciones sobre la subjetividad trabajadora que ha puesto en cuestión la imagen de una clase trabajadora como agregado indiferenciado, se ha comenzado a perfilar la presencia de una identidad femenina dotada de características propias, identidad que hasta ahora ha permanecido sumergida y negada: «La forma ambigua de aceptación-resistencia de las mujeres en

¹ L. Balbo, «La doppia presenza», in *Inchiesta*, n. 32, 1978.

² Cfr. U. Prokop, *Realtà e desiderio: l'ambivalenza femminile*, Milán, Feltrinelli, 1978.

relación con el trabajo... se ha considerado irracional y, como tal, negativa. Esta negación ha contribuido a crear en las mujeres una identidad laboral que en general se considera más opaca y que sin embargo es mucho más compleja que la de los hombres»³. Según esta línea de investigación, la complejidad de la experiencia femenina, subrayada por la presencia en el trabajo familiar y de servicio y en el trabajo retribuido en el mercado, no implica sólo un elemento de constrictión sino también un elemento de fuerza en el «mantenimiento de una diferencia, de la preservación de sí misma en relación con los modelos laborales dominantes»⁴.

El conjunto de los resultados de estos estudios, entrecruzándose con algunos tipos de análisis, como los relacionados con la economía informal y con los procesos de construcción de la identidad en la sociedad compleja, ha contribuido, en mi opinión de forma determinante, en la redefinición conceptual de algunos términos clave en el debate cotidiano, como los conceptos de trabajo, ocupación-desocupación, clases sociales. Ante una sociedad en rápido cambio, profundos procesos de transformación en el trabajo y en el orden de las clases sociales, la aparición de necesidades diferenciadas y complejas, ante una tendencia —aunque contradictoria— por parte de los individuos a afirmar la propia identidad en términos de diferencia más que de identificación en entidad colectiva, realmente es necesario preguntarse de qué forma las conceptualizaciones más habituales tienen fuerza y capacidad para representar tales cambios. El punto de vista de la diferencia sexual, la capacidad para representar, incluso en el plano simbólico, la experiencia humana femenina, parece ahora un paso necesario para la comprensión del presente y para intentar imaginar el futuro.

Creo que, esencialmente, hay dos modelos interpretativos posibles de la dinámica actual y de las perspectivas de futuro del trabajo de la mujer: uno basado en la lógica de la igualdad y que confluye, como límite, en la figura del andrógino, posible en un contemporáneo imaginario, y otro basado en la diferencia.

Estoy convencida de que el primero será útil para comprender algunos aspectos —los más inmediatos y visibles de la experiencia laboral femenina— pero que también, como lo hace el paradigma de

³ A. Pesce, «I percorsi della differenza e dell'uguaglianza», in *Inchiesta*, n. 71-72, 1986.

⁴ A. Pesce, *ibidem*.

la debilidad, reducirá su complejidad. Además, pienso que ambos son el origen de la desvalorización que ha sufrido históricamente la experiencia humana femenina en las representaciones sociales. Con esto no quiero decir que debamos infravalorar, y mucho menos discutir, la política encaminada a promover la paridad e igualdad entre los sexos, sólo quiero decir que tal política debe tener en cuenta la diferencia sexual no simplemente como variable⁵, porque no es tal, sino que debe tener en cuenta, como elemento básico, la experiencia de uno y otro sexo.

En esta perspectiva creo que debe ir incluida la redefinición del concepto de paridad, que ya hace tiempo, en el debate internacional, ha tenido un deslizamiento significativo, convirtiéndose en «igualdad de oportunidades».

Quisiera ahora ejemplificar de alguna forma la doble perspectiva interpretativa que he señalado, a partir de un cuadro muy esquemático de la situación ocupacional y profesional de la mujer. Para ello utilizaré algunos datos relacionados, sobre todo, con la situación italiana, pero que, sin embargo, representan tendencias generalizables.

Sobre datos italianos tenemos por ejemplo que en Emilia Romagna las tasas de actividad femenina pasan, entre el 71 y el 81, del 29,8 al 33,6 %. Las amas de casa del 48 % al 26 %⁶.

Si descomponemos estos datos generales relacionándolos con generaciones los resultados son todavía más llamativos⁷.

¿Qué es lo que emerge de los datos? En primer lugar la tendencia a la desaparición del ama de casa a jornada completa, figura que históricamente nace con la revolución industrial, más exactamente en una de sus fases, desaparición que no implica la desaparición del trabajo necesario para la reproducción.

Mirando hacia el futuro, según las previsiones de EUROSTAT, en el 2000 se encontrarán en Europa 20 millones de trabajadoras potenciales más.

Si analizamos datos relacionados con la formación escolar vemos, como ya he dicho, una tendencia, común a todos los países desarro-

⁵ Cfr. L. Bianchi, *L'appartenenza di sesso come variabile?*, en prensa.

⁶ Cfr. V. Capecchi, «I percorsi di studio-lavoro femminili e maschili: riflessioni sul significato che possono avere le azioni positive», in *Dalla parità all'uguaglianza delle opportunità. Atti del convegno*. Milán, F. Angeli, 1987.

⁷ L. Zanuso, *Le generazioni, le donne, il lavoro*, in *Politiche del lavoro*, n. 1, 1986.

llados, a una igualdad, incluso superioridad en algunos casos, de la presencia femenina.

La discriminación sexual, en términos horizontales o verticales, sigue siendo fuerte, y tiende a replantearse en las futuras generaciones, aunque se pueden individualizar algunos cambios.

En síntesis se puede afirmar que la mujer ha llevado a cabo profundos cambios estructurales: un mayor nivel de instrucción, una presencia mayor en la economía oficial, y una presencia mayor en las profesiones masculinas, en especial en las profesiones a nivel de empleadas. Sin embargo hay algo que sigue siendo muy significativo: la sistemática exclusión de la mujer en las direcciones de tipo técnico científico y en las profesiones de mayor prestigio y poder, y la pervivencia del carácter femenino del trabajo familiar. Esquemáticamente se puede afirmar que hay dos fuentes de desequilibrio que se enmascaran en la pertenencia a distintas clases sociales: la ausencia de igualdad de las mujeres en las profesiones de mayor prestigio y poder y la ausencia en igualdad con los hombres en la actividad y tareas relacionadas con la esfera de la reproducción.

Es interesante tener en cuenta que estos cambios estructurales se han recogido en el campo de la demanda: esto son señales que indican una mayor atención a la mujer por parte de las personas que proporcionan el trabajo, como si la ampliación de la oferta de trabajo disponible permitiese unas posibilidades de selección más amplias según la mayor o menor conveniencia. En un editorial de *The Economist* de agosto de 1986 titulado «Why the Women get the jobs?» se hace un elogio de la mayor flexibilidad femenina en relación con la prestación laboral, en el sentido de que las mujeres están más «habituadas al estudio de una carrera, a adaptarse a horarios flexibles, más dispuestas a cambiar de carrera y tipo de trabajo en más momentos de su vida laboral». Por eso, en relación con la rápida transformación del trabajo, con el problema de una mayor movilidad profesional y de procesos más rápidos de reconversión, con la probable expansión de formas de trabajo part-time o de reparto de trabajo la mujer, precisamente porque históricamente ha estado excluida del modelo dominante del trabajo industrial a tiempo total, y tener por tanto posturas más dúctiles, será una mano de obra más apetecible para la empresa.

Está claro que en este momento nos debemos enfrentar con una amplia discusión sobre el término flexibilidad y su significado, tanto desde el punto de vista del trabajador o trabajadora como del de la

empresa. Incluso las previsiones que se han hecho recientemente sobre las consecuencias de la nueva tecnología en relación con la mano de obra femenina, previsiones que ponen en evidencia el riesgo de una drástica reducción de puestos de trabajo en ocupaciones típicamente femeninas, como es, por ejemplo, el trabajo de oficio, parecen haber adquirido hoy día una nueva dimensión. Siguiendo con el editorial de *The Economist* anteriormente citado, vemos que la mujer está ahora «en la industria de la información (incluidas las relaciones públicas, los servicios computerizados y la imprenta), los servicios financieros, el turismo, el diseño. Las partes de la economía en las que la presencia de la mujer es más rara (es decir, la dirección y los cuadros intermedios de la industria manufacturera de medianas y grandes dimensiones) son aquellas que están en mayor decadencia». Por tanto, según estas previsiones, la sociedad post-industrial, que está viviendo la decadencia de las profesiones obreras tradicionales, el predominio de la producción inmaterial, la crisis del modelo laboral que se había establecido a raíz de la industrialización, el desarrollo de los servicios, podría significar un mayor equilibrio entre los dos sexos en cuanto a la participación en el trabajo, si no directamente una ventaja a favor de la mujer. También podríamos extraer enseñanzas de las previsiones USA, establecidas por el Department of Labor en relación con el empleo hasta finales de 1995, pero sólo en el caso de que se diese una expansión de la ocupación (Frey).

Para concluir, en el momento actual el mayor obstáculo para el aumento de la ocupación femenina podría constituirlo la ausencia de la mujer en las rúbricas de formación de tipo técnico-científico, esta menor presencia sin embargo está teniendo una leve inversión de la tendencia.

¿Cómo podemos interpretar estos datos? ¿Cuáles podrían ser las categorías y modelos más eficaces para interpretar en profundidad esta tendencia? En una primera lectura se podría afirmar que se ha recorrido mucho camino, y que el problema más importante para el futuro del trabajo de la mujer es el de continuar trabajando para superar la segregación hasta ahora existente, en la perspectiva, aún lejana pero posible, de una esencial paridad cuantitativa y cualitativa de la presencia masculina y femenina en el mercado de trabajo.

Pero en una revisión más atenta el cuadro se complica. En primer lugar es necesario comparar estos datos con los profundos procesos de transformación del trabajo ya revisados, y, sobre todo, con la expansión o la reducción de las posibilidades de trabajo disponi-

bles. En segundo lugar es necesario, en mi opinión, tener en cuenta la complejidad de la experiencia femenina, de forma que una vez más nos encontramos con que el trabajo familiar y de servicio y el problema de la reproducción no son fantasmas invisibles. En tercer lugar, no se pueden negar los profundos y estructurales cambios demográficos que marcan nuestra época, como consecuencia de los cuales se puede prefigurar una especie de implosión demográfica de la sociedad desarrollada con las consecuencias que ello tendría sobre la población en las relaciones Norte-Sur.

Ahora bien, yo no estoy en condiciones de dibujar con una aproximación sistemática escenarios futuros que comprendan el conjunto de las variables (demográficas, económicas, sociales, políticas, culturales) que es necesario tener en cuenta en un análisis complejo de la realidad. Me limitaré, por tanto, a formular de forma esquemática dos o tres hipótesis interpretativas, e indicar algunos posibles campos de investigación.

Si al imaginar el futuro se utiliza como categoría principal, y prácticamente única, la de la segregación, y ésta se limita a una lectura que subraya los datos estadísticos, se puede formular, como ya he dicho, la hipótesis de una progresiva ruptura de la segregación, al menos como línea de tendencia. Comparando esta tendencia con la de una posible disminución de la cantidad de trabajo disponible y con la de una cada vez más clara polarización entre un área restringida del mercado de trabajo que comprende las profesiones de alta cualificación y un área más extensa de todos aquellos trabajos que se definen como «bad jobs», se podría dibujar «un escenario hiperliberal en el que compiten por el trabajo, convertido en un recurso excepcionalmente escaso, jóvenes preparadísimos de ambos sexos... donde por fuerza se encontraría una reducida élite de vencedores y vencidos, y una extensa ciénaga de trabajadores y trabajadoras confinados en trabajos marginales, descualificados, o directamente desocupados»⁸. Se trata, al menos, de una ruptura de la segregación dentro de una jerarquía social rígidamente establecida.

Una lectura alternativa, siempre dentro de una hipótesis que da preferencia al modelo interpretativo de la segregación, es la del posible replanteamiento de este problema. De hecho, sigue existiendo

⁸ L. Gallino, «Culture emergenti del lavoro e decisioni manageriali», in *Quaderni di Sociologia*, n. 8, 1987.

el riesgo de una posible reducción de la demanda de trabajo que de nuevo penalice a la mujer, o, como es más probable, que el aumento de los trabajos a tiempo parcial signifique una concentración de la mujer en este sector, lo cual es siempre el mecanismo selectivo más fuerte que se puede utilizar sobre la base de una discriminación sexual. También se puede dar una reclasificación en términos de utilidad y prestigio social de las profesiones en las que aumenta la presencia femenina.

Este conjunto de consideraciones me lleva a subrayar la importancia, en el plano político, de todos estos elementos, como por ejemplo el conjunto de acciones positivas que tienden a eliminar los obstáculos que impiden una igualdad de oportunidades efectiva.

De cualquier modo, pienso que en ambos casos el modelo interpretativo de la segregación, como el paradigma de la debilidad, reduce la complejidad de la experiencia femenina e, incluso, en cierta medida es simplificada en relación con la representación simbólica que muchas mujeres han empezado a manifestar de dicha experiencia.

Si, por el contrario, siempre refiriéndonos a la imaginación del futuro, entramos en el tema, antes citado, de la existencia de una identidad laboral connotada sexualmente y valoramos el significado de la gran cantidad de trabajo realizado por la mujer para la reproducción de las condiciones cotidianas de la existencia, el escenario es distinto. De hecho se puede prefigurar una definición del concepto de trabajo, en el sentido de una ampliación que comprenda el complejo de actividades productivas y reproductivas desarrolladas en el mercado, en la economía informal, en la economía doméstica y familiar. Teniendo en cuenta, como se ha hecho también en la ampliación en el plano económico, y en base a estimaciones aproximativas, que si se computara todo el trabajo familiar el PIB aumentaría de 1/3 a 1/4 del total⁹. Y no sólo eso, teniendo en cuenta esta perspectiva más amplia se podría incluso pensar en una redefinición del espacio de la prestación laboral en la vida del individuo, en una ampliación de las posibilidades de trabajo, en modelos laborales más flexibles en relación con las necesidades individuales, en una distinta distribución del tiempo, entendido como uno de los recursos más preciosos de la persona, tanto en su dimensión de tiempo biográfico, cotidiano, etc. El binomio flexibilidad/rigidez, al que me he referido al comienzo

⁹ Cfr. L. Balbo, «Cicli di vita e cicli di lavoro: alla ricerca di pari opportunità», in *Politica ed Economia*, n. 6, 1986.

de mi exposición, perdería así su connotación en términos de valor (zonas fuertes/zonas débiles) y aquella otra, evocada en *The Economist*, de una total disponibilidad de la fuerza de trabajo en relación con las conveniencias de la empresa; y en una sociedad más móvil y flexible en conjunto, se ampliaría el horizonte de las posibilidades, de las expectativas de vida abiertas a cada individuo. En fin, esta perspectiva permite entrever una posibilidad de expansión de la cantidad de trabajo en relación con la necesidad de responder a necesidades individuales cada vez más diferenciadas y complejas (yacimientos).

Se perfila así un escenario futuro en que se puede delinear una redistribución de toda la actividad laboral y replantear una cultura del trabajo, o mejor, del obrar humano, que comprende también la experiencia femenina.

Sin embargo, tampoco este escenario parece tranquilo y seguro.

Volviendo al análisis del presente, creo que sería necesario, para definir más claramente la aproximación que he intentado plantear, continuar las investigaciones en torno a algunos núcleos problemáticos:

1) La profundización, a través del estudio de los ciclos vitales, de la relación entre esa mayor presencia femenina en el mercado de trabajo opcional y la experiencia global de vida de varias generaciones de mujeres.

2) Una revisión de un análisis de las clases sociales y de las relaciones de poder que tenga en cuenta que en cada clase hay hombres y mujeres portadores y portadoras de culturas distintas, incluso para romper con la visión fantasmagórica de la mujer como ser absoluto, más allá de su situación en una determinada clase, y situar el problema de la diferencia entre las mujeres y las distintas posibilidades de libertad que se da a cada una.

3) Una reflexión que haga surgir a la luz un tema que permanezca en la sombra, en todos nuestros análisis, como si fuese un tabú: el conflicto entre los sexos y las formas evidentes y soterradas de manifestarse.

He intentado argumentar mi afirmación de que sólo a través de una aproximación que haga visible la complejidad de la experiencia laboral femenina será posible iluminar los límites de los modelos in-

terpretativos que tienden a su simplificación y de los términos habituales, aparentemente neutros, que cotidianamente utilizamos para analizar el trabajo. «Neutro —ha afirmado Luce Irigaray¹⁰— quiere decir ni uno, ni otro, pero para poder serlo debe comprender al uno y a la otra.»

¹⁰ Cfr. L. Irigaray, *Parler n'est jamais neutre*, París, Minuit, 1985.

COLECCIÓN HISTORIA SOCIAL

* Jeffrey G. Williamson
CAPITALISMO Y DESIGUALDAD
ECONOMICA EN GRAN BRETAÑA

* David Montgomery
EL CONTROL OBRERO EN ESTADOS
UNIDOS

Estudios sobre la historia del trabajo, la
tecnología y las luchas obreras

* David F. Noble
EL DISEÑO DE ESTADOS UNIDOS
La ciencia, la tecnología y la aparición del
capitalismo monopolístico.

* Sidney Pollard
LA GENESIS DE LA DIRECCION DE
EMPRESA MODERNA
Estudio sobre la revolución industrial en Gran
Bretaña

* Edward Shorter y Charles Tilly
LAS HUELGAS EN FRANCIA, 1830-1968

* Paul K. Edwards
LAS HUELGAS EN LOS ESTADOS
UNIDOS, 1881-1974

* Alfred D. Chandler
LA MANO VISIBLE
La revolución en la dirección de la empresa
norteamericana

* Compilación e introducción de Arthur
J. Taylor
EL NIVEL DE VIDA EN GRAN BRETAÑA
DURANTE LA REVOLUCION
INDUSTRIAL

* Henri Phelps Brown
LOS ORIGENES DEL PODER SINDICAL

* Gloria Nielfa Cristóbal
LOS SECTORES MERCANTILES EN
MADRID EN EL PRIMER TERCIO DEL
SIGLO XX

Tiendas, comerciantes y dependientes de
comercio.

* Compilación de John T. Dunlop y Walter
Galenson
EL TRABAJO EN EL SIGLO XX

* David M. Gordon, Richard Edwards y
Michael Reich
TRABAJO SEGMENTADO,
TRABAJADORES DIVIDIDOS

La transformación histórica del trabajo en los
Estados Unidos

COLECCIÓN CLÁSICOS

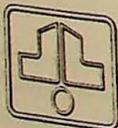
* Bernard Lazare
EL ANTISEMITISMO. SU HISTORIA Y
SUS CAUSAS
Edición original de 1894

ENSAYOS FABIANOS
Escritos sobre el socialismo. Edición original de
1889

* J. L. Hammond y Bárbara Hammond
EL TRABAJADOR DE LA CIUDAD

* J. L. Hammond y Bárbara Hammond
EL TRABAJADOR DEL CAMPO

* J. L. Hammond y Bárbara Hammond
EL TRABAJADOR ESPECIALIZADO



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
CENTRO DE PUBLICACIONES
Huertas, 73. 28014 MADRID

Características del trabajo de la mujer: el caso español

José Ignacio Casas

Introducción

El análisis sociológico del trabajo de la mujer en España tropieza con algunos escollos metodológicos que no son, sin embargo, privativos del caso español. Estos obstáculos se refieren principalmente a: 1) el enfoque que subyace a la noción asumida implícitamente sobre el mercado de trabajo y a la propia noción de trabajo; 2) la tendencia a estudiar la esfera del trabajo separada de otros ámbitos de la vida social, en particular de la esfera de la participación pública/política y de la esfera de lo privado (familia y hogar); y 3) las categorías bajo las cuales se elaboran las estadísticas laborales utilizadas como fuentes de información.

Los obstáculos enunciados no son independientes entre sí, sino que se entrelazan en el seno de concepciones generales que abordan el trabajo de la mujer desde distintas ópticas. En un cierto sentido se puede decir que en este terreno se ha partido de cero, ya que hasta no hace mucho tiempo el trabajo de la mujer no ha sido considerado como objeto de estudio específico. La propia evolución de los distintos enfoques teóricos sobre la situación laboral de la mujer es ilustrativa de las dificultades halladas para remover nociones bien arraigadas en la sociología al uso.

Enfoques teóricos sobre el trabajo de la mujer

En efecto, hasta hace sólo unos treinta años el enfoque imperante en el análisis del trabajo de la mujer era pura y simplemente el de ig-

norarlo. Cuando se hablaba de trabajadores se presumía, sin explicitarlo, que se trataba de varones. El trabajo de la mujer era algo accidental, coyuntural, subsidiario, periférico y, en definitiva, sin importancia teórica ni práctica. Esta invisibilidad laboral de la mujer empezó a perder entidad durante la década de los sesenta, cuando los modernos movimientos feministas, por un lado, y la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo asalariado, por otro, adquirieron carta de naturaleza.

La manera clásica de abordar entonces la presencia laboral de la mujer fue —y todavía en buena parte lo sigue siendo en la actualidad— comparándola con la situación de los varones. Este enfoque, que podría denominarse comparativo, consiste pues en analizar el trabajo de la mujer a la luz del trabajo del varón. Se presume que este último hay que tomarlo como modelo, de modo que la mujer será «más trabajadora» cuanto más se acerque su perfil laboral al del varón. Esta manera de abordar la cuestión asume implícitamente dos supuestos fundamentales. El primero puede enunciarse diciendo que se parte de una noción de trabajo no explicitada. Y en la medida en que no se hace una definición rigurosa de lo que se entiende por trabajo se asume por defecto la noción socialmente imperante de éste, con todas las connotaciones de la misma. Así el trabajo sería una realidad unívoca, claramente identificable y distinguible de otras realidades de la vida social. El mundo del trabajo sería aquél separado del de la familia, las relaciones sociales y personales o la política, en el que los individuos se «ganan la vida», es decir perciben un salario o renta económica a cambio de su aportación personal. Como este enfoque comparativo no realiza una crítica a la «cultura» e ideología actual del trabajo, toma como elementos intemporales del mismo las formas sociales que éste reviste. En concreto, al dar por válida la ecuación «trabajador tipo = trabajador varón» se considera que los rasgos masculinos y machistas imperantes en la esfera del trabajo forman parte del trabajo en sí («el trabajo es cosa de hombres»). Por ejemplo, la organización temporal del trabajo (ciclo de vida laboral y ritmos anual, semanal y de jornada diaria) suele estar más adaptada al ritmo biológico y social del varón que al de la mujer, sin embargo los análisis sobre el mercado de trabajo rara vez tienen en cuenta este punto.

En segundo lugar, el enfoque comparativo concibe el mercado de trabajo como un continuum de situaciones laborales, ordenadas según el beneficio económico y prestigio social que reportan. A su

vez la configuración de la fuerza de trabajo sería la de una larga fila de personas cuya colocación más avanzada o más atrasada en la misma dependería de causas externas a la propia lógica de las relaciones sociales, fundamentalmente del esfuerzo personal de cada una. En términos económicos, se supone que el mercado de trabajo es perfectamente competitivo. De este modo no se tiene en cuenta ningún tipo de relación estructural que pueda existir entre unas posiciones laborales y otras, o entre la capacidad de unas u otras personas para competir en el mercado de trabajo.

Las conclusiones de los estudios realizados según el enfoque comentado se pueden resumir diciendo que se constata una insuficiente integración de la mujer en el mercado de trabajo. Esta insuficiente integración se traduce en algunos rasgos típicos. Así: la tasa de actividad femenina es muy inferior a la del varón mientras que, a su vez, la tasa de desempleo femenina es mayor; las mujeres que acceden al mercado de trabajo están infrarepresentadas en una mayoría de ocupaciones «entre ellas las más prestigiadas y/o rentables» y sobrerrepresentadas en un estrecho abanico de ocupaciones «femeninas»; las condiciones salariales y de trabajo son inferiores a las de los varones; dentro de una misma ocupación las mujeres se concentran en los escalones inferiores de la pirámide jerárquica; la proporción relativa de mujeres se eleva en los puestos de trabajo precarios, a tiempo parcial, trabajo a domicilio, eventual o sumergido; etc.

Las conclusiones para una política social que se derivan de este enfoque también son conocidas. Las medidas puestas en práctica suelen ir en el sentido de impulsar la competitividad de la mano de obra femenina a través de dos tipos de acciones: la eliminación de la legislación que prohíbe el acceso de la mujer a determinadas ocupaciones o puestos de trabajo; y las campañas de animación dirigidas, bien a las mujeres para que entren más decididamente en el mercado de trabajo y en especial en las áreas tradicionalmente masculinas, bien a los empresarios para que superen los prejuicios que inciden en la contratación de mano de obra femenina.

Las conclusiones rápidamente esbozadas en ambas vertientes no son incorrectas por sí mismas sino por ser incompletas, de la misma manera que el enfoque teórico del cual se deducen es erróneo más por lo que no tiene en cuenta que por aquéllo que pretende analizar. En efecto, comparar la situación laboral de varones y mujeres constituye un paso necesario como punto de partida para abordar las reales dimensiones del problema. Pero si no se toma en consideración

que las nociones de trabajo y de mercado de trabajo que se utilizan contienen elementos relacionados con la propia división social por géneros, entonces se incurre en el error de intentar comparar con criterios de igualdad realidades que son en sí distintas.

Un paso fundamental en la superación de este simplismo comparativo es lo que se podría denominar como el enfoque de la diferencia. Desde esta nueva perspectiva ya no se asume tácitamente que la mujer tenga que imitar al varón en su comportamiento laboral, sino que se considera que su forma de estar en el mercado de trabajo es diferente, con unas expectativas y una jerarquía de valores distintas y no asimilables a las del varón. Para éste, su realización personal está indisolublemente ligada a su realización profesional. A su vez las prioridades vitales de la mujer serían otras, ya que el afecto, la familia o lo que ambiguamente se recoge bajo la noción de «realizarse como mujer», estarían ocupando una posición más relevante que en el caso del varón. Además los valores asociados al desarrollo profesional no serían tanto los de poder o bienestar material, sino más bien los de un trabajo bien hecho o al servicio de los demás.

El cambio de paradigma analítico que así se produce es paralelo, en el terreno de la acción social, al paso de la reivindicación de la igualdad entre los sexos a la reivindicación de la diferencia. Ya no se trata entonces de que la mujer se acerque en lo posible al modelo masculino sino de reivindicar un modelo femenino alternativo. La mujer debería perder su complejo de inferioridad ante el varón y afirmar, en cambio, la validez (e incluso superioridad) de los valores femeninos. En el terreno del estudio de la situación laboral de la mujer se produciría una reorientación de su objeto, de modo que lo principal no sería ya analizar de dónde está ausente la mujer sino sobre todo en dónde está presente y cuáles son las actividades que comprende y las formas que adopta esa presencia.

Este segundo enfoque aparentemente permite perspectivas ideológicas muy separadas entre sí. Por un lado, los economistas neoclásicos del capital humano y la *new home economics* (Becker, 1965 y 1980; Mincer, 1980; Mincer y Polachek, 1980) suponen que las productividades marginales de varones y mujeres son distintas frente a las tareas domésticas y frente al trabajo extrahogareño en el mercado laboral. Unos y otras reparten su tiempo de forma que sea más productivo para la unidad familiar en su conjunto. El tiempo y las energías dedicadas en su momento a la formación, y la orientación de ese esfuerzo en una u otra dirección, es funcional con las expectati-

vas de dedicación en la vida adulta posterior: preponderantemente hacia una actividad en el mercado de trabajo o hacia una actividad en el seno de la familia y el hogar. Estos factores serían entonces los que explicaran la desigual distribución de la mano de obra femenina y masculina en el seno del mercado de trabajo. Dado que entre los intereses prioritarios de las mujeres no está el desarrollo de una carrera profesional no es extraño, se argumenta, que su posición en el mercado laboral sea peor que la del varón. Los autores antes citados reconocen que pueda existir una discriminación sexista, precisamente cuando el empresario que perjudique de este modo a la mano de obra femenina lo hiciera más allá de lo que una expectativa razonable aconsejara. Se trataría entonces de un comportamiento no basado en el cálculo económico racional sino en preferencias («tastes») de origen social general.

Desde otras perspectivas ideológicamente muy alejadas de los economistas neoclásicos, se pueden detectar también algunos aspectos centrales del paradigma o enfoque de la diferencia. Así, los teóricos de la segmentación del mercado de trabajo (Doeringer y Piore: 1971; Loveridge y Mok: 1979; Reich, Gordon y Edwards: 1980) señalan la existencia de (al menos) dos sectores en el mercado de trabajo: el primario y el secundario. En el sector primario se localizarían los puestos de trabajo con una cualificación media o alta, condiciones laborales atractivas y elevada estabilidad, mientras que el sector secundario englobaría las distintas modalidades de trabajo precario. Entre los partidarios de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo dista mucho de haber unanimidad en cuanto a las causas y génesis de la misma, y en particular de si es un fenómeno originado en el comportamiento de los demandantes de mano de obra, de los ofertantes o de la interacción entre ambos lados. Pero normalmente se considera que las pautas de distribución de la mano de obra entre el sector primario y el secundario obedecen a factores como el nivel de formación recibida o las expectativas de continuidad en el ejercicio de una actividad laboral. Esas pautas se ven reforzadas de modo más o menos universal por la existencia de factores demográficos como la raza, el sexo, la religión, etc. Se estaría así en presencia de dos (o más) mercados de trabajo, que funcionan de hecho como compartimentos estancos, en cada uno de los cuales un cierto tipo de demanda de mano de obra se encuentra con su correspondiente oferta —voluntaria o forzosa, esto no es lo importante— de la misma. Un ejemplo típico sería el del mercado de trabajo a

tiempo parcial, en el que se supone que buena parte de las personas en ese régimen laboral lo están así porque se ajusta a sus posibilidades y/o prioridades personales.

En fin, desde una perspectiva feminista el paradigma de la diferencia se traduce en una crítica a las formas patriarcales bajo las cuales se estructura el mundo del trabajo (Walby, 1986). Este no es un terreno neutral al que accedan de la misma forma varones y mujeres, sino que es un mundo masculino y machista adaptado a los primeros y que perjudica a las segundas. Los valores imperantes en el ámbito laboral serían valores fundamentales masculinos: la competitividad, la progresión profesional como forma de realización personal, la ambición de prestigio y ascenso social, etc. Pero junto al ámbito de la producción habría que tomar también en consideración la existencia del ámbito de la reproducción (Barrère-Maurisson y otros, 1984), no como mundos separados sino interrelacionados. La reproducción incluiría, a partir de la producción de los hijos y de los individuos en general, todo un conjunto de actividades a excepción de las actividades de producción de mercancías. Las esferas de la producción y de la reproducción no deben confundirse con la distinción ya clásica entre las esferas de lo público y de lo privado, porque la reproducción no es una actividad realizada exclusivamente entre las cuatro paredes del hogar ni carece de relevancia social. Precisamente, al contrario, habría que reivindicar la legitimidad e importancia propias de las actividades que desarrollan las mujeres, en vez de poner el acento tanto en empujar a éstas a copiar el modelo de actividad (laboral) masculino. Este cambio de orientación vendría avalado por un conjunto de estudios que muestran que el prestigio social de una profesión o puesto de trabajo determinados no es independiente del porcentaje de varones o mujeres que lo ejercen. El análisis histórico señala que el acceso o expulsión masivos de mujeres de tal o cual rama profesional coincide con la disminución o el aumento de la importancia socio-laboral de la misma.

El enfoque de la diferencia, en las distintas versiones que se han esbozado en los párrafos anteriores, supone un indudable avance respecto al enfoque comparativo, por cuanto contextualiza el análisis del mercado de trabajo y la situación en el mismo de los distintos sectores de la mano de obra. Pero si el primer enfoque consideraba que no existía más que un único modelo de ser trabajador (implícitamente, el modelo masculino), el segundo enfoque propone dos (el masculino y el femenino) identificables y definibles por sí mismos,

aunque mantengan una relación entre ambos. Este dualismo corre el peligro de legitimar de hecho una distribución de roles laborales existente, aunque propongan y/o reivindiquen un reconocimiento social nuevo. Tampoco bajo este enfoque se hace una revisión crítica de la noción de trabajo, ni de la relación existente entre las formas sociales que asume la actividad productiva y los mecanismos de participación en la vida social y pública.

Un último enfoque que se va abriendo paso en las investigaciones sobre el trabajo de la mujer considera que no se puede explicar éste sin analizar también el trabajo del varón. Más allá de considerarlos iguales o distintos, el trabajo de la mujer y el del varón son sobre todo interdependientes. La resolución de esta cuestión pasa por reformular qué se entiende por trabajo y qué relaciones mantiene con otros ámbitos considerados extralaborales. Por ello no se puede analizar la realidad del trabajo sin tener en cuenta otras esferas de la vida social. La actividad laboral no es plenamente aprehensible si no se tiene en cuenta su relación con la esfera de la participación en la vida pública y de acceso al poder social. Pero el análisis también quedaría sesgado si no se examinaran las relaciones con la esfera de las actividades en el seno de la familia y el hogar. Esa doble interdependencia —la de familia/trabajo/participación social y la de trabajo de la mujer/trabajo del varón— será desarrollada en los apartados siguientes.

El alcance social del trabajo y del empleo

Durante los últimos años un número creciente de estudios han puesto de manifiesto la ambigüedad que existe en la noción de trabajo (Anthony, 1977; Pahl, 1984). En efecto, este término es usado para referirse al menos a dos cosas diferentes: a la actividad de producción y transformación de bienes, servicios o símbolos, por un lado, y a la atribuida a una posición social, jurídica o económicamente reconocida como empleo, por otro. Así, cuando se habla de «no tener trabajo» en realidad se está hablando de no tener un empleo remunerado. En cambio la actividad de un ama de casa, por ejemplo, es sin duda un trabajo pero que carece de ese reconocimiento social como ocupación o empleo. De este modo, las amas de casa son consideradas en las estadísticas oficiales como población no activa.

Entre las dos acepciones señaladas no existe coincidencia ni inclusión de la una en la otra: se puede encontrar trabajo productivo fuera de las ocupaciones reconocidas socialmente como tales y existen muchas ocupaciones en las que se trabaja bastante poco... Aquí a la primera acepción se la denominará simplemente trabajo y a la segunda empleo. En ambos casos las actividades comprendidas y la organización de las mismas están definidas a través de las prácticas sociales, aunque con consecuencias muy distintas para la persona que las realiza. Así, en el caso de trabajos no identificables como empleos, por ejemplo el trabajo doméstico, su regulación no viene dada por instituciones propias del mercado de trabajo sino más bien por la institución familiar u otro tipo de instituciones de diferente índole.

En cambio tras la noción corriente de persona empleada u ocupada hay la idea de un agente económico que, como empresario, como trabajador o profesional autónomo, o como trabajador asalariado (el «trabajador libre» de las primeras teorizaciones sobre el capitalismo), opera libremente en el mercado de bienes y servicios o en el mercado de trabajo. Su actividad es una actividad para el mercado y no para los miembros de la unidad familiar. Por eso quien ocupa un empleo en el sentido señalado ocupa también un lugar socialmente significativo.

Porque el empleo es en realidad una institución social (Kumar, 1984) con características determinadas. En efecto da al individuo coordenadas de referencia en la sociedad; permite la interacción con los otros, interacción reconocida públicamente bajo la forma de contrato; otorga un estatus y autoestima, sancionado por una remuneración y una identidad en el seno de un grupo social de referencia (los compañeros de trabajo o los colegas de profesión); estructura y da sentido a la vida del individuo que ocupa el empleo; permite la participación en la cosa pública, a través de instituciones u organizaciones de más amplio alcance —la empresa, el sindicato, el mercado, etc.— que de una manera u otra intervienen en la regulación de la vida pública (Fox, 1980; Parker, 1983).

Dicho de otra manera, un empleo define una manera de estar en la sociedad, de participar en lo público. No todos los empleos tienen el mismo alcance respecto a estas dimensiones sociales. La proyección pública de un empleo es mayor cuanto mayor sea su autoridad jerárquica —mando y poder de decisión— o su autoridad funcional —exclusividad del experto, derivada del saber técnico o de un estatus jurídico específico.

Allí donde la actividad de trabajo de un individuo no está sancionada socialmente bajo la forma de empleo se está en presencia de la denominada economía informal o, en concreto, el trabajo doméstico. En estos casos la significación social y política que un empleo lleva aparejado no se da en absoluto, con la consiguiente dependencia y subordinación respecto a quien en cada caso ejerce como agente económico cara al mercado.

La interrelación entre familia y trabajo: su incidencia en el varón y en la mujer

Si la mayoría de los enfoques que abordan el trabajo de la mujer no han sido capaces de superar un cierto sesgo economicista y ver las relaciones entre empleo y participación en lo público, muchos de ellos tampoco han establecido la conexión entre el empleo remunerado y las relaciones en el seno de la familia. No se va a entrar aquí en las discusiones en torno al papel económico de la familia y el carácter del trabajo doméstico (Redclift, 1985; Close y Collins, 1985), sino más bien en la repercusión que la división del trabajo en la familia tiene en los roles de mujer y varón en el mercado de trabajo (Oppong, 1979 y 1980).

En la familia y en el mercado de trabajo los roles asignados a una y otro son asimétricos, puesto que aunque ambos tengan una participación laboral en los dos campos, la prioridad asignada socialmente a la mujer está en la familia y la del varón en el mercado de trabajo remunerado. Así a la mujer, y en particular la mujer casada, se le reconoce el derecho a trabajar en el mercado laboral; pero este derecho no es reconocido como obligación, sino como una facultad discrecional (Scanzoni, 1978) que tendría que supeditar a su obligación primordial: la dedicación al hogar, al marido y los hijos. El varón en cambio es fundamentalmente el *bread-winner*, el que tiene un empleo remunerado para dar de comer a la familia y es el cabeza o titular de la misma. Sus obligaciones familiares pasan a segundo plano si su trabajo exige una dedicación absorbente.

Junto a esta asimetría, los estereotipos masculino y femenino tienen también otra diferencia. El varón vive sus roles laboral y familiar secuencialmente (Nieva, 1982), es decir sólo cuando acaba uno puede realizar el otro. En cambio para la mujer existe una simulta-

neidad (Haicault, 1984): aunque esté en su puesto de trabajo remunerado no deja de ejercer al mismo tiempo su rol de madre (Iglehart, 1979).

Pero esto no es todo. A este marco de desigualdad entre varón y mujer en sus roles familia/trabajo remunerado hay que añadir un marco de subordinación y dependencia de ésta respecto de aquél. Si se considera ahora el trabajo doméstico —realizado fundamentalmente por la mujer y responsabilidad última de ésta— se observa cómo el beneficiario de este trabajo es el conjunto de los miembros del hogar y en particular el cabeza o titular de la familia en su actuación como agente económico (Papanek, 1979). En efecto, el trabajo doméstico realizado por su mujer permite al varón una mayor dedicación a su trabajo remunerado, lo que mejora su competitividad y nivel de aspiraciones en el mercado de trabajo.

Esta mayor disponibilidad del varón para dedicarse a su trabajo le permite cubrir ciertas actividades paralaborales: viajes o comidas de negocios, prolongación de su jornada habitual, dedicación de tiempo a la ampliación de su formación, etc. Más aún, en ciertos actos sociales derivados de su empleo u ocupación también la mujer está empujada a participar, como es conocida la implicación de la esposa del ejecutivo en el mundo laboral del marido (Pahl y Pahl, 1972; Finch, 1983). En todas estas situaciones, la mujer trabaja para aumentar la capacidad competitiva laboral del marido. El beneficio que obtiene la esposa, caso de ser alguno, lo es siempre no como detentadora de un rol en la esfera de lo público, sino como vinculada a su marido (siendo «la Sra. de...»): es decir, no a título personal, sino a través de su marido y subordinada al mismo. Normalmente esta dedicación de la mujer a la vida profesional de su cónyuge no va acompañada por una dedicación recíproca de éste a la carrera laboral de aquella. Por ello no sólo muchas mujeres sacrifican su progresión profesional a la de sus maridos, sino que éstos cuentan con ese «plus» de dedicación para mejorar su posición en el mercado de trabajo. Dentro del mercado de trabajo, la posición de los varones se ve reforzada en la misma medida en que la de las mujeres casadas está lastrada.

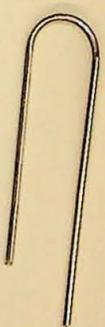
La figura de la ayuda familiar

Las relaciones entre empleo y trabajo, y entre los roles familiares y laborales, quedan ilustradas por una figura recogida en las estadísticas de mano de obra: los «ayudas familiares». La Encuesta de Población Activa, en su versión actual, los define como «las personas que trabajan sin remuneración reglamentada en la empresa de un familiar con el que conviven y del cual dependen» (INE, 1987:46). Se trata por tanto de una situación laboral «frontera» entre los aspectos tratados más arriba y por tanto reveladora de las relaciones apuntadas.

En efecto, normalmente existen dos tipos fundamentales de ayuda familiar, según el vínculo familiar con quien explota la empresa económica: los descendientes y el cónyuge. En la explotación agrícola, el pequeño negocio o comercio familiar, trabajan con frecuencia los hijos. Pero en la mayor parte de los casos el titular del negocio es el marido mientras que la esposa trabaja en calidad de ayuda familiar.

Se trata, en primer lugar, del único caso de trabajo no remunerado que las estadísticas oficiales consideran actividad productiva. Su cuantificación económica es, sin embargo, harto problemática y ofrecería tantas dificultades como el trabajo doméstico. Pero este último es considerado como «sus labores» y quien lo ejerce, como población no activa. La separación entre ambos tipos de trabajos es muchas veces imposible de trazar. Sólo cuando existe una contabilidad exacta y puntual se podría deslindar unas tareas u otras, pero esto normalmente es imposible. Considérese, por ejemplo, el caso de las explotaciones agrícolas familiares, en las que el excedente —fluctuante— de la producción para la autosustentación es vendido en el mercado. El límite entre trabajo doméstico y trabajo para el mercado es variable y definido más por parámetros sociales que económicos.

La segunda característica de este trabajo ejercido por la esposa es que ésta lo realiza porque —y solamente porque— es cónyuge del titular de la explotación familiar. La relación económica entre ambos en el trabajo está determinada por su relación familiar. La subordinación de la esposa a su marido está reforzada por la subordinación laboral al titular de la explotación. Es por tanto la estructura familiar la que fija la modalidad y el contenido laboral de la mujer. Tanto es así que no se considera que la esposa que trabaja en ese régimen descuide sus «obligaciones» o «responsabilidades» como ama de casa o madre, sino justamente al contrario: forma parte de su rol



en la familia. La mujer no vive esas tareas como una «trabajadora» —como una empleada— sino a través de su papel asignado socialmente en el hogar.

El trabajo de ayuda familiar comparte con el trabajo doméstico otra característica: el beneficio y resultado público del trabajo realizado es controlado, gestionado y recibido su reconocimiento por el marido, titular de la explotación. Este es el único agente económico reconocido por la sociedad, el único cuya participación en la vida pública se ve realizada gracias a su actividad de gerente y propietario de la explotación familiar. Así la visibilidad de la mujer como agente económico, como trabajadora, queda totalmente tapada por la figura del marido. Sólo cuando éste falte la mujer le suplirá en la escena pública, como continuadora o sustituta del mismo, y legitimada para hacerlo precisamente porque aquél ya no está o no puede ejercer su papel¹.

Características principales del trabajo de la mujer en el caso español

No cabe hacer aquí una descripción de la situación laboral de la mujer en España, que es una tarea ya realizada en otro lado (Durán, 1972; Alcobendas, 1983; Casas, 1987). Más bien el análisis se centra por resaltar los factores y rasgos básicos de esta situación laboral, por encima del detalle estadístico, aunque se hagan en cada caso las necesarias referencias.

Porque, en efecto, la simple descripción del estado actual, o incluso de la evolución reciente, de la participación de la mujer en el ámbito del trabajo no sacaría a la luz los procesos y elementos complejos, y hasta contradictorios, que determinan esa situación.

El primer elemento a resaltar es la tendencia secular de incorporación de la población femenina al mercado de trabajo *asalariado*. Este sería un mercado de «empleos» en el sentido señalado más arriba.

¹ El acceso de muchas mujeres a un puesto relevante en la política o en el mundo de los negocios se produce, y viene justificado socialmente, porque se recoge el legado del padre o del marido. Un ejemplo reciente es el de Corazón Aquino, heredera del papel político de su marido asesinado.

Porque junto a este mercado la mujer ha estado presente, y sigue estando todavía, en otros mercados de trabajo caracterizados por ser —en términos económicos— muy imperfectos. Es decir, se trata de ámbitos de actividad laboral en los que estructuras de tipo institucional, social y familiar determinan el régimen de esa prestación de trabajo, las modalidades posibles e incluso la propia posibilidad de que se realice o no el trabajo. Los casos más típicos son los ya comentados de la ayuda familiar, el servicio doméstico de las empleadas de hogar, etc. Aquí hay que incluir también buena parte del trabajo a domicilio, ya que la mano de obra femenina en este régimen trabajaría en el propio hogar o simplemente no realizaría ningún otro trabajo remunerado. En la misma situación están muchas de las mujeres que en la Encuesta de Población Activa figuran como empresarias sin asalariadas en el sector agrario, es decir, campesinas que trabajan en la pequeña explotación familiar, pero cuyo poder de decisión sobre la misma es limitado.

La evolución de la presencia de la mano de obra femenina en este tipo de mercados de trabajo «imperfectos» es difícil de delimitar. Durante los años cincuenta, sesenta y principios de los setenta la tendencia ha sido la de una reducción más o menos acelerada de estos mercados. Pero la crisis económica y la posterior reestructuración industrial ha potenciado la aparición de áreas de economía sumergida y trabajo precario que en parte coinciden con esos mercados de trabajo. Ello ha retrasado su desaparición e incluso se ha invertido la tendencia. Donde sí se continúa produciendo un descenso sostenido de población activa femenina es en los sectores agrarios no asalariados, fenómeno ligado al propio envejecimiento de esa población.

En lo que respecta al mercado de trabajo asalariado, habría propiamente que hablar de la incorporación ocurrida en los últimos decenios como de una segunda incorporación. En efecto, la presencia de la mujer en el trabajo asalariado ha sido tradicional en ciertas áreas industriales (textil, alimentación, etc.), y de los servicios (servicios personales, etc.). Lo «nuevo» de esa segunda incorporación es que se trata de una mano de obra más cualificada con unos niveles educativos notablemente más elevados (Casas, 1987: 42-52). Las áreas de incorporación de esta mano de obra han sido las de máxima expansión en esos años: los servicios y sobre todo los correspondientes al sector público (Administración Pública, educación, sanidad, etc.). Esta mano de obra se ha incorporado, pues, en los «huecos» existentes en el mercado de trabajo, rasgo éste que se repite típicamente

en los procesos de inserción de la mujer en el ámbito laboral.

En conjunto se ha producido —se está todavía produciendo— una transformación en la composición de la población femenina ocupada. En otro lugar (Sallé y Casas, 1986: 37-38) se ha intentado estimar el peso de cada uno de sus componentes. Existe un primer colectivo de mujeres de edad relativamente alta, que trabajan en la mayoría de los casos como ayuda familiar o bien, de forma secundaria, como trabajadores autónomos y que se concentran principalmente en la agricultura, el comercio o la hostelería. Este colectivo supondría alrededor del 25-30 % de la población femenina ocupada. El segundo colectivo está constituido por trabajadoras jóvenes, con una baja preparación profesional y que ocupan puestos de trabajo poco cualificados en los servicios o en ramas industriales localizadas (textil y confección). En esta situación está cerca del 50-60 % de las mujeres ocupadas. Finalmente están aquellas trabajadoras con un nivel profesional medio o medio-alto, con una edad promedio intermedia entre los dos colectivos anteriores y que trabajan como asalariadas de los servicios (educación y sanidad) sobre todo en el sector público. Este grupo puede estimarse en otro 10-15 % de las ocupadas. Este es el grupo que ha experimentado un mayor crecimiento, tanto en términos absolutos como relativos, aunque sigue siendo claramente minoritario y confinado a ocupaciones muy determinadas. Es, sin embargo, el grupo con mayor «visibilidad social».

Esta disparidad de situaciones —esta segmentación, podría decirse— reaparece también al analizar la dimensión territorial de la mano de obra femenina. Así por ejemplo, con datos de 1985, en Galicia, la tasa de actividad femenina es del 41 %, con un desempleo del 11,5 % y un porcentaje del 28,3 % como asalariadas. El 60,3 % de las mujeres ocupadas lo están en la agricultura. En Andalucía la tasa de actividad femenina es en cambio del 21,3 %, con un desempleo del 29,9 % y un porcentaje del 71,8 % como asalariadas. El 78,8 % de las ocupadas lo están en el sector servicios (Casas, 1987: 104-9). Resulta por tanto imposible hablar de una población laboral femenina homogénea o con problemas comunes, a excepción de la segregación sexista que produce sin embargo situaciones laborales tan dispares. Parecería, por tanto, que la presión social de la mujer por encontrar una posición en el mundo del trabajo remunerado encuentra resistencias que la obligaran a ocupar los «huecos» o «intersticios» que en este ámbito se presentan. Esos huecos se producirían en sectores de trabajo precario y/o progresivamente abandonados por la

fuerza de trabajo masculina, o en fin, en las primeras fases de aparición de algunas ocupaciones nuevas (por ejemplo, los/las programadores informáticos en los años cuarenta. Cfr. Simons, 1981).

Otro elemento que está configurando poderosamente el abanico de situaciones laborales femeninas en nuestro país es el del desempleo. La crisis económica quebró a mediados de los años 70 el progresivo aumento de la tasa de actividad femenina. De este modo la tasa de desempleo en años posteriores ha estado por debajo del número real de paradas, ya que un contingente importante de éstas figuran en las estadísticas oficiales como no activas (De Miguel, 1981). Este «paro desanimado» era hace ya siete años de más de medio millón de personas (*idem*). El hecho de que el «paro desanimado» esté integrado casi exclusivamente por mujeres se debe más a los roles sociales permitidos a varones y mujeres que a razones de otro tipo. En efecto, mientras las alternativas para el varón adulto oscilan entre trabajar o estar parado, en el caso de la mujer aparece la tercera posibilidad de ser «ama de casa». Socialmente esta tercera forma de dedicación del tiempo estaría por delante de la propia situación de parada, sobre todo en lo que se refiere a las mujeres casadas. El hecho, además, que un porcentaje importante de mujeres que tienen un trabajo remunerado lo ejerzan en mercados «cautivos» o «imperfectos», hace que su situación oscile entre la de ocupadas y la de amas de casa, sin pasar por la posición «intermedia» de paradas.

Finalmente otro efecto fundamental del desempleo sobre las expectativas laborales de la mujer es la selectividad que ejerce sobre la mano de obra potencial. Las barreras para acceder a un puesto de trabajo son mucho más elevadas para una mujer que para un varón, sobre todo entre la población más joven, que es donde se concentra la mayoría de la población activa femenina. Debido a ello la inversión en educación y en dedicación al trabajo que tiene que realizar una mujer es más fuerte, de modo que el perfil medio resultante de la mujer ocupada se diferencia cada vez más de los parámetros medios de la población femenina total tomada en su conjunto.

Las consecuencias de todo este panorama no son fáciles de trazar, más aún cuando las transformaciones en el mercado de trabajo distan todavía de haber finalizado. Un efecto llamativo y reciente es el hecho de que cuando la coyuntura económica mejora, como ha ocurrido desde 1986, las cifras de empleo y sobre todo de desempleo femenino se disparan. La razón hay que buscarla en la salida a la luz de parte del paro desanimado al que se ha hecho referencia. Pero el

análisis de los efectos a largo plazo sobre la posición de la mujer en el seno de la sociedad en general está todavía por abordarse.

REFERENCIAS

- Alcobendas, P. (1983), *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Anthony, P. D. (1977), *The Ideology of Work*, Londres, Tavistock.
- Barrère-Maurisson, M. A. y otros (1984), *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Becker, G. S. (1965), «A Theory of the Allocation of Time», *The Economic Journal*, vol. 80, núm. 200, septiembre, pp. 493-517.
- Becker, G. S. (1980), «Human Capital and the Personal Distribution of Income», en J. E. King (ed.) *Readings in Labour Economics*, Oxford, Oxford University Press, pp. 242-252.
- Casas, J. I. (1987), *La participación laboral de la mujer en España*, Madrid, M.º Cultura-Inst. de la Mujer.
- Close, P. y Collins, R. (eds.) (1985), *Family and Economy in Modern Society*, Londres, Macmillan.
- De Miguel, C. (1981), «La medición del paro y la Encuesta de Población Activa», *Papeles de Economía Española*, núm. 8, pp. 86-104.
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), Heath Lexington Books.
- Durán, M. A. (1972), *El trabajo de la mujer en España*, Madrid, Tecnos.
- Finch, J. (1983), *Married to the Job: Wives' Incorporation in Men's Work*, Londres, George Allen and Unwin.
- Fox, A. (1980), «The Meaning of Work», en G. Esland y G. Salaman (eds.) *The Politics of Work and Occupations*, Milton Keynes, Open University Press, pp. 139-191.
- Haicault, M. (1984), «La gestion ordinaire de la vie en deux», *Sociologie du Travail*, 3/84, julio-septiembre, pp. 268-277.
- Iglehart, A. P. (1979), *Married Women and Work*, Lexington, (Mass.), Lexington Books.
- INE (1987), *Encuesta de población activa. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*, Madrid, INE.
- Kumar, K. (1984), «The Social Culture of Work: Work, Employment and Unemployment as Ways of Life», en K. Thompson (ed.) *Work, Employment and Unemployment*, Milton Keynes, Open University Press, pp. 2-17.

- Loveridge, R. y Mok, A. L. (1979), *Theories of Labour Market Segmentation*, La Haya, Martinus Nijhoff.
- Mincer, J. (1980), «Labour Force Participation of Married Women», en J. King ob. cit., pp. 17-32.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1980), «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women», en A. H. Amsden (ed.) *The Economics of Women and Work*, Harmondsworth, Penguin, pp. 169-205.
- Nieva, V. F. (1982), «The Feminization of Labour Force: Research for Industrial/Organizational Psychology», en A. S. Glickman (ed.) *The Changing Composition of the Work Force*, Nueva York, Plenum Press, pp. 77-103.
- Oppong, C. (1979), *Family Structure and Women's Reproductive and Productive Roles: Some Conceptual and Methodological Issues* (Ginebra, OIT, WEP 2-21/WP. 79).
- Oppong, C. (1980), *A Synopsis of Seven Roles and Status of Women. An Outline of a Conceptual and Methodological Approach* (Ginebra, OIT, WEP 2-21/WP.94).
- Pahl, J. M. y Pahl, R. E. (1972), «Managers and their Wives», en P. Worsley (ed.) *Modern Sociology*, Harmondsworth, Penguin, pp. 176-184.
- Pahl, R. E. (1984), *Divisions of Labour*, Oxford, Blackwell.
- Papanek, H. (1979), «Family Status Production: The "Work" and "Non-Work" of Women», *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 4, núm. 4, Verano, pp. 775-781.
- Parker, S. (1983), *Leisure and Work*, Londres, George Allen and Unwin.
- Redclift, N. (1985), «The Contested Domain: Gender, Accumulation and the Labour Process», en N. Redclift y E. Mingione (eds.) *Beyond Employment*, Oxford, Blackwell, pp. 92-125.
- Reich, M., Gordon, D. M. y Edwards, R. C. (1980), «A Theory of Labour Market Segmentation», en A. H. Amsden ob. cit., pp. 232-241.
- Sallé, M. A. y Casas, J. I. (1986), *Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres*, Madrid, M.º Cultura - Inst. de la Mujer.
- Scanzoni, J. (1978), *Sex Roles, Women's Work, and Marital Conflict*, Lexington, Mass., Lexington Books.
- Simons, G. L. (1981), *Women in Computing*, Manchester, National Computing Centre.
- Walby, P. (1986), *Patriarchy at Work. Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Cambridge, Polity Press.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

Fundada en 1959 por M. Crozier, J.-D. Reynaud, A. Touraine, J.-R. Tréanton y patrocinada por G. Friedmann y J. Stoetzel, *SOCIOLOGIE DU TRAVAIL* divulga, de una forma accesible para todos, los resultados de los trabajos de investigación sociológica franceses y extranjeros.

La Revista cubre los campos siguientes:

- El trabajo en el sentido más amplio del término: trabajo industrial, trabajo social, trabajo administrativo.
- Las categorías profesionales y los grupos sociales.
- Las grandes organizaciones: empresas, servicios, administración.
- El movimiento obrero, los sindicatos y las relaciones profesionales.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL se dirige tanto a los investigadores como a los responsables prácticos: profesores, sindicalistas, directivos, responsables de los sectores público y privado.

Comité de redacción:

O. Benoit-Guilbot, A. Borzeix, E. Cohen, C. Durand, C. Gremion, M. Maurice, J.-M. Saussois, M. Wieviorka.

Dirección de la redacción:

Tour Centrale, 2, Place Jussieu. 75251 PARIS. Cedex 05 (Francia).

Editor:

DUNOD, C.D.R.
Centrale des Revues 11
Rue Gossin
92543 Montrouge Cedex
(Tf.: 46 56 52 66)

Suscripción 1987:

Francia: 270 FF (ttc).
Extranjero: 380 FF.
Cada número: 70 FF.

Los conflictos de sexo en el trabajo: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia

Adele Pesce

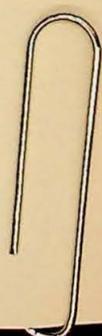
Dedico este trabajo a las trabajadoras de la Weber. En especial a Deanna Lamertini, delegada en el Consejo de Fábrica, y a todas aquellas que, dedicándome una parte de su ya escaso tiempo, con su inteligencia me han ayudado a comprender problemas generalmente infravalorados o directamente ignorados.

La hipótesis inicial de la investigación era comprobar, en una situación concreta, la existencia de espacios masculinos y femeninos en el trabajo.

¿Qué ocurre, en un lugar de trabajo históricamente masculino, cuando la tradicional segregación horizontal existente en el mercado de trabajo se rompe con el ingreso de un grupo importante de mujeres? ¿Se produce una auténtica ruptura, o bien dentro de dicho lugar de trabajo, que sigue siendo masculino, se crea un espacio femenino, pero distinto y separado, en cierto sentido incomunicado con el otro? ¿La mujer está discriminada? ¿Surgen conflictos entre hombres y mujeres? ¿De qué tipo?

Estos son los primeros interrogantes. La situación elegida para verificarlos parecía tener, en principio, las características de una experimentación de tipo social (más o menos precisa) en Bolonia, en

«I conflitti di sesso nel lavoro: riflessioni a partire da una ricerca empirica in Italia.»
Traducción de Inés Marichalar.



una gran fábrica de mecánica de cerca de mil operarios masculinos, la Weber, han entrado en los últimos años alrededor de 130 trabajadoras, procedentes de fábricas con mano de obra femenina. Entre ellas un grupo importante trabajaba anteriormente en la Ducati E., la fábrica femenina por excelencia de la ciudad, que se ha caracterizado, a lo largo de su historia, por un cierto tipo de lucha social femenina (bastante conocida por sus asilos nido del año 1974). La Weber era, pues, como un laboratorio real para analizar el impacto de una diversidad femenina en un mundo laboral que en el pasado había sido siempre estrictamente masculino.

Este impacto aparece, desde los primeros tanteos de la investigación, como algo extremadamente difícil, lleno de conflictos. Conflictos incluso explícitos, que estallaban de vez en cuando, pero sobre todo implícitos, sordos, solapados, cotidianos, que creaban una situación de constante incomodidad en ambas partes, aunque las mujeres parecían sentir más que los hombres su peso y el malestar.

En la Weber el mundo masculino, mayoritario, y el femenino, minoritario, aparecían, incluso antes de poder comprobar la distribución «física» de los espacios en la fábrica, como dos mundos separados y opuestos. El nosotros (as)/ellos(as) se usaba frecuentemente desde las primeras conversaciones: nosotras hacemos esto, ellos hacen aquello, haciéndose evidentes siempre unas expectativas desilusionadas: ellos(as) no son como los (las) imaginaban.

Espacios masculinos y espacios femeninos

En análisis sucesivos la distribución de las trabajadoras en los diversos sectores de la Weber confirmaba la hipótesis inicial de la determinación de un espacio femenino dentro de la fábrica. La presencia de las trabajadoras no se distribuía con igualdad por todas partes: en un reparto, el de los bancos electrónicos, en el momento de la investigación las mujeres representaban el 70 %, teniendo en cuenta que sólo representaban poco más del 10 % de la fuerza trabajadora total. Y este reparto no se consideraba el peor de la fábrica, sino, decididamente, uno de los mejores ¹. ¿Esperaba encontrar discrimina-

¹ En la Weber las trabajadoras están en tres secciones en las que se concentran la mayoría de los obreros: la sección de elaboración del carburador, la de montaje y la

das a las mujeres y las encontraba más bien en una situación de relativo «privilegio»? ¿Era esto cierto? ¿Cuáles eran las razones de este reparto de mayoría femenina?

Me pareció muy importante responder enseguida a estas preguntas.

Las primeras respuestas que encontré fueron de tipo político. Según algunos representantes sindicales (masculinos), por ejemplo, se trataba de una elección estratégica de la administración.

La administración intentaba que la presencia de las mujeres fuese una ventaja para ella. La sección de bancos electrónicos era de reciente formación y se había convertido en la más importante a partir del momento en que América comenzó a exigir carburadores muy fluidos. Se estaban produciendo en esta sección formas embrionarias de conflictividad obrera que preocupaban a la administración. El ingreso de las mujeres en esta sección habría puesto fin al peligro de conflictividad, al ser la mujer menos maleable y estar menos dispuesta a la lucha sindical.

Este juicio parecía dar una respuesta a la existencia de un espacio femenino en la fábrica o a la tensión. La empresa había situado a las trabajadoras en una posición más ventajosa en relación con los trabajadores sirviéndose de un cálculo de conveniencia, puesto que, como mujeres, éstas están más disponibles. He aquí las razones del malhumor, de la agresividad en sus enfrentamientos con sus compañeros de trabajo masculinos.

Hablando con las trabajadoras, en especial con algunas procedentes de la Ducati, con una extensa tradición de lucha a sus espaldas, la situación parecía mucho más compleja. Los conflictos y las tensiones en la fábrica no se podían atribuir, obviamente, ni a una maleabilidad estructural de la mujer, ni exclusivamente a maniobras patronales. Se trataba de contradicciones internas del trabajo que de-

de los bancos electrónicos. Ninguna de estas secciones tiene características consistentes de profesionalidad. De hecho la Weber, en relación con la media de las industrias metalmeccánicas boloñesas que producen bienes instrumentales de pequeña serie, aparece como una fábrica con un trabajo obrero menos cualificado o con menos posibilidades de tipo profesional. De las tres secciones citadas el trabajo mejor se considera el de los bancos electrónicos, en los que se realiza el control del carburador. El montaje es un trabajo limpio que se hace sentado pero que es muy repetitivo y sin cualificación; la elaboración es una sección algo más cualificada, pero es el trabajo más fatigoso y sucio; en los bancos electrónicos se hace un trabajo limpio, como el de montaje, pero algo más cualificado.

pendían del hecho de que dentro de la fábrica (caracterizada desde hacía poco tiempo por un escasísimo cambio generacional además de trabajar en ella sólo personal masculino) se iban a encontrar, claramente y por primera vez, formas distintas de trabajar, de pensar y considerar el trabajo, distintas subjetividades e incluso distintos intereses materiales. A los trabajadores, incluso a los más politizados y sindicalizados, les costaba un gran trabajo medirse con esta nueva complejidad que surgía en el trabajo.

Era cierto. Lo había notado incluso en una conversación que tuve con algunos representantes masculinos del consejo de fábrica (consejo de fábrica que estaba compuesto por 35 hombres y una mujer). Al hablarme de los problemas nuevos que había planteado el ingreso en la fábrica de las trabajadoras, a muchos de ellos (no todos, naturalmente) les costaba mucho trabajo insertar estos problemas dentro de un aumento vertiginoso de las contradicciones en el trabajo que estaban protagonizando, y preferían descargar estos problemas por una parte en posiciones de la administración y por otra en las mujeres, a las que se consideraba un cuerpo extraño al mundo del trabajo.

«Aunque están convencidas de que se encuentran en una situación favorecida, las mujeres viven aisladas de la organización sindical y del resto de la fábrica, viven su propia vida...»

O:

«La mujer titubea al enfrentarse a un jefe de sección o a un operario que le es simpático como persona. Es difícil para una mujer decir que no a alguien que le es simpático y le pide que haga tres piezas más...»

O, por ejemplo:

«Las mujeres dudan en los enfrentamientos de la lucha y de la vida sindical, se mantienen al margen»; «la mujer tiende a mantenerse firme en la posición de trabajo que ocupa... en una sección no se da la misma relación entre las mujeres que entre los trabajadores»; «las mujeres personalizan todas las relaciones, y en la fábrica tiene que haber una relación de trabajo»; «la mujer está más preocupada por los problemas familiares, por lo que, en cuanto puede, escapa a casa...»

Durante la conversación afirmaciones de este tipo eran, en mi opinión, como el aflorar de una serie de estereotipos negativos sobre «la mujer que trabaja», síntoma de un «machismo» difuso. Un gru-

po de trabajadoras me hizo ver que podía y debía utilizarlas para una reflexión mucho más compleja.

En estas afirmaciones, hechas como contrapunto en un planteamiento sin duda mucho más problemático, afloraba una visión fantasmagórica de la mujer como ser absoluto, más allá de cualquier situación de clase, que, incluso en la fábrica, se mueve y actúa más como mujer que como trabajadora.

Un solo espacio: el del trabajo masculino

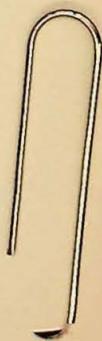
A la primera se une una nueva hipótesis interpretativa. En la Weber no existían dos espacios laborales, uno masculino y otro femenino, separados, sí, pero legitimados; existía un único espacio, el del trabajo obrero, considerado aún exclusivamente masculino; y luego estaban «las mujeres».

El obrero es varón y a la obrera no se la reconoce un estatuto y una identidad propias: en la mejor de las hipótesis se dota al femenino de una realidad que sigue considerándose claramente masculino. Por ello la distinta forma de trabajar de las obreras se considera inmediatamente una debilidad y, por tanto, algo que hay que corregir y condenar, porque no corresponde a un modelo (abstracto) dominante. La mujer, en cuanto trabajadora, es una especie de desviación dentro del espacio obrero masculino, y son sus características sexuales las que se interpretan como las razones de tal desviación.

Ciertamente éste no es un problema nuevo: aunque se ha ocultado a lo largo de la historia del movimiento obrero, surge, en años recientes, en muchos análisis sociológicos e históricos.

La identidad obrera se ha construido y legitimado teniendo como punto de referencia un sujeto concreto: el obrero adulto varón. Pero a este sujeto, en el momento en que, a nivel individual y colectivo, se le individualiza como clase, se le extraen las características fundamentales de la subjetividad, entre ellas, en primer lugar, las sexuales.

Los únicos sujetos sexuados, en la Weber, son las mujeres; los hombres, por el contrario, son obreros; pero en cuanto que objeto sexuado a la mujer no se la reconoce una identidad laboral propia.



La ética del trabajo femenina

Si ésta es la representación masculina, de las entrevistas con las trabajadoras surge, por el contrario, una sólida ética del trabajo.

Esta ética es contradictoria, porque se basa en elementos divergentes. Por una parte el conocimiento de lo que es el trabajo asalariado, que implica ver en este trabajo una dura necesidad, soportada junto a los hombres, con las mismas condiciones que los hombres, como surge de este diálogo con una trabajadora de la sección de Elaboración:

—¿Te gusta el trabajo que haces?

—Me guste o no sé que debo hacerlo.

—¿Qué tipo de trabajo haces? Descríbemelo.

—Odioso, es el trabajo más pesado que existe...

—¿Y sucio?

—Sí, es lo peor, porque nos ensuciamos de la cabeza a los pies... al llegar a la tarde tenemos la suciedad por todas partes.

—¿Es un trabajo pesado?

—Debemos cambiar piezas de entre uno y ocho kilos de peso, ponerlas en su sitio y luego volver abajo con la caja. Imagínate cuantos quintales has cargado al final de la jornada...

—¿Los obreros no te echan una mano de vez en cuando?

—¡Me gustaría que me echaran una mano!... (se ríe). No, no quiero generalizar, alguno se ofrece a veces a levantar una caja...

Pero a la vez aparece el gusto por el trabajo bien hecho, como demuestra este fragmento de entrevista:

El trabajo que tengo que hacer es de mucha precisión, hay que estar siempre atenta. Se toma el cuerpo del carburador, una pieza en bruto, y se transforma. Lo haces todo, los filamentos, los conductos, los pasos de los ejes. Todo debe quedar perfecto, porque después pasa al montaje, y las distintas piezas deben encajar bien. En la Weber éste es el trabajo menos femenino. En este sentido me gusta, porque tienes que estar atenta, existe la posibilidad de mejorar en el trabajo si no te das por vencida, si no te dejas llevar como hacen algunos cuando dicen: «Qué me importa a mí el diseño, qué me importa ser un poco menos cuidadoso». Yo, en cambio, estoy siempre atenta; si después de hacer veinte piezas veo que una punta no va bien, le digo al que está a mi lado: «no me hables ahora, que hay algo en la máquina que no funciona...» Alguna vez me han respondido: «Qué más da si haciendo cien piezas

te equivocas en cuarenta...» Ahí está la diferencia, y no es porque yo sea mujer, sino porque pienso: ¿por qué vamos a desperdiciar material?, y si hay algo que no funciona, al final le digo al jefe de sección: «mira, he perdido cinco minutos porque he estado comprobando...»

¿Es este gusto por el trabajo bien hecho lo que los compañeros interpretan como maleabilidad y debilidad en los enfrentamientos con la administración? Es cierto que aquí nos encontramos con una experiencia de trabajo sexualmente connotada.

Podríamos concluir así esta consideración. Pero si llevamos el razonamiento a un plano más teórico, esta consideración aparece llena de aspectos más complejos, y, en primer lugar permite una revisión del concepto de alienación.

La crítica del concepto marxista de alienación no es, realmente, un descubrimiento de hoy, se ha revisado a la luz de los estudios sobre la subjetividad obrera, estudios en los que se pone en cuestión la imagen de una clase obrera como agregado indiferenciado y heterónimo en relación con el capital. Pero mientras que en los hombres la superación de la alienación del trabajo asalariado se dirige hacia el dominio del oficio o, si no se trata de un trabajo cualificado, a la capacidad de mostrar la fuerza física, resistencia, asunción de riesgos, o consiguiendo partes de tiempo autogobernado en el tiempo de estancia en la fábrica, en las mujeres esta superación de la alienación estaría más en relación con el propio objeto del trabajo:

No me arriesgo a no dar importancia a la pieza que tengo entre manos [...] porque la pieza va montada en una máquina, y luego tú compras esa máquina, la compra gente como nosotros, no la compra la Weber y, por tanto, al final se ha obrado mal... La máquina se vende a gente como nosotros, que trabaja, y quiero tener el gusto de ofrecerle un buen producto [...]

El gusto de «trabajar para ofrecer un buen producto» asume aquí las connotaciones de una prestación ligada al valor de uso y de una relación directa, casi cortocircuitual, con el/los destinatario/s del producto.

Estas observaciones en relación con el trabajo de las obreras de la Weber, así como de los resultados obtenidos en otras investigaciones sobre diferencias sexuales en el trabajo obrero, parecen confirmar la hipótesis de Prokop sobre la existencia de un «carácter social femenino»².

² Ulrike Prokop, *Realta e desiderio: l'ambivalenza femminile*, Milán, Feltrinelli, 1978.

Este carácter social, identificable en una forma de producción específica, orientado a las necesidades e inserto en un especial sistema de relaciones, nace de la experiencia humana femenina en el trabajo familiar. Se trata, en conjunto, de una forma de producción más progresiva y más en retroceso, de la que deriva lo que Prokop llama «la ambivalencia de la conciencia femenina».

La centralidad del sistema de relaciones en la experiencia femenina implica un criterio de juicio, incluso en el trabajo en la fábrica, tanto en las relaciones interpersonales como en relación con el producto, insertos en un único modelo comunicativo.

En el análisis hecho hasta ahora se perfila la silueta de una ética sexuada del trabajo y de una fuerte identidad laboral femenina, todavía sin definir en el plano simbólico en todos sus aspectos y aún débil en cuanto a representación social. En las propias palabras de las trabajadoras entrevistadas aparece como intuición de una posible identidad pero en la que, comparada con el universo de las representaciones existente, sigue dándose una infravaloración de la experiencia humana femenina.

Llega un momento en el que cuando han visto que lo hacías, que afrontabas el trabajo, que habías perdido el miedo a ensuciarte, el miedo a empaparte, y eras valiosa en el trabajo, conseguías hacer las piezas, las hacías bien, comprendías cómo funcionaba la máquina, y, después del trabajo, la dejabas bien limpia, casi casi te aceptan. Pero después, con el primer sobre, al ver que tu paga era igual, hubo alguno que dijo «¿es justo que tú cobres lo mismo que yo?». Le respondió otro obrero que venía de la Ducati, uno nada sindicalizado, que le dijo «¿Por qué? He hecho 600 piezas, igual que tú, he tirado de tantas cajas como tú, ¿por qué debería ganar menos?, mi cansancio es igual que el tuyo.» Si —le respondió— no lo decía por ti sino por ella. Yo respondí: «¿Por qué? ¿qué he hecho yo diferente?». La respuesta fue: «tú eres una mujer... y ¿cuándo se ha visto que una mujer gane lo mismo que su marido...?»

La usurpación

En la percepción objetiva de las trabajadoras, su ingreso en la fábrica masculina se ve como una usurpación de un espacio que no se considera suyo. O mejor, como en un juego de espejos, las trabajadoras perciben la imagen de usurpación que proyectan sus compañeros de trabajo y la empresa.

Es posible reconstruir este aspecto en las entrevistas, cuando las obreras hablan de sus primeros días de trabajo en la fábrica o de la conversación con la empresa antes de su incorporación.

Todas las trabajadoras que he entrevistado recuerdan la conversación que precedió a su incorporación a la Weber como un intento, por parte de la empresa, de hacerlas entender que estaban entrando en un mundo extraño. Se presentaba el trabajo como algo muy duro y sucio. Todas, cualquiera que fuera el sector de la fábrica al que serían asignadas, eran llevadas al sector de Elaboración, el sector más «sucio» (se trabaja entre aceite y agua en emulsión) y más duro, el considerado masculino por excelencia. La pregunta obligada de la empresa era: «¿que le ha parecido el ambiente de trabajo, señora? ¿era como el de su anterior trabajo? ¿piensa que podrá hacerlo?».

Pero revivamos esta experiencia en el relato de dos trabajadoras que procedían de la Ducati.

Me hicieron muchas preguntas personales, sobre mi familia y mi marido; si desarrollábamos alguna actividad política, si entre nosotros había buenas relaciones, a qué escuela iba mi hija, si leíamos y qué tipo de cosas leíamos, si queríamos tener más hijos...

Intentaron sugerir que probablemente tendría que hacer un trabajo muy duro. Al final me dijeron: «ahora la voy a llevar a ver la fábrica».

En Elaboración, al ir a pisar una plataforma me dijo: «señora, se va a ensuciar...» como para avisarme: «piense que si viene a trabajar aquí, ésta será su vida».

A las que venían de la Ducati les preguntaban: «¿por qué ha dejado la Ducati?». Si una de nosotras respondía: «porque la Ducati está en crisis», le replicaban, «¿cree que la dirección de la empresa es responsable de la situación de la Ducati en este momento?» y si les decías que sí y explicabas los problemas políticos y de electrónica a los que la dirección de la Ducati no daba solución, te dejaban hablar observando atentamente. Después decían «ahora vamos a ver el ambiente». Y al primer paso en el taller te preguntaban ¿qué le parece,

señora? ¿se parece al ambiente en el que trabajaba usted antes?. Y ante las respuestas: «no, nada, es muy distinto» insistían «¿pero qué le parece?», «un taller». Quería forzarle a decir que el ambiente era desagradable y sucio. Después te hacían ver todos los puestos, del mejor al peor, deteniéndose en los peores. Te llevaban a ver la máquina con el antiemulsionante, que parecía la Fontana de Trevi, el que trabaja allí está siempre empapado de la cabeza a los pies. Ante aquella máquina decía: «Señora, observe bien el trabajo, ¿podrá hacerlo? ¿la asusta?» Yo les dije: «es un trabajo como cualquier otro, si los demás pueden hacerlo, yo también». Quería hacerles ver que no me asustaba lo más mínimo. Después me llevó a ver el carburador, la pieza, su peso, y me preguntó: «¿la asusta lo pesado que es?». Entonces respondí que sí, que siempre había hecho otro tipo de trabajo, pero cuando se necesita trabajar...» «los más pesados —continuó— oscilan entre uno y ocho kilos, y debe llevar 600 al día, cada carburador debe llevarlo a mano seis veces antes de ponerlo en la caja...».

Era como decirme, tenga en cuenta que no es un trabajo de mujer, y yo luego no quiero historias... Yo insistí: «cuando se necesita trabajar...». Entonces me dijo: «Está bien señora, vaya a su casa, que ya la avisaremos». «Algunos tuvieron que esperar una semana, otros dos semanas, diez días...».

También el comportamiento de los compañeros masculinos confirmaba su sensación de estar usurpando un espacio que no era suyo.

«En la fila me sentía una especie de fenómeno, el monstruo de dos cabezas o la mujer barbuda», recuerda una trabajadora.

Y de la extrañeza que producía su presencia entre los compañeros se pasaba a las atenciones continuas y machaconas: «siempre tenías dos o tres alrededor; uno, te daba un consejo, otro te decía que no te equivocarás, y nosotras, que teníamos que superar el trauma del nuevo trabajo, nos equivocábamos de verdad», alguna recuerda también «la rabia de los hombres al ver que podías hacerlo».

Al principio la relación con los hombres era buena, porque entre ellos había obreros muy ancianos, valiosísimos, que me enseñaban [...] pero el resto de los obreros parecía sorprenderse de que aprendiese a hacer el trabajo rápidamente [...] Te miraban desde detrás de las máquinas, y por sus caras comprendías lo que pensaban: vamos a ver cómo se equivoca. Los obreros mayores, por el contrario, desde un principio intentaron enseñármelo todo, me enseñaron los trucos de velocidad, esas cosas que no enseñan, que debes aprender

sola [...] Pero los otros, los que te miran a escondidas desde detrás de la máquina, se les leía en la cara: ahora estropea la máquina, la rompe, quiero ver cómo lo hace [...] en suma, parecía que les daba rabia ver que tú lo hacías [...]

A esta sensación de atravesar un espacio laboral en el que se te considera una especie de usurpadora, en el que no estás legitimada en cuanto trabajadora, se acompaña el cansancio de tener que hacer, aceptar a un mundo de hombres, tu propia diferencia como mujer: la forma de vestir, el maquillarse, la forma de peinarse, etc. Si como trabajadoras se sienten rechazadas, como mujeres se sienten constantemente observadas, criticadas, «bajo control».

«Mira aquélla, es el tercer café de la máquina que toma. ¿Has visto como fuma además de tomar café? Más le valía quedarse en casa en lugar de venir a trabajar [...]

Muchos te preguntan: ¿por qué vienes maquillada a trabajar? ¿es necesario estar maquillada a la seis de la mañana?. Yo contesto: ¿y qué? ¿cómo tengo que venir? Yo tengo que encontrarme bien a mí misma, si a ti no te gusta tú puedes hacer lo que quieras, yo no digo a nadie que haga lo que yo, pero quiero tener la libertad de hacer conmigo lo que me parezca [...]

Me pusieron a prueba en todo, incluso me gastaron bromas pesadas para ver cómo reaccionaba [...] Una vez me fui a casa a llorar para que no vieran que lloraba... porque hay momentos en que te vienes abajo, a no ser que estés acorazada [...] debes estar superacorazada [...]

Naturalmente las trabajadoras reaccionan de distintas formas según su personalidad, su experiencia anterior, su grado de politización, a este «trato» masculino. Para las trabajadoras procedentes de la Ducati además del esfuerzo de la adaptación se daba la añoranza constante de la «fábrica femenina perdida» en la que había solidaridad en el trabajo, incluso amistad, intercambio, afectividad.

Las reacciones que he podido observar, en especial entre las trabajadoras procedentes de la Ducati, son, al menos de tres tipos:

1) Una primera reacción que es la que he llamado el sentirse «un ama de casa en la trasferta». Estas mujeres se sienten rechazadas en el espacio casa, que viven como un espacio-refugio, después de haber reñido en el pasado grandes batallas para huir de un papel tradicional.

«Cuando estaba en la Ducati siempre tenía ganas de salir, de luchar, de andar... Discutía con mi marido: todas van, yo también

voy. Ahora a trabajar y después a casa... ahora es cuando doy valor a la familia. Ya no hago escenas a mi marido, cuando salgo del trabajo no veo la hora de encontrarme en casa, aunque en casa esté sola...».

2) Una segunda reacción es la de demostrar en cualquier forma su valor, que es igual que el hombre. Trabajar en la sección más pesada, la considerada más masculina, se ve como un desafío positivo. Aunque la aceptación de las reglas de juego masculinas, la violencia implícita o explícita de estas relaciones implique cansancio y sufrimiento:

«Yo actúo como igual, a lo bruto, si alguno se quiere violentar, porque soy así, es mi carácter... pero luego eso no es verdad, es como una máscara que me pongo, la tengo como segundo rostro, que no es el mío... en suma, me hago violencia a mí misma... Lo prefiero antes que verme en dificultades...».

3) La sensación de estar ocupando un espacio que no es el propio puede llevar al rechazo de las secciones consideradas más «masculinas» (por ejemplo en Elaboración) y ver, por el contrario, de forma positiva, intentando por todos los modos conseguir esa ocupación, el trabajo en las secciones más limpias, en las que se trabaja sentada, en las que el cansancio es menor. En este sentido juega la política de la dirección de la empresa, que utiliza, por ejemplo, la sección de Elaboración como un castigo y la sección de los bancos electrónicos, por el contrario, como una meta a desear y en la que, una vez obtenido un puesto, se debe demostrar que se «merece». «En los bancos electrónicos —me decía un delegado del consejo de fábrica— cuando había alguna mujer que se movía, que no aceptaba las reglas no escritas de aquella sección bunker, se la mandaba un día a Elaboración. Cuando regresaba no se volvía a mover...».

Las contradicciones del trabajo

Algunas trabajadoras, sin embargo, añaden valoraciones más complejas al análisis de este «juego de la dirección de la empresa». Una vez más surge en sus palabras el hecho de que las contradicciones no se dan sólo entre el trabajo y el capital, sino que son internas al trabajo.

Cuando alguna de nosotras llegaba a Elaboración, muchos obreros decían: «por fin hay mujeres en Elaboración... Vamos a ver si siguen viniendo a trabajar tan elegantes, tan pintadas, con el vestido del domingo...»

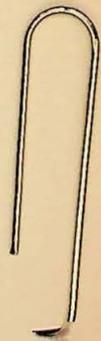
Si hay trabajadoras de los bancos electrónicos que no aceptan las reglas de la dirección —no se pueden mover del banco, no pueden salir, no pueden hablar...— las más contestatarias, las más valientes, son eliminadas, y los obreros varones no hacen nada por defender sus posiciones [...] y ¿qué ocurre? Que eliminados estos elementos que turban la paz, el juego de la dirección es fácil [...] ha sido un descrédito incluso para el sindicato, que no ha dicho una palabra [...]

Las largas conversaciones mantenidas con la única delegada en el consejo de fábrica han sido para mí el hilo de Ariadna, que no se ha roto, y me ha impedido perderme en el complejo laberinto de la Weber, que a cada momento han aclarado la situación. El «rechazo total» de la sección de Elaboración por parte de algunas trabajadoras no podía dejar de despertar resentimiento en algunas trabajadoras de dicha sección que en ese reparto habían vivido casi toda una vida de trabajo. En el comportamiento de los trabajadores surge una contradicción de fondo:

Cuando estás allí [en Elaboración], no se te considera una trabajadora sino una mujer, y por tanto se maravillan de que sepas desenvolverte, de que puedas hacer un trabajo que ellos mismos consideran masculino; pero si una trabajadora quiere salir de allí porque aquello no le va, en ese preciso momento se convierte en una trabajadora, a la que sin embargo no se concede que pueda hacer un trabajo distinto...

En este doble problema: la no legitimación de la mujer como trabajadora a todos los efectos, y, a la vez, la dificultad de aceptar la diversidad dentro de la clase trabajadora, es decir, el hecho de que «todos somos distintos, mujeres u hombres, el que baja la cabeza y el que no la baja», que «la solidaridad entre la gente no es un hecho innato, se da en unas condiciones y en otras no», que «también entre los obreros existe la competitividad», etc., está probablemente la clave de las causas de la mayor «maleabilidad» de la mujer, de su presunta falta de combatividad, a lo que se achaca, incluso entre los obreros más politizados, un descenso de la combatividad obrera general.

Dicen que entre las mujeres no hay solidaridad, no hay combatividad y sí,



por el contrario, mucha rivalidad. Pero esto ocurre también entre los obreros, también entre los obreros hay rivalidad [...] pero esto no lo tienen en cuenta [...] piensan que dos obreros, por el simple hecho de ser obreros, deben ser por fuerza combativos y solidarios entre sí [...] Es un problema nuevo, que les trastorna, sobre todo a los más politizados [...] Pero es más fácil negarlo y decir: las mujeres han arruinado la fábrica [...]

¿Qué es lo que enseña a la mujer a ser «maleable», como ellos dicen?, se pregunta la delegada del consejo de fábrica.

Al principio en los bancos electrónicos sólo había trabajadores, y nada más llegar las primeras trabajadoras, muchos de ellos decían: «te recomiendo que des siempre la razón al jefe, dí que sí cuando te pida que hagas algo de más, procura estar siempre disponible, si no acabas en Elaboración [...]». No obstante, esos mismos obreros llamaban a la sección, irónicamente, el bunker y estaban allí por razones de conveniencia. Muchas obreras del bunker no estaban allí de buena gana, pero tenían mucho miedo de acabar en Elaboración.

Esta interpretación, que acepta las contradicciones del trabajo y las distintas reacciones y adaptaciones individuales que las condiciones de trabajo en una fábrica determinan, más allá de la pertenencia a uno u otro sexo, la aceptan incluso algunos obreros varones muy jóvenes, llegados recientemente a la Weber:

Los hombres ven sólo lo que quieren [...] Ellos dicen que sí, que las mujeres tienen miedo de plantear sus problemas, pero no es verdad [...] yo miro a mi alrededor y veo que no es cuestión de mujeres [...] en mi sección hay hombres dispuestos a trabajar hasta 10 o 12 horas, noche y día [...]

En los comentarios de este joven obrero vuelve a aparecer el nosotros/ellos, que esta vez se utiliza no para destacar la contradicción sexual sino la generacional.

En esta fábrica en la que la presencia humana está cambiando, bien en términos sexuales o generacionales³, dividida en espacios masculinos y femeninos, se descubre, por este mismo hecho, en toda su viscosidad y densidad, la complejidad de las contradicciones en el trabajo.

³ En la Weber se está produciendo un importante cambio generacional, con la incorporación de muchos trabajadores jóvenes. Este es un elemento nuevo en la fábrica, como la incorporación de las mujeres.

Si es cierto que las mujeres tienen distintas formas de trabajar, de considerar su relación con el trabajo, si tienen una ética del trabajo diferente, condiciones materiales distintas, también los jóvenes varones recién llegados subrayan la gran distancia que les separa de los trabajadores adultos. Además de parecer más desencantados, tienen quizá una pizca de cinismo a la hora de ver «cómo va el mundo». Afirman que en el trabajo no se habla de problemas serios: «Más o menos se habla de: ayer por la noche hice..., fui..., vi...».

Respecto a las relaciones humanas existentes dentro de la fábrica, hablan de indiferencia: «cada uno ocupa su puesto, cada uno hace su trabajo»; las relaciones humanas, dicen, hay que establecerlas con las «personas adecuadas» y por eso inmediatamente se estableció «el grupito de los chicos nuevos». Uno que no había trabajado antes en una fábrica afirmaba: «con frecuencia me parece estar en una nave espacial y me dan ganas de gritar: párate mundo, que me bajo»; o «en el banco (de montaje) estás siempre allí, tic, tic, tic, es siempre lo mismo... pero, al cabo de ocho horas sales, ves el sol y dices: estoy fuera».

Un conglomerado de mentalidades, de formas de actuar y de trabajar, de intereses materiales diversos emergen en esta fábrica. Pero esto no es nuevo, se trata de una situación que se daba ya en la clase trabajadora en el pasado. Muchas investigaciones históricas innovadoras, como, la dirigida por Vittorio Foa en su libro *La Gerusalemme rimandata*⁴, demuestran que ya entonces «no existía una sola cultura obrera, sino diversas culturas. Eran diversas según las distintas tradiciones y experiencias de vida asociadas a ellas, según la distinta capacidad de trabajo... eran distintas en el hombre y la mujer, lo eran en una misma persona según el contexto de trabajo en el que se encontrara...»

Si Vittorio Foa hubiese escrito sobre la situación en la Weber hoy en lugar de haberlo hecho sobre las condiciones de la clase obrera inglesa a comienzos de 1900, habría podido utilizar las mismas palabras.

⁴ Vittorio Foa, *La Gerusalemme rimandata: domande di oggi agli inglesi del primo 900*, Turín, Rosenberg y Sellier, 1980.

Sexualidad y relaciones de poder

La incorporación a la Weber de las trabajadoras significó también el ingreso de un cuerpo femenino.

¿Por qué hablo de cuerpo femenino? Este nombre y este adjetivo exigen una reflexión sobre la sexualidad en sus diversas formas de expresión: el cuerpo visto por la mirada del otro, el cuerpo deseado, el cuerpo que seduce, y, a la vez, los ritos ligados al cuerpo, el lenguaje ligado al cuerpo.

En las relaciones entre trabajadoras y trabajadores ésta es una presencia muy fuerte, continua. Ante esta insistencia, esta reiteración en la referencia de episodios, de observaciones sobre los vestidos, sobre el maquillaje, de imágenes que reducen el cuerpo femenino a estereotipos habituales en la imaginación masculina, se siente la sensación de encontrarse ante una madeja enredada, difícil de desenredar mediante categorías interpretativas de tipo sociológico. De hecho se trata de una continua superposición de planos: se alcanza la superficie de uno, pero inmediatamente se le superpone otro, con lo cual parece que nunca se va a llegar a la raíz del problema.

Si para los obreros el ingreso de este cuerpo supone una presencia inquietante, esta inquietud parece transferirse también a las obreras, que en las entrevistas destacan ese sentirse continuamente observada, escrutada. «Nuestra imagen —me dice una trabajadora— es agradable, atrae, y a la vez da miedo»; por lo que el maquillarse, el vestirse bien, el cuidar el propio cuerpo parece también casi una forma inconsciente de vencer ese miedo:

A mí, cuando me miro al espejo, me gusta ver una imagen agradable. Yo me maquillo siempre un poco, incluso cuando estoy en casa. Esto tiene un sentido de dignidad al enfrentarse con mi persona. Aquí lo interpretan como si constantemente quisiera conquistar a alguno [...]

Cualquier cosa que hagan, las mujeres no se arriesgan a verse engañadas o seducidas por modelos explícitos u ocultos de la imaginación masculina. Y el paso de la representación (masculina) a la autorrepresentación (femenina), como la del espejo a la que antes nos referíamos, no garantizan que las cosas vayan a cambiar. Su autorrepresentación, por el contrario, al huir de las imágenes establecidas y estereotipadas de las representaciones de los hombres, se transforma

en una diversidad peligrosa e incontrolable, es por eso por lo que da miedo, por lo que inquieta constantemente.

La sexualidad, que en las referencias de muchas trabajadoras se presenta como «ruptura de la tensión, como burla, como autoironía, una forma de vencer la humillación, un intento de sobrevivir»⁵, no suele ser percibida así por los trabajadores masculinos más que en contados casos. Si el colorete, el embellecimiento, es para muchas obreras un desafío a lo gris de la sección, es también un instrumento de lucha («cuando tengo alguna discusión con el jefe, al día siguiente no me olvido de ponerme el colorete, porque eso es lo primero que nota»), para los hombres esto representa sólo un reclamo sexual y no una afirmación de la sexualidad como valor positivo.

Las trabajadoras aquí deben afrontar toda una serie de comportamientos masculinos ligados a una imagen estereotipada de la sexualidad que produce agresividad, choques, bromas pesadas, etc.: «te ven más como una que tiene un trasero para divertir, que como alguien que tiene una cabeza para pensar, no se te considera una persona, sino más bien...».

O:

Si tienes en cuenta esta desvalorización como mujer haces cualquier cosa [...] es tu sexo lo que se desvaloriza [...] Los hombres están acostumbrados a considerarte una nulidad; si demuestras que no lo eres das miedo, porque les haces la competencia [...].

Pero la situación es más complicada que lo que pueda mostrar un análisis puramente sociológico. Si la trama entre sexualidad y relaciones de poder entre los sexos aparece con una regularidad constante, la sexualidad tiene también una dimensión autónoma que requiere otros instrumentos para ser investigada. Surge así la contradicción que yo ya había vislumbrado, si bien no se legitima a la trabajadora, a la mujer, al cuerpo de mujer, se le observa, se le espía constantemente:

Te miran, y cómo. Cuando tengo mis cosas, ya hay de qué hablar, lo notan enseguida porque voy más al baño. Y me dicen, eh tienes el ciclo menstrual, como si revelaran un gran misterio [...]

Surge ahora, en los obreros masculinos, la tentación de dominar

⁵ Marianne Herzog, *Vivere alla giornata. Donne al cottimo*, Milán, Feltrinelli, 1980.

este «misterio». Las armas son las de siempre, las más estereotipadas: la mujer como objeto de deseo, la persona que actúa en cuanto sexo, y siempre en relación con el hombre. Esta actitud surge claramente en un episodio que me han contado muchas trabajadoras, el de las duchas.

La dirección hizo para las mujeres duchas nuevas, con agua caliente. Casi todas las obreras usaban la ducha. Pero al principio no era así. Los hombres decían ¿Dónde está tu amante, el amigo que te ducha antes de salir? Yo respondía: cuando vas a tu casa ¿no te lavas?, ¿te vas así a la cama?, yo no me retraso tanto, le decía [...]

El cuerpo femenino, además, se convierte en un elemento de discriminación, la sensación de una condición de inferioridad y subalteridad en el enfrentamiento con el hombre.

Se produce una discriminación a nivel físico [...] para ir a tomar un café, el hombre escoge a la mujer más guapa y las demás se sienten discriminadas [...]. Y siempre es el hombre el que elige [...] y, por otra parte, esta mujer, a la que los hombres dedican más atenciones no es culpable [...] no se puede negar a hablar.

Casi aparece una declaración de «envidia» entre las mujeres en relación con su cuerpo, que se hace evidente de forma clara y se asocia a relaciones de poder más generales entre mujeres y hombres, como se percibe en las palabras de esta trabajadora:

Se ha creado un clima de «envidia» de unas a otras que no tiene razón de ser [...] es decir, que no es real, una razón de ser para ello es que todavía vivimos en un sociedad con unas relaciones entre hombre y mujer de un cierto tipo. Muchas mujeres llegan con la idea de que lo que cuenta es el juicio de los hombres. Y de ahí debía partir la igualdad, de la cuestión cultural [...]

Otro efecto que produce el ingreso en la fábrica de un cuerpo femenino está representado por el hecho de que surgen una serie de «historias de amor». Estas historias de amor son muy exageradas por los hombres, mientras que la actitud de las mujeres me parecía más natural.

¿Sabes? a mí no me extraña, cuando a un ambiente masculino llegan mujeres las relaciones entre hombres y mujeres pueden ser de antipatía, pueden ser de amistad, y también pueden ser de otro tipo [...] así surgen las histo-

Estas historias me parecieron un punto importante a tratar. Según me contaron muchas trabajadoras, dichas historias realimentaban constantemente esas imágenes estereotipadas masculinas sobre el sexo. La fantasía se desataba de forma total, más allá de la realidad. «Una historia verdadera da para muchas historias inventadas».

Se desencadenan los moralismos y los más antiguos lugares comunes: se ve a la mujer como seductora e irresponsable, al hombre como el que cae, o, como mucho, como el que echa una cana al aire. La fábrica es un cotilleo, hasta tal punto que se llegan a discutir estos problemas en asambleas sindicales.

Algunos llegan a levantarse a primera hora de la mañana para ir a ver si encuentra a dos en la moto para ir a trabajar [...] Figúrate a qué punto hemos llegado [...] llegó a ser lo único de lo que se hablaba [...] y que las mujeres sólo eran buenas en eso, se acusaba sólo a las mujeres, los hombres siempre estaban justificados, porque, pobrecitos, ellos caían [...].

Por lo tanto estas historias habían hecho surgir de nuevo mecanismos de desvalorización de la mujer que se hacían extensivos más allá de la esfera sexual a todos los demás comportamientos, y esto es un aspecto importante a analizar, porque introduce un elemento de ruptura en un mundo masculino que tradicionalmente separaba el trabajo de la vida. Es una interpretación mía que nadie me ha confirmado explícitamente. Sin embargo, en este sentido, me parece muy interesante el comentario de una trabajadora, cuando la planteé mi tesis:

En cualquier caso, el esquema se ha roto, pero no sabría decir qué ha habido de positivo en ello [...] La situación me ha desorientado mucho [...] Pero sí puedo decir una cosa: nuestra presencia, incluso física, ha hecho surgir problemas que antes no eran visibles[...].

Paridad y diferencia

Habíamos visto que una aceptación formal de la paridad por los trabajadores convive con todos los estereotipos tradicionales sobre la mujer. ¿Se trata entonces de un concepto de paridad aceptado sólo formalmente e inoperante en la práctica? ¿O bien se trata de la pues-

ta en vigor de una concepción puramente mecánica de la paridad? Como afirma una trabajadora:

el mismo consejo de fábrica se siente como forzado por la mayoría de los trabajadores, que dicen: paridad, en el trabajo no debe haber privilegios, hasta las mujeres deben hacer los trabajos pesados [...] una concepción absurda de la paridad [...]

La denuncia de esta «concepción absurda de la paridad» plantea un problema teórico y práctico de gran importancia, muchas veces denunciado por mujeres que han estudiado este problema. «Paridad —escribe María Vittoria Ballestrero— significa igualdad en condiciones iguales, no igualdad en condiciones desiguales». Entre hombres y mujeres, por el contrario se dan condiciones de desigualdad reales que imponen o sugieren tratamientos desiguales. La rigidez formal al igualar a los desiguales empobrece el significado e incluso la relevancia práctica del concepto de paridad»⁶.

La actitud de «igualar a los desiguales» está muy difundida entre los trabajadores, que ven la paridad como ausencia de privilegios; y si bien esto formalmente puede ser justo, sin embargo resulta paradójico que la situación privilegiada que hay que cambiar sea la de la mujer y no por el contrario, como ha sucedido a lo largo de la historia, la de los hombres.

Esto puede ocurrir porque el concepto de paridad se aplica sólo al trabajo productivo, considerado como algo completamente desajustado del área de la reproducción. Y es precisamente en este área donde las mujeres viven condiciones de aguda desigualdad, que se arrastran incluso hasta el campo del trabajo de la fábrica. Este problema surgió en la conversación con un grupo de delegados.

Las mujeres notan mucho la movilidad, el problema de los turnos crea problemas a muchas mujeres porque son difícilmente conciliables con la gestión de la vida familiar que pesa sobre sus espaldas. La petición de cambiar de turno por parte de las mujeres es muy frecuente. Pero la respuesta es difícil de dar, porque no se puede decir: «tú tienes problemas de tipo familiar, entonces penalizamos a un hombre». No podemos decir «ve tú que eres hombre y tú que eres mujer no hagas el turno». Los obreros se pueden negar, desde el momento que existe la ley de paridad [...].

⁶ María Vittoria Ballestrero, *Parità e oltre*, Roma, Ediesse, 1985.

Debo señalar que el mismo delegado poco antes me había dicho:

Es posible que tantos años de ausencia femenina en la empresa hayan deteriorado nuestra forma de pensar y de actuar, basta con pensar en los horarios tan conmesurados de un fábrica masculina, de eso no cabe la menor duda [...]

Y otro había añadido:

Si las mujeres consiguieran hacer siempre los dos turnos normales, conseguirían también organizarse. Pero en la Weber tenemos cinco o seis horarios, y cuando se produce un cambio de horario de un momento a otro, una mujer tiene siempre más problemas que un hombre [...]

Otra demostración de la debilidad del concepto de paridad, tal y como aparece en la representación masculina, la da el hecho de que el trabajo en la fábrica de la mujer (y por tanto una condición de igualdad con los hombres) se acepta sólo en la concepción del trabajo como necesidad familiar. Continuamente se hace la cuenta de sus gastos a la mujer: «Pero ¿qué salario lleva a casa? Entre el café, los paquetes de cigarrillos, pinturas y camisas de seda, se lo gasta todo. Qué más da que venga a trabajar».

La propia educación: trabajo necesario igual a trabajo masculino; trabajo masculino igual a trabajo verdadero, es operante y niega la libertad femenina. La mujer es aceptada en este trabajo «verdadero» sólo si debe trabajar por exigencias de la familia, si lleva a casa un salario añadido.

Es totalmente inoperante, en las reivindicaciones de las mujeres, una concepción del trabajo y de la paridad como autonomía, no subordinación a las reivindicaciones del hombre.

La idea de paridad que los trabajadores adultos expresan es la de que las mujeres deben ajustarse, en el trabajo productivo, a las concepciones y las reglas del mundo masculino. Una paridad que aplasta, que niega la legitimidad de cualquier discusión sobre la diferencia. «La situación es difícil de llevar —me decía un delegado— porque la mujer quiere ser igual que el hombre y, al mismo tiempo, diferente».

No sé si el delegado que me hablaba así era consciente de que me estaba enunciando un problema real, el de la relación entre diferencia e igualdad, muy vivo y lejos de resolverse en la práctica de la

vida cotidiana así como en la propia conciencia de muchísimas mujeres.

Las mujeres que he entrevistado no pueden limitarse a reivindicar sólo la igualdad: ellas experimentan cotidianamente cómo la igualdad, tal y como la conciben hoy día los hombres, al no tener en cuenta la diferencia sexual, las confina en unas condiciones de inferioridad, la misma inferioridad de la que quieren salir reivindicando igualdad.

Todo esto plantea, creo, el problema de la congruencia teórica del propio concepto de paridad. ¿Cómo se puede ser igual y diferente? El ser igual al hombre quizá permitiría cambiar relaciones de inferioridad consolidadas en el pasado; reivindicar la conservación de la propia diferencia representa, por el contrario, ante actitudes que apuntan hacia una homologación total con el mundo masculino, una preservación de la propia identidad ante los modelos laborales dominantes.

Este problema lo puede hacer surgir la pura especificidad femenina y considerarse a nivel más general. Ello de hecho introduce la cuestión de la relación contradictoria entre transformación y conservación. ¿Qué se quiere cambiar y qué se quiere conservar?

Las trabajadoras (al menos la mayoría de las que yo he entrevistado) querrían conservar su diferencia sexual y querrían cambiar sin embargo la condición de inferioridad que históricamente ha acompañado al reconocimiento de dicha diferencia.

Este enredo de confusión y transformación, complejo y de difícil solución, puede mostrar múltiples y diversas formas y puede dar lugar a aptitudes de defensa/resistencia muy variadas, bien con características de transformación o bien como simple mantenimiento del status quo.

En mi investigación he diferenciado, al menos, dos actitudes extremas, entre las que se sitúan, naturalmente, una serie de posturas intermedias:

a) *Aceptación de una relación dinámica entre conservación y transformación*

Para este grupo de trabajadoras, muchas de ellas procedentes de la Ducati, el trabajo en la fábrica es una parte de su vida, difícilmente separable del resto. Conciben la fábrica como un posible lugar de relaciones humanas, sociales y afectivas. Se sienten, como trabajado-

ras, muy distintas de los trabajadores y quieren conservar esa diferencia. Piensan que esta conversación no les atañe sólo a ellas, sino que puede servir para modificar las relaciones de trabajo en la fábrica, las de todos, hombres y mujeres, hombres adultos y muchachos jóvenes que acaban de entrar en la fábrica. Perciben su diferencia sexual (y, por tanto, la conservación de una condición específica) como una poderosa fuente de transformación.

Sin embargo, al mismo tiempo quieren demostrar que son iguales que los hombres, porque esto las permite salir de una situación de inferioridad histórica y porque reconocen que la batalla por la transformación deben darla junto a ellos. La postura conservadora en la reivindicación de la propia diferencia sexual se considera una postura conservadora «tout court» y se rechaza. Para ser aceptadas deberán homologarse, y es en este contexto donde surge la añoranza del mundo de la Ducati, que se recuerda (y quizá se mitifica) como un mundo de mujeres libres, más bien el mundo normal de la mujer, casi con una acepción separatista, en el que transformación y cambio podían caminar juntos, sin contradicciones. Naturalmente ésta es la actitud que provoca el recuerdo de lo que se ha perdido.

En una serie de comentarios de las trabajadoras surge el hecho de que las mujeres sólo consiguen expresar los valores positivos de la conservación de su propia diferencia sexual cuando están solas; cuando hay un hombre, «es el macho el que vuelve a determinar las relaciones entre las mujeres», imponiendo su punto de vista. Para estas trabajadoras, sin embargo, es la experiencia de la diferencia sexual la que da autonomía «en la teoría y en la práctica». Por el contrario, y paradójicamente, la paridad da lugar a la reaparición de unas relaciones de dominio del hombre sobre la mujer. Sin embargo quieren esa paridad, porque, como he dicho antes, quieren transformar con los hombres.

b) *Conservación de la diferencia sexual entendida como conservación del status quo*

Es la postura que mantienen las trabajadoras que aceptan las reglas de juego masculinas y se recortan sus espacios para intentar mantener con ventaja una diferencia sexual que consideran ventajosa. En este sentido la paridad se ve como una especie de renta de una posición que implica la aceptación del status quo, no desear una situación de cambio radical que podría poner en tela de juicio el equili-

brio alcanzado. No son solidarias con los hombres porque les ven más fuertes (y por lo tanto frecuentemente ocupan puestos subalternos) y no son solidarias tampoco con el primer grupo de trabajadoras, a las que consideran peligrosas, distintas y contradictorias, precisamente porque intentan mantener el difícil equilibrio entre conservación y transformación: estableciendo relaciones entre mujeres, no condicionadas por la presencia masculina y, a la vez, intentando transformar junto a los hombres, introduciendo también objetivos distintos y rechazando la homologación.

Por todo lo dicho me parece necesario poner en tela de juicio, como he hecho, la congruencia teórica del concepto de paridad tal y como normalmente se plantea y practica, en cuanto que oculta y no hace explícita una de las principales contradicciones del trabajo, que es, precisamente, la compleja coexistencia de conservación y transformación.

La feminización del trabajo obrero

Volviendo al interrogante inicial, en la Weber se puede reconocer un espacio masculino y un espacio femenino dentro, sin embargo, de una concepción obrera del trabajo todavía planteada claramente en términos tradicionales masculinos; concepción que sobrevive a los cambios que introduce la presencia humana en la fábrica.

Estos cambios se pueden plantear como progresiva feminización del trabajo obrero. Esta hipótesis se ha barajado en la conversación de la funcionabilidad de la mano de obra femenina en la planificación de la empresa planteada por un delegado:

La Weber, que al principio decía que no a las mujeres, hoy tiene una opinión totalmente distinta. Por ejemplo, en los primeros tiempos, nosotros éramos los únicos que defendíamos el ingreso de personal femenino, y tuvimos que enfrentarnos con la empresa que decía: las mujeres no funcionan en este trabajo. Por el contrario ahora la Weber, y son palabras de la dirección, está muy contenta de cómo va: el absentismo ha descendido, la incorporación de la mujer les dio, y continúa dando, ventajas productivas.

Esta misma hipótesis reaparecía en la valoración de otro delegado de los cambios que se estaban produciendo dentro de la fábrica.

Estos cambios invitaban —decía— a «modificar nuestro modo de pensar, que es el de hombres de cuarenta años con una mentalidad muy cerrada»; a «replantear valores considerados como establecidos después de veinte años en la fábrica»; a «dar más importancia al problema de la representación femenina en el propio consejo». Al final aparecía una previsión explícita:

Debemos advertir que la mano de obra de la fábrica no es de más de mil trabajadores. Y de aquí a quince años probablemente estará compuesta por quinientos hombres y quinientas mujeres [...] por lo cual las plataformas sindicales deberán tener en cuenta a hombres y mujeres [...]

Esta hipótesis vuelve a tomar cuerpo en la conversación que mantuve con el director de la Weber, como un posible planteamiento perseguido por la empresa. No se hizo ninguna afirmación explícita en este sentido, naturalmente, pero las palabras del jefe de personal me dieron que pensar. ¿Por qué? Resumo brevemente la valoración que se me hizo de la presencia de la mujer.

- La empresa no tiene ningún prejuicio contra el personal femenino; por el contrario, si en un principio hubo alguna reserva, hoy está superada y la empresa no establece diferencias entre varones y hembras.
- La empresa, por su tipo de producción, no necesita una mano de obra altamente cualificada; por ello las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres.
- La dirección de la empresa inicialmente «dirigió» la inserción de la mujer. Hoy día, superados los problemas iniciales, la situación es de normalidad.
- La opinión de la dirección de la empresa sobre la incorporación de la mujer es positiva. A las mujeres les gusta hacer bien el trabajo. Cualquier encargo que se les hace, lo realizan de forma inmejorable.
- La empresa no cree que la mujer tenga problemas especiales de tipo profesional, aunque la mentalidad técnica está más enraizada en el hombre.
- Todas las mujeres que trabajan en la Weber tienen marido que trabaja, todas tienen familia, por tanto, aunque trabajan con capacidad y disponibilidad individual, consideran su papel doméstico-familiar muy importante.

— No hay ningún hombre de edad en cuanto a la incorporación de personal. La empresa acepta preferentemente varones, cuando se trata de jóvenes, porque las respuestas del mercado de trabajo son masculinas debido al tipo de formación que se da a los varones, las hembras se encuentran segregadas. Es el atraso del sistema escolar y educativo lo que provoca efectos de selección en el mercado de trabajo.

Resulta muy interesante reflexionar de manera profunda sobre esta valoración de la presencia femenina en la fábrica. La afirmación de que la empresa no establece diferencias entre varones y hembras no se debe infravalorar, en especial en una investigación que se propone entre sus objetivos el de comprobar la práctica de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En palabras del director de la Weber, la segregación horizontal del mercado de trabajo entre varones y hembras se presenta como una rémora del pasado (por lo que critica precisamente el retraso de la escuela y del sistema educativo). La mano de obra femenina, de la que se afirma la calidad, se considera una mano de obra competitiva en relación con la masculina; la propia presencia femenina, lejos de representar un handicap, se concreta directamente en la calidad laboral de la mujer, al margen de su instrucción o de su formación profesional.

Pero ¿no es curioso que todas las trabajadoras que se han incorporado a la Weber tengan una medida de edad que oscila entre los treinta y cinco y cuarenta años, todas están casadas y con hijos casi adolescentes, mientras que los jóvenes incorporados recientemente son, por el contrario, varones? En relación con esto el jefe de personal de la Weber dice que las mujeres jóvenes no van a buscar trabajo a la fábrica porque han recibido una formación distinta. Aunque esto es cierto, probablemente también lo sea que las jóvenes, en la valoración de la empresa, ofrezcan menos garantías, sean una mano de obra menos apetecible (en primer lugar por el riesgo de la maternidad) al contrario que los jóvenes varones.

La presencia de la mujer se considera positiva y estable, en el momento en que ya ha superado los momentos críticos de traer al mundo y criar a los hijos. Sin embargo se teme y se considera un handicap la presencia de la mujer que aún no se ha realizado o está en sus primeros años (antes del matrimonio o en los primeros años de

Consideraciones de este tipo avalan la teoría de la presencia de la mujer como categoría analítica más que como categoría descriptiva, y subrayan la importancia del ciclo de vida familiar de la mujer en la política empresarial de contratación de personal. Así es que el nacimiento de un niño es para la mujer como el servicio militar para un hombre ¡como ha afirmado recientemente un ilustre economista en un congreso en Bolonia!

La actitud favorable no se aplica a todas las mujeres, sino a un cierto tipo de mujer: adulta, casada, con un marido que trabaja, que ya no tiene hijos pequeños, que ya ha tenido una experiencia laboral anterior. Este tipo de trabajadora es la que la Weber, probablemente, quiere contratar (del resto prescinde) en su política empresarial de feminización. Este tipo de trabajadora es el que se considera competitivo en relación con la fuerza de trabajo masculina.

La incorporación de trabajadoras a la Weber, y la hipótesis de un progresivo aumento de su presencia, plantea puntos de reflexión importantes en relación con el problema de la segregación en el mercado de trabajo, segregación que se debe analizar teniendo en cuenta los ciclos de vida, y no de forma indiferenciada. Los ciclos de vida influyen de diversas formas en varios sectores (industria, terciario, la propia agricultura), pero en la mujer siguen siendo determinantes en cuanto que están relacionados con el choque entre la oferta y la demanda de trabajo.

Pero esta incorporación plantea problemas mucho más complejos. Hace aparecer con fuerza lo que yo he llamado las contradicciones del trabajo, en especial el dilema que se plantea entre igualdad y diferencia, y la relación contradictoria entre conservación y transformación. Problemas que una «acción positiva» digna de este nombre no puede por menos de tener en cuenta seriamente.

SOCIOLOGIA DEL LAVORO

LA SOCIOLOGIA DEL LAVORO IN ITALIA E IN FRANCIA

A. Accornero, G. Bonazzi, C. Casassus Montero, G. Cella, M. Dadoy, D. De Masi, P. Dubois, M. e C. Durand, S. Erbès Seguin, M. La Rosa, G. Pizio Ammassari, P. Rolle, G. Romagnoli e M. Ambrosini, M. Bianchi, F. Cecere, F. Consoli, M. Dalla Costa, A. Gandini, S. Dusan Gostisa, C. Pasini, G. P. Prandstraller, P. Rella, M. Vervaeke.

A cura di Michele La Rosa, Everardo Minardi e Paolo Zurlo.

Comitato direttivo:

Giuseppe Bonazzi
Federico Butera
Domenico De Masi
Michele La Rosa

Corrispondenti per l'estero:

Juan José Castillo (Madrid)
Pierre Dubois (Parigi)
Karl Hinrichs (Bielefeld)
Pierre Rolle (Parigi)
Helmut Wiesensthal (Bielefeld)

Abbonamento 1986:

Italia L. 52.800

Estero L. 65.000

Da versare sul c.c.p. 17562208 intestato a FAE Riviste s.r.l., Milano

Amministrazione:

V. le Monza 106, 20127 Milano

Direzione e redazione:

Centro Internazionale di Documentazione e Studi Sociologici sui Problemi del lavoro (C.I.DO.S.P.E.L.). Università di Bologna, casella postale 413. 40100 Bologna (Italia).

Prácticas obreras y estereotipos sexuales

Virginia Guzmán

Este trabajo es fruto de una segunda lectura, a partir de una nueva perspectiva, de los resultados de una encuesta realizada junto con Patricia Portocarrero entre las obreras de la electrónica de Lima en 1984. Esta segunda lectura fue suscitada por dos comentarios, uno de Danièle Kergoat y otro de Kate Young; ha sido realizada también gracias a la presencia estimulante de Helena Hirata.

En el curso de un seminario, Danièle Kergoat aventuró que son las contradicciones que se establecen en el seno de una misma relación social o entre las diferentes relaciones sociales (de clase, de sexo...) las que dan a los individuos unos márgenes de libertad, unas posibilidades de cambio y de transformación. Según ella, las prácticas sociales constituyen un terreno privilegiado para comprender las relaciones que se establecen entre lo social y lo individual, entre lo determinado y lo creado. Por su parte, Kate Young, en una ponencia escrita, insiste en la importancia de distinguir y medir la distancia existente entre los estereotipos sexuales y las relaciones cotidianas entre hombres y mujeres. Esta medida permite poner de manifiesto los mecanismos que conducen al mantenimiento y/o a la transformación de estos estereotipos.

Sobre esta base y a partir de un análisis de las prácticas sociales de las obreras de la rama de la electrónica, trataré de presentar los estereotipos sexuales, que no son sino la expresión de las relaciones sociales de clase y sexo, a los que estas obreras se han enfrentado constantemente en su medio de trabajo y que condicionan su comportamiento, así como los mecanismos puestos en marcha para escapar a las determinaciones sociales, ponerlas en tela de juicio o re-crearlas.

«Pratiques ouvrières et stéréotypes sexuels». Traducción Pilar López Máñez.

Esto nos lleva a plantear el problema más amplio de las mediaciones que se establecen entre las tendencias de orden estructural y los comportamientos típicos de una época, entre lo social y lo individual, y a poner de relieve los procesos a través de los cuales se crea y se transforma la subjetividad, ya sea al nivel del individuo o al de la sociedad.

Esta reflexión ha sido elaborada sobre la base de entrevistas biográficas realizadas individual o colectivamente, dado que un enfoque cualitativo da acceso a datos referentes a las relaciones sociales vinculadas al trabajo (definidas por el proceso de trabajo y por el medio) y fuera del trabajo, así como a la subjetividad de las trabajadoras. Para enmarcar este análisis y poder evaluar el impacto de las transformaciones sociales sobre la vida de las obreras, hemos recurrido a los datos estadísticos y a los principales documentos que han intentado interpretar las transformaciones ocurridas desde los años cincuenta.

1. Sociedad e individuo: biografía e historia social

A partir de los años cincuenta, bajo la influencia de factores internos y externos, la fisonomía del país cambia: el sector industrial se desarrolla y se diversifica, superando al sector agrícola, hasta entonces predominante. Las relaciones económicas, sociales y políticas entre las clases se hacen más complejas y las normas, los valores, los modelos culturales afectados por estos cambios se ven obligados a adaptarse.

Las mujeres que entrevistamos —el 30 % de ellas se incorporaron a la industria electrónica a finales de los años 60— nacieron durante este período de cambio. Muchas, es decir el 50 % aproximadamente, son de origen rural y su migración es la expresión de una estrategia familiar según la cual la marcha a la ciudad garantiza unas mayores posibilidades de trabajo y es un factor de ascenso social. De este modo se ven inducidas a recorrer nuevas rutas, abriendo o ampliando los senderos que en esa época conducen a la población de los campos, en masa, hacia las ciudades. Caminos, trayectorias que se convierten en una parte de la historia social. A diferencia de otras so-

ciedades más estables, en las que las instituciones y los itinerarios sociales son claramente distintos, en nuestros países biografía e historia social se interfieren y se confunden, sobre todo cuando se trata de los sectores populares.

La llegada a la ciudad, que es una experiencia traumática para la mayoría de ellas, les impone nuevos modos de comportamiento, nuevos modelos, y las obliga a entrar en el mercado de trabajo; es la única oportunidad de obtener una estabilidad afectiva, familiar, de sobrevivir y estudiar o proseguir los estudios comenzados a fin de emprender el esperado ascenso social. Nuestras obreras, como la gran mayoría de las emigrantes, empiezan realizando trabajos precarios y muy poco cualificados. Además de las horas consagradas a los estudios nocturnos, la precariedad y la escasa cualificación caracterizan su vida antes de la incorporación al mundo obrero. La fábrica reviste entonces connotaciones positivas, ya que representa un lugar que les ofrece no sólo estabilidad y seguridad, sino también una nueva fuente de valoración personal como mujer y como grupo social en transición.

Para la obrera de origen urbano, la situación fue muy diferente. En una ciudad en plena expansión, que ofrecía más posibilidades para seguir unos estudios y para acceder a unos empleos no obreros (el 50 % de los nuevos empleos accesibles a las mujeres), estas mujeres aspiraban a obtener un trabajo reconocido, socialmente valorado, o a seguir en la Universidad un ciclo corto, orientado hacia nuevas carreras. Decepcionadas en sus expectativas por la falta de recursos materiales y culturales y/o por su excesiva captación por parte de los elementos masculinos de la familia, debieron resignarse a convertirse en obreras, cristalizando así en ese estado su sentimiento de frustración y de fracaso, enraizado en su condición de clase y de género.

Estas diferencias de origen tuvieron ciertamente un impacto sobre la forma en que las obreras se adaptaron al trabajo obrero, mostrándose las emigrantes más dispuestas a someterse a la disciplina de la fábrica. Sin embargo, más allá de esta constatación previsible, sería interesante evaluar en el futuro la influencia de la valoración atribuida al trabajo sobre la construcción de su imagen de trabajadora y sobre la constitución de una conciencia de sexo en el seno del mundo obrero.

2. Lo femenino y lo masculino en la industria: la reproducción de los estereotipos en el trabajo

Las empresas estudiadas, filiales de grandes transnacionales, comenzaron con el montaje de productos electrónicos a finales de los años 60. Cada fábrica tiene varias líneas de producción. Paralelamente a la fabricación de productos de limpieza, de discos o de lámparas, se desarrollan nuevas secciones destinadas al montaje de piezas importadas de las casas centrales. Una cuarta empresa, implantada en el curso de estos años, combina desde el comienzo la producción de pilas y el montaje electrónico.

Dada la existencia de secciones claramente diferenciadas, la valoración social del trabajo de las obreras, al igual que el reconocimiento de su calidad de productora, está en función de la sección a la que las mujeres son prioritariamente incorporadas y de las modalidades de trabajo. Así, en las secciones de montaje, las obreras, que no tienen ninguna posibilidad de promoción o de formación, están colocadas unas detrás de otras y ejecutan manualmente tareas sumamente diferenciadas y descalificadas. Al depender de las otras para la realización de su trabajo, la obrera no es más que una rueda de este engranaje que es la cadena de producción. La productividad total depende de la capacidad de coordinación, de racionalización, de control (interno y externo) de los elementos que la componen.

A la inversa, los hombres se reparten a lo largo del proceso productivo, desempeñando tareas diversas de forma individual o colectiva, manualmente o con máquinas. Sus desplazamientos a través de la fábrica les permiten ocupar el espacio, dominarlo, apropiarse de él.

Las diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a las modalidades de trabajo (el trabajo de las obreras es casi siempre manual y colectivo y sus funciones son intercambiables), a la relación con el espacio (casi fusional entre las mujeres) y al tiempo (simultaneidad de su integración) pueden influir en la imagen que los otros hacen de ellas: elementos indiferenciados de un todo globalmente denominado «las mujeres, las señoras o las señoritas», rara vez son percibidas como obreras.

El hecho de que estas mujeres sean contratadas al mismo tiempo, las condiciones de trabajo y las cualificaciones requeridas contribuyen a hacer invisible su dimensión de productoras, su calidad de obreras.

Como las condiciones de trabajo en las secciones de montaje son mejores, desde un punto de vista estrictamente físico (temperatura, ruido, polvo), que las de las secciones donde se fabrican pilas, lámparas o productos de limpieza, estas tareas parecen fáciles, exentas de peligro y por consiguiente femeninas. El hecho de que estas mujeres, en la ejecución de su trabajo, mantengan intacta su apariencia física —no tienen ocasión de ensuciarse ni de transpirar—, de que en lugar de utilizar máquinas apliquen su destreza, su paciencia y su perseverancia, explica la feminización de estas tareas y priva de visibilidad a la obrera, a la productora, oculta por este grupo indiferenciado de mujeres.

La situación de los hombres es muy diferente. Su historia en el mundo del trabajo es ya larga, y está jalonada por el recuerdo de trabajadores especialmente hábiles como torneros, mecánicos, etc., o como dirigentes; éste es el medio que va a acoger al joven que acaba de ser contratado y que podrá situarse con respecto a un grupo de referencia más amplio y diferenciado en el presente y en el pasado. El trabajo del obrero está concebido en términos de fuerza, peligro físico, resistencia o conocimientos técnicos, características que, sutilmente asociadas a la idea de virilidad, de masculinidad, acentúan la impresión de que las obreras son unas intrusas en este mundo industrial y refuerzan los estereotipos sociales en torno a la feminidad a la que no puede ser asociada la imagen de una productora. Las mujeres son percibidas como más afectivas, siempre dispuestas a suscitar conflictos, próximas a lo irracional o, sin temor a la contradicción, como capaces de desequilibrar socialmente este medio agresivo y viril.

3. Las prácticas de las obreras y los estereotipos sexuales

Aunque por su experiencia podrían poner en tela de juicio estos estereotipos, las obreras los integran en su discurso y repiten en los mismos términos del medio ambiente que el trabajo de los hombres es más difícil y más cualificado, que ciertas obreras son realmente eternas descontentas, irresponsables, que es normal dar prioridad a los hombres en una situación de paro. Sin embargo, si se discute

más a fondo con ellas acerca de su itinerario profesional y personal, evocan el carácter alienante, malsano de su trabajo, las dificultades que han tenido para adaptarse al medio de la fábrica, ya que esto supone un aprendizaje social complejo, y la importancia decisiva que revisten sus ingresos para la supervivencia y el ascenso social de sus familias.

En efecto, el cumplimiento de las funciones exigidas por el montaje de las piezas es una violencia ejercida contra la relación que una persona mantiene con su cuerpo, con el espacio, con los otros. Así, las necesidades fisiológicas están reglamentadas, los movimientos forzados y sometidos a fines precisos, perdiendo de este modo su amplitud habitual y su expresividad. Las obreras no pueden ya comunicarse espontáneamente: todo está mediatizado, reglamentado, controlado. La adaptación a este nuevo grupo social les impone una gestión sutil de las relaciones con los otros y las jerarquías. Tienen que aprender las exigencias de los jefes para poder conservar su empleo y sacar de él un mínimo de satisfacción, manteniendo al mismo tiempo una cierta distancia y un mínimo de control sobre lo que se les pide, con el fin de no verse sobreexplotadas ni marginadas por el grupo de sus pares, que recrea constantemente las normas de comportamiento con respecto a la producción y a las relaciones sociales que se establecen entre las trabajadoras.

Esta convergencia entre el discurso y la práctica, por contradictoria que sea en varios puntos, puede explicarse por las ventajas concretas que las mujeres obtienen de su trabajo, ventajas que se traducen en un acceso mayor a los centros de decisión y a espacios de libertad, debilitando así los lazos de opresión que marcan las relaciones de sexo y condicionan su vida en el interior y en el exterior de la fábrica.

Las obreras que hemos entrevistado comparan espontáneamente su situación con la de las otras trabajadoras: su trabajo se beneficia de su visibilidad y de un reconocimiento social mayores que los empleos vinculados a la esfera doméstica y les aporta una mayor estimación que el sector informal. Además sus jefes directos, para estimular la productividad de las obreras, ponen de relieve los rendimientos individuales y apelan al sentido de la responsabilidad de cada una de ellas, lo que les permite encontrar en el trabajo de la fábrica una cierta gratificación individual.

Las obreras jóvenes y solteras se ven favorecidas en su medio familiar, ya que la adquisición de un nuevo estatus les permite evitar

los trabajos domésticos y apropiarse de un tiempo y un espacio liberados de la tutela paterna o materna, que ellas aprovechan para ampliar la red de sus relaciones sociales o dotarse de una formación (para todas ellas, los estudios tienen una enorme importancia).

Aun cuando el sindicato reprodujera entonces los estereotipos sexuales y los discursos que desvalorizan las prácticas de las obreras, al sindicarse las jóvenes pudieron participar en discusiones sobre temas relativos a la clase a la que pertenecían y acceder a un conocimiento más complejo de la realidad social. Pero lo más importante fue el hecho de sentir que vivían una experiencia nueva que las diferenciaba de las otras mujeres de su medio familiar.

En cuanto a las mujeres casadas, su situación es más difícil desde un punto de vista objetivo y subjetivo: jornada de trabajo más pesada, reproducción de las jerarquías sexuales tradicionales, sumisión a presiones sociales que imponen una adhesión incondicional a la familia y a las decisiones del marido. Pese a eso, su estatus de obreras crea unas condiciones que les otorgan un mayor margen de libertad y una mayor confianza en sí mismas. Debido a su significativa contribución a los ingresos familiares, adquieren un cierto poder de decisión, al tiempo que la ampliación de su jornada de trabajo legitima su reivindicación de una redistribución de las tareas domésticas. Por otra parte, dejando a un lado el control de la natalidad, muchas de ellas se sienten con derecho a esperar un placer sexual de su relación de pareja. Además, el contacto con un mundo social más amplio les permite identificar a los interlocutores y a las instituciones sociales a las que deben dirigirse en caso de conflicto en el seno de la familia o en la fábrica.

Sin embargo, si bien las mujeres casadas y solteras han obtenido beneficios reales de su situación de obreras, no han podido transformar aparentemente los comportamientos y las tradiciones que configuran las relaciones entre los sexos. No han sentido tampoco la necesidad de un cambio en su condición de trabajadoras y de mujeres.

4. De los beneficios individuales a la conciencia de género

Uno de los factores, en nuestra opinión, que obstaculizan la aparición, más allá de las ventajas individuales, de la negociación en el pla-

no cotidiano, de una conciencia de género, es la dificultad que tienen las obreras para constituirse como grupo en el seno de la fábrica. Ahora bien, éste es el mejor de los medios, a nuestro parecer, para afirmar las similitudes y las diferencias internas, para situarse con respecto a los otros grupos y adquirir así, a través de una pertenencia reconocida, un perfil social e individual más definido.

Es en las modalidades de trabajo, que imponen a las mujeres el carácter de elementos intercambiables de una masa indiferenciada, donde hay que buscar las causas de esta imposibilidad de constituirse en grupo. (Habría que llevar a cabo a este respecto un estudio más profundo y más sistemático.) Para poder afirmarse como obreras y productoras, las mujeres deben negar su pertenencia a este conjunto indiferenciado, y una gran mayoría de ellas se esfuerzan por diferenciarse de las otras mujeres y huir así de la imagen social que les ha sido impuesta, una imagen desvalorizada, a diferencia de los obreros que, en esa misma época, han podido afirmarse como grupo social y como clase. Productores de riquezas, sujetos privilegiados de un cambio social, en un momento de gran efervescencia política, los hombres son percibidos por el medio social de forma muy positiva.

Esta existencia indiferenciada en el trabajo, esta imagen social negativa, explican en parte por qué a las obreras les es difícil acceder a una identificación colectiva y a un reconocimiento mutuo de su pertenencia a un mismo género.

Sería interesante analizar más a fondo los otros procesos que, en el interior y en el exterior de la fábrica, en el pasado y en el presente, actúan sobre la aparición de esta conciencia.

Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia

Isabelle Bertaux-Wiame, Cristina Borderías, Adele
Pesce

Nos gustaría desarrollar una reflexión nacida de una investigación comparativa realizada por Cristina Borderías en España, Adele Pesce en Italia e Isabelle Bertaux-Wiame en Francia. En el marco de esta investigación, se efectuaron entrevistas biográficas a mujeres de medios populares urbanos, pertenecientes a tres generaciones diferentes. A partir del análisis de estos datos biográficos, tratamos de comprender cómo se construyen las trayectorias de las mujeres, teniendo en cuenta a la vez su historia familiar y su historia profesional. La elección metodológica que hemos hecho de trabajar a partir de entrevistas biográficas efectuadas en profundidad expresa nuestra existencia de tomar en cuenta el aspecto multidimensional de las existencias sociales y las interacciones que se desprenden de ellas. Al mismo tiempo, nuestro cuestionamiento se preguntaba por la compleja relación de las mujeres con las dos esferas en las que se inscriben, la familiar y la profesional. Estas dos esferas son abordadas a menudo en los estudios como dos campos bien separados aun cuando los en-

foques sugieran posibles interferencias o se refieran a la articulación de lo familiar y lo profesional. Ahora bien, si la inscripción de las mujeres es doble, de ello no se sigue necesariamente una doble relación con cada una de las esferas, relación que se construiría con una relativa independencia una de otra. Más que sobre un doble análisis en los dos campos, nuestra interrogación se refiere a la relación entre ambos y más aún a la relación global que las mujeres mantienen con estos dos campos.

Así, problemática y metodología vienen a reforzarse para interrogar al proceso surgido de la forma concreta del trabajo productivo que es el salariado (o la forma salarial del trabajo de producción). Este proceso que separa el lugar de reproducción del lugar de producción se vuelve a encontrar en forma de oposiciones: entre familia y trabajo, central en la mayoría de los análisis relativos a las mujeres; entre lo privado y lo público; entre lo colectivo y lo individual.

Los puntos sensibles en torno a los cuales se ordenan las cuestiones centrales de esta investigación sobre las trayectorias de las mujeres se refieren al análisis del proceso de transmisión de una generación a otra, en forma de modelos que permiten la construcción de imágenes a las generaciones siguientes (familiar, profesional, y, cuando hay una ideología expresa, política) y/o en forma de ayudas prácticas y de movilizaciones familiares (por ejemplo, una madre que con su ayuda doméstica permite a su hija mantenerse en el mercado de trabajo). Los análisis se refieren igualmente a la comparación de las trayectorias de la fratría, en especial en lo que respecta a las estrategias escolares y a la entrada en el mercado de trabajo de los hermanos y las hermanas; el matrimonio y sus efectos contradictorios sobre el proyecto de vida y el ejercicio de un oficio por parte de las mujeres; la interacción entre vida conyugal y familiar y vida de trabajo; el sentido conferido por las mujeres a su propia trayectoria, que puede ser vivida como estrategia o como destino. El análisis de estos momentos decisivos que presiden la construcción de las trayectorias integra una doble perspectiva comparativa: comparación caso por caso pero también país por país.

La relación metodológica que hemos realizado de trabajar a partir de relatos de vidas expresa nuestro deseo de tener en cuenta el aspecto multidimensional de las existencias sociales y las interacciones que se desprenden de ellas. En efecto, ¿qué es una trayectoria de mujer? A través de estos relatos se destaca el rechazo a dejarse marcar o más aún encerrar en uno u otro de los dos lugares centrales del cam-

po social. La reconstitución de las trayectorias de las mujeres permite una redefinición del campo social y de sus balizajes clásicos y funciona como analizador de la complejidad de lo social. No son sólo las imágenes que las mujeres tienen de su vida y que transmiten en las entrevistas las que traducen un sentimiento de la complejidad de lo social. Es también porque lo que viven está estructurado por un complejo conjunto de relaciones sociales en las que se articulan de forma determinante, relaciones de clase y relaciones de sexo. Por otra parte, nuestro cuestionamiento toma como punto de partida tres perspectivas que en el marco de esta investigación común se constituyen en objeto de estudio en términos de interrelaciones entre diferentes niveles constitutivos de la experiencia femenina. Son estas perspectivas complejas las que permiten descompartimentar las categorías utilizadas clásicamente y las que nos llevan a la necesidad de construir conceptos que integren mejor esta complejidad que surge de los relatos de las mujeres y acaban con la dicotomización conceptual y teórica producida por una imagen de lo real hecha pedazos, y no como una realidad entera. No se trata sin embargo de asimilar de nuevo unos campos en los que se inscriben unas lógicas sociales diferentes y mezclarlos al nivel del análisis. Interrogarse por la articulación es suponer que existe una complementariedad. Compartimentar los campos sociales no es más que impedirse percibir la dialéctica existente entre estos campos por las prácticas y las estrategias que se despliegan en ellos para producir una estructura global de la realidad social. Sin embargo, la construcción de una imagen globalizadora de la sociedad vendría a reificar la estructura como determinante, sin juego posible. Los discursos de las mujeres sobre su vida están llenos de la sensación de fragmentación de lo social. Es paradójicamente la sensación del desgarramiento y de la fragmentación de lo social lo que produce al mismo tiempo la posibilidad de concebir la globalidad de una vida social, de imaginar esa globalidad como un ideal, como una aspiración. Una vida en la que la sensación de descuartizamiento sería menos intensa. Es la conciencia de los desfases la que permite concebir lo imaginario como posible y por consiguiente permite hacer que desempeñe un papel activo y real en las prácticas.

Nuestros diferentes enfoques nos han permitido preguntarnos por la dinámica de la división sexual del trabajo y al mismo tiempo analizar la articulación entre el campo profesional y el campo familiar en las trayectorias de las mujeres que hemos entrevistado. Sea cual fuere la vía de acceso preferida —partir del lugar familiar o par-

tir del lugar profesional— en los relatos de las mujeres se producen secuencias de discursos que en última instancia se contradicen, pero que contienen en estas mismas contradicciones la negativa a dejarse encerrar en uno u otro de estos lugares.

Las mujeres interrogadas como sujetos de producción social en la familia no se expresan por ello en un campo ajeno al trabajo. La experiencia del trabajo, bajo la forma que sea, está siempre presente y en cierto modo es siempre reivindicada como una experiencia estructuradora incluso de su vida fuera del trabajo. El análisis de unas situaciones de trabajo diversificadas muestra bien la integración que realizan las mujeres de las diferentes experiencias sociales adquiridas en diferentes lugares sociales.

Las mujeres interrogadas como sujetos de la producción mercantil expresan a su vez la negativa a dejarse marcar por este único trabajo productivo. Aunque este trabajo sea una dimensión fundamental de las expectativas de las mujeres y sea considerado como un lugar de paso obligado, no está totalmente integrado en la identidad propia de las mujeres. Los relatos muestran la dificultad de reconocer y de integrar el profundo corte entre producción y reproducción. Corte que las mujeres ponen constantemente en cuestión porque viven a diario las contradicciones que se desprenden de las interacciones. La persistencia de estas contradicciones es siempre afirmada e incluso reivindicada como un elemento cuya complejidad constituye una riqueza tanto en términos de trabajo como en términos de relaciones afectivas. Hay un elemento común que se destaca en los relatos de las mujeres, expresado por un elevado grado de ambigüedad que se manifiesta en sus prácticas, ya se inscriban en la esfera familiar o en la profesional, sin que por ello se acepte la sumisión a la obligación de elegir.

Es esta noción de ambigüedad, explícita al nivel descriptivo de los relatos, la que nos parece que es el instrumento conceptual necesario para comprender el principio profundo de la formación de las trayectorias de las mujeres y permite así poner de nuevo en tela de juicio unas concepciones dicotomizadas generalmente utilizadas (doméstico/asalariado; productivo/reproductivo; etc.), para llegar a una nueva definición de las trayectorias sociales profesionales y familiares en la biografía de cada persona y ampliar de este modo los conceptos mismos de trabajo, biografía y trayectoria. Por medio del análisis de unas situaciones de trabajo concretas y diferentes, cada una intenta mostrar más concretamente cómo puede servir también

de categoría analítica y ayudar a una mejor comprensión de la dinámica social una noción descriptiva como la ambigüedad.

A partir de diferentes investigaciones realizadas en España sobre el trabajo y la identidad de las mujeres, se ha fijado como nivel central de reflexión el análisis de la posición de las mujeres en la relación contradictoria con el trabajo asalariado y el trabajo doméstico. Se ha tomado como objeto más específico la relación de las mujeres con el doble trabajo. Esta perspectiva era indispensable para profundizar el proceso de construcción de las trayectorias y para abordar de forma concreta una reflexión sobre la formación de la identidad femenina.

La relación con el «doble trabajo» no es considerada aquí como sinónimo de relación con el trabajo asalariado y doméstico exclusivamente: aunque los incluye, tiende a matizar algunos de sus aspectos y a ampliar la problemática hacia una perspectiva más global. Así pues, si se habla de relación con el «doble trabajo» y no de relación con el asalariado y el doméstico es porque este concepto nos parece capaz, en primer lugar, de captar cada una de las relaciones específicas en su reciprocidad y, en segundo lugar, de tener en cuenta el hecho de que cada una de estas relaciones se ve afectada no sólo por la existencia de las otras en sus características propias, sino también por la exigencia de una articulación simultánea de las actividades en estas dos esferas. Es una articulación compleja porque no se trata sólo de la suma de dos jornadas de trabajo, una después de otra, puesto que están siempre presentes al mismo tiempo y en el mismo espacio. Además, estas dos esferas reclaman unas estrategias, unas prácticas, unas actitudes y unos valores contradictorios, planteando así importantes problemas de identidad a la mayoría de las mujeres.

Por estas razones, hablar de «doble trabajo» significa analizar sobre todo la posición de las mujeres entre estos dos mundos conflictivos en la práctica y en los valores sociales y personales. Además, las relaciones sociosexuales hacen del doble trabajo y de su problemática una especificidad de la condición femenina. Esto sitúa a la relación con el «doble trabajo» en conexión inmediata con la percepción y las actitudes de las mujeres frente a estas relaciones y al modo de división y de organización sexual del trabajo.

La relación con el «doble trabajo» se construye pues como objeto específico a partir de las prácticas femeninas que dan una forma concreta a sus trayectorias. El análisis no se refiere sólo al discurso de imágenes del trabajo, sino también a la relación entre práctica y

conciencia. Sin embargo, en este enfoque sigue habiendo una tensión pendiente entre la significación y el uso que se da al término «relación con el doble trabajo»; una nueva conceptualización debería permitirnos superar el sentido corriente y ofrecer una alternativa capaz de captar la globalidad del análisis propuesto. Si parece difícil, en el marco de esta ponencia, profundizar en la definición de este concepto —y por ello no nos quedaremos más que con el uso corriente que se hace de él, dándole sin embargo una dimensión más amplia— es, entre otras razones, porque queremos que las prácticas femeninas se expresen como elementos mediadores y significativos en el proceso de des-construcción y de construcción conceptual.

Esta relación es ante todo una relación dinámica que vemos cambiar y redefinirse paso a paso en función de múltiples factores y de diversos acontecimientos que se producen en el curso de la vida. No se presenta tampoco de forma idéntica a todas las mujeres, ni siquiera cuando son mujeres de una misma generación. Estas diferencias nos dan claves interpretativas fundamentales para captar los procesos de continuidad y las raíces del cambio de las trayectorias y de los conflictos de identidad de las mujeres. Al lado de esta diversidad, se observan convergencias matizadas pero profundas que sería necesario integrar para llevar más lejos una reflexión sobre la continuidad y el cambio, especialmente desde una perspectiva sociohistórica y política.

No se trata pues de abordar aquí este análisis en su complejidad, sino de poner de relieve la ambigüedad de esta relación que aparece de forma recurrente en las experiencias de las mujeres y al mismo tiempo utilizarla como categoría interpretativa que nos permita captar la lógica de la significación profunda de sus prácticas y de sus itinerarios y analizar los conflictos en la formación de la identidad femenina.

Volveremos más adelante sobre el problema que plantea la interpretación de varias generaciones, pero ahora querríamos precisar —para no clasificar a las mujeres como una categoría fantasmagórica que se reproduce a través del cambio social como un elemento abstracto y estable— que las reflexiones que siguen están basadas en una generación de mujeres de 50 años de edad que viven en un contexto sociohistórico concreto, afectado por una situación concreta del mercado de trabajo y un contexto social y cultural específico. Aunque entre estas mujeres algunas pertenezcan a familias en las que el padre era maestro, militar u oficinista, la mayoría de ellas forman parte de

la clase obrera cuyo nivel de vida en aquella época incitaba a los miembros de la familia a empezar a trabajar jóvenes (8-10 años), especialmente a las niñas que ayudaban así a prolongar la escolaridad de sus hermanos.

En esta generación de mujeres pertenecientes a una misma situación social y económica, se han elegido dos tipos de trayectorias. El primer grupo de mujeres se caracteriza por un recorrido discontinuo del trabajo asalariado; se presentan a sí mismas a través de un discurso conflictivo como mujeres tradicionales. Reconociendo pertenecer a unas trayectorias típicas de vidas femeninas ahora superadas por la evolución actual, subrayan la incapacidad de los otros para comprender sus opciones y sus prácticas y se rebelan contra la opinión corriente que las cataloga como «tradicionales»:

Yo era lo que se llama una mujer tradicional como muchas en mi época. Trabajé hasta que me casé, lo dejé entonces, seguí a mi marido, crié a mis hijos, seguí trabajando para ellos. Nadie lo supo durante años. Fui engañada por mi marido y me quedé. Eso es ser una mujer tradicional [...] Eso era lo que se esperaba de nosotras y eso fue lo que hice y por eso se decía que una mujer era tradicional [...] pero quién ha sabido jamás, jamás, mis deseos y mis razones [...]

Todas estas mujeres vivieron en un medio familiar en el que el empleo formaba parte de la vida de las mujeres casadas y en el que las madres animaban a sus hijas a seguir este camino. En las familias en las que el padre era obrero no cualificado y la madre trabajaba fuera de casa, las hijas comenzaban a trabajar entre los 8 y los 12 años en la fábrica o en talleres antes de entrar en la CNTE a los 17 años. En las familias en las que el padre era igualmente obrero no cualificado pero la madre trabajaba en casa, las hijas proseguían los estudios hasta los 16 años. En general, en todos los casos el nivel de escolarización era más bajo para las chicas que para los chicos. Todas ellas se casaron con un obrero cualificado o un capataz, un artesano o un pequeño comerciante. Para ellas el matrimonio, entre otros factores determinantes, significó un recorrido social ascendente que les permitió salir del salariado; todas ellas se vieron obligadas a emigrar bien en el momento del matrimonio bien más tarde por razones profesionales relacionadas con la actividad de su marido y se encontraron así lejos de su familia de origen; se vieron obligadas a dejar su trabajo en la CNTE y no buscaron empleo porque carecían de una red

familiar que hubiera podido ayudarlas a mantenerse en el mercado de trabajo. Hay que insistir en las limitaciones estructurales e históricas, y en este caso la ausencia de una infraestructura fuera de la red familiar para guardar a los hijos fue un elemento complementario para disuadir a las mujeres de permanecer en el mercado de trabajo. La salida del mercado de trabajo en el momento del matrimonio no responde sino rara vez a un proyecto familiar o personal. Convertirse en una mujer de su casa era considerado por ellas como posible pero excepcional. Sólo dos de estas diez mujeres fueron animadas por sus madres a dejar su empleo en el momento del matrimonio. La interrupción del trabajo está subordinada al hecho de casarse con un hombre que vive en otro lugar o al que la búsqueda de trabajo le lleva a emigrar y cuyo nivel de vida resulta suficiente para subvenir a las necesidades de la familia.

Los relatos sobre el matrimonio expresan de forma bastante similar la complejidad de los factores que llevan a las mujeres a aceptar esta nueva situación y el conflicto violento que se vive:

Había trabajado mucho para llegar a ese empleo. Ya no era una obrera de fábrica, era una señorita, me daba no sé qué ver mis esfuerzos para nada [...] Pero qué le iba a hacer. No tenía a nadie de mi familia para cuidar a mis hijos y ayudarme en la casa [...] Si hubiera podido quedarme cerca de mi familia, habría hecho cualquier cosa por conservar mi empleo [...] pero bueno [...] y además, ¡qué duro era el trabajo de telefonista! [...] Una se divertía, sí, con las compañeras, se ayudaba también a la gente que telefoneaba [...] pero dentro, era un cuartel [...] era sofocante, monótono, la disciplina terrible, y para las mujeres, no había otras cosas que hacer, sobre todo si estaban casadas. Si hubiera tenido una buena carrera, habría sido distinto [...] pero allí dentro, no eras más que un número [...] el 1673 [...] al final, era preferible [...] eso fue lo que pensé entonces [...] tener un marido y unos hijos, cuidarlos, estar tranquila con ellos, trabajar para ellos, para unas personas a las que quieres [...] y además, ya había trabajado 15 años cuando me casé [...] 15 años de trabajo [...]

La ausencia en esta época de una infraestructura fuera de la red familiar para hacer el trabajo doméstico y guardar a los hijos, la falta de oportunidades de trabajo y la conciencia de un doble trabajo que asumir llevan a estas mujeres a construir en torno al hogar una imagen mítica que se rompe no obstante en el curso del tiempo por la soledad, el encierro y la sensación de pérdida de la propia autonomía.

Y, de hecho, casi todas vuelven, no sin tensiones conyugales, a trabajar en unas condiciones más duras y marginales con relación al anterior empleo ocupado en la compañía telefónica, una vez que sus hijos están escolarizados. Esta vuelta al mercado de trabajo se sitúa en la encrucijada de una economía demasiado débil para dar a los hijos las posibilidades de una verdadera carrera profesional —a la que las mujeres conceden sin embargo más importancia que los padres— y de un deseo de equilibrio de su propia identidad.

El segundo grupo de las mujeres tomadas en consideración presenta un recorrido continuo de trabajo que tiene profundas raíces socioestructurales. Estas mujeres ven su propia trayectoria como un destino, aun cuando valoren su trabajo como un elemento esencial de su identidad. Esta doble presencia, que no es nunca una elección, sirve de base a conflictos profundos que las mujeres tratan de resolver por una doble invisibilidad:

Nunca tuve otra opción, pensaba a menudo en las mujeres que se quedaban en su casa viendo crecer a sus hijos, pero para mí nunca fue cuestión de eso. Eramos pobres y si se quería otra cosa para los hijos, era preciso hacerlo. Y hacía todo, podía con todo. Nadie habría podido decir, viendo la casa, que allí había una mujer que trabajaba. Y a mi trabajo [...] llegaba agotada, pero no dejaba que nadie se diera cuenta. Porque después, había siempre historias con las mujeres casadas [...] pero no he visto crecer a mis hijos [...] uno no se da cuenta [...] la vida se escapa [...]

Efectivamente, para la mayoría de las mujeres, conservar un empleo en el momento del matrimonio no era una cuestión de elección, sino de supervivencia. Los bajos salarios de las obreras las llevaban a aferrarse a su empleo en la CNTE, que ha sido siempre uno de los empleos más seguros del mercado de trabajo. Por eso, con relación al de su marido, este trabajo ofrecía una gran seguridad para la economía familiar. Era también un trabajo bien pagado en comparación con la fábrica en la que habían trabajado antes; era igualmente un trabajo mejor considerado socialmente, que representaba para ellas una posibilidad de promoción social. Aunque su nivel de escolaridad más bajo que el de sus hermanos podía justificarse en la familia de origen por la subordinación del empleo femenino con respecto al matrimonio, sus salarios de mujeres casadas se revelaban sin embargo decisivos en la economía de su propia familia e incluso a veces equivalentes a los salarios de sus maridos. Ya fuera como obligación para

sobrevivir a diario, como medio para asegurar una formación profesional a sus hijos, o como deseo de conservar una autonomía negándose a encerrarse en casa, estas razones sirven de base de forma compleja al fuerte apego de estas mujeres a su empleo, que por lo demás sólo fue posible gracias a la ayuda de sus madres en las tareas domésticas. Conciliar lo inconciliable. Tal es el envite para estas mujeres cuyo salario es esencial en la economía familiar y que sin embargo ejercen su empleo haciéndolo invisible a los ojos de su marido y asumiendo toda la responsabilidad del trabajo doméstico. Al mismo tiempo, en el lugar de trabajo, para atenuar las resistencias de la empresa al trabajo femenino y en especial al de las mujeres casadas, mantienen ocultas las obligaciones que implica su condición de madre. Mantienen así una separación rígida entre los dos mundos, al precio de unas jornadas extenuantes.

Pero esta doble presencia oculta y al mismo tiempo negada por los otros venía a limitar los privilegios contenidos en cada uno de los dos mundos. La experiencia así realizada era vivida entonces como dos experiencias mutiladas. Por un lado, no era cuestión de movilidad o de promoción en el trabajo, ya que eso implicaba una entrega personal para formarse y responder a las necesidades de la empresa.

La mayoría han sido telefonistas toda su vida. Algunas que eran solteras pasaron a ocupar pequeños puestos de oficina. Para todas, es el máximo de aspiración posible, teniendo en cuenta su bajo nivel de escolarización y la política patronal que se opone a la promoción de las mujeres, y sobre todo de las mujeres casadas. El trabajo no es considerado jamás como una profesión o un lugar donde se pueda desarrollar una creatividad personal. La identificación se hace en función de un salario y de la negativa a permanecer encerradas en casa, lugar donde la identidad es vivida siempre a través de los otros.

Así pues, la relación contradictoria de las mujeres con el empleo se desprende no de una orientación prioritaria de las mujeres hacia la familia, sino de unas opciones profesionales limitadas en la empresa, de las duras condiciones de trabajo y de los conflictos generados por el doble trabajo. En una cita equívoca pero muy ilustrativa, una de estas mujeres expresa el conflicto de esta relación:

Se dice que la mujer está más liberada cuando trabaja, y para mí el trabajo ha sido muy importante, pero no sé si hubiera sido preferible estar menos programada [...] quiero decir [...] menos [...] menos realizada y más tranquila.

Se vive siempre desgarrada entre dos experiencias fallidas, y al mismo tiempo se afirma su conflictividad. Se rechaza la identificación con una u otra. Se intenta conciliarlas y esto hace resaltar con más fuerza los límites y la imposibilidad de resolver las contradicciones. Las dificultades para conciliar las dos experiencias afloran por doquier en los relatos:

Para mí lo más importante eran mis hijos, mi familia. Era mi sangre; lo otro era lo otro. Una cosa que hacía porque me daban un dinero que necesitaba. Me sentía bien cuando trabajaba [...] pero no encontraba tampoco lo que buscaba [...] era una satisfacción diferente, muy diferente [...] el trabajo era la vida, porque me hacía sentirme segura de mí misma, era útil, era el orgullo de saberse útil.

La resistencia a identificarse con el trabajo asalariado expresa una crítica por parte de las mujeres con respecto al lugar que les está reservado en la producción, pero también una negativa a disolver lo personal en el trabajo y la búsqueda de un espacio en el que las relaciones personales pudieran sustituir a las relaciones de producción. La negativa a dejarse encerrar en el trabajo doméstico es a la vez una forma de expresar la necesidad de proteger una autonomía y una identidad personal, de salir del espacio privado y buscar un espacio de creatividad y cooperación.

La experiencia cotidiana de estas mujeres que han tratado de conciliar la doble presencia expresa la ambigüedad de vivir esta relación. Una ambigüedad que lejos de ser la expresión unívoca del apego al papel femenino tradicional —y por consiguiente la expresión de una ideología conservadora— expresa el rechazo de la dicotomía y de las fragmentaciones sociales impuestas por la separación sociosexual entre producción y reproducción, frente a la cual las mujeres se debaten conflictivamente para construir su propia identidad.

Esta ambigüedad expresa una crítica más global de la organización de la producción, que significa sobre todo para las mujeres una dicotomía entre trabajo y placer, producción y afectividad, relaciones personales y sociales, productividad y creatividad, y las hace reaccionar contra la mística masculina de la producción, que a menudo ha sido presentada como la base de la liberación para las mujeres, y contra la mística de la feminidad. Sumidas en esta ambigüedad, las mujeres, en su búsqueda de una identidad propia, ponen en tela de juicio no sólo el modelo mismo de organización del trabajo, sino también las relaciones sociosexuales que le sirven de base.

En las investigaciones llevadas a cabo en Francia sobre la formación de las trayectorias individuales y familiares de las mujeres, partiendo de la constatación de la extrema atención prestada a los lugares de producción mercantil, nos hemos preguntado por los lugares de reproducción, definiéndolos como lugares de producción social. Desde esta perspectiva, se analizan las prácticas de las mujeres como madres de familia que ocupan una posición central en la construcción de la trayectoria social seguida por el grupo familiar. De esta trayectoria colectiva pueden deducirse las trayectorias individuales de cada uno de los miembros de la familia, no de manera mecánica, sino en una relación dialéctica entre la formación de los dos niveles de trayectorias, forjándose uno y otro en un mismo movimiento. Al plantear así la producción de las trayectorias, es posible reintegrar en un análisis más global y social el lugar de las mujeres y su participación en el cambio social. En particular, definir así su participación en la historia social familiar permite analizarlas como actores esenciales en una problemática en torno a la cuestión de la movilidad social. La redefinición del lugar familiar como lugar central de producción de las inclinaciones sociales de las familias y por consiguiente de los propios individuos da una dimensión propiamente social a la movilidad social y rompe el encierro de esta última en el análisis del campo profesional exclusivamente. Desde esta perspectiva, el lugar del trabajo remunerado en los recorridos femeninos tiene una gran importancia para comprender las estrategias familiares aplicadas. La actividad remunerada se presenta como un posible recurso que determina movilizaciones específicas para las mujeres.

En las entrevistas biográficas, surge igualmente esa ambigüedad expresada por las mujeres cuyas prácticas están definidas por dos lógicas que a menudo entran en contradicción, la lógica familiar y la lógica profesional. Si en un primer momento se puede realizar un análisis del lugar del trabajo de las mujeres como algo determinado por su lugar en la familia, lugar primordial, en un segundo momento no se puede ignorar la reivindicación expresada por las propias mujeres —a menudo en forma contradictoria— de la doble presencia en los dos campos. Se puede entonces analizar las estrategias del trabajo remunerado de las mujeres no sólo ya como un recurso, sino también como una reivindicación más fundamental y más compleja que una práctica nacida de necesidades económicas —que, si bien son determinantes, no agotan la comprensión de todas las situaciones concretas— y fuertemente determinada por el trabajo o el no trabajo

de los otros miembros de la familia, y en particular el del cónyuge. La forma en que se constituye la relación con el trabajo remunerado revela las preocupaciones de autonomía e identidad de las mujeres y ocupa un lugar central en la trayectoria seguida. Esta exigencia no deja de plantear conflictos y problemas al nivel de las prácticas o estrategias aplicadas en el curso de la vida, así como al nivel de las imágenes y de los discursos, y se traduce en una fuerte ambigüedad que expresa la dificultad con que tropiezan las mujeres para concebirse únicamente en una posición familiar o únicamente en una posición profesional. Así, la narración de su vida se desarrolla bajo el doble deseo de hablar de su familia sin dejar de lado el trabajo y de hablar de su experiencia de trabajo sin aislarla del contexto familiar. Las mujeres lo viven como una contradicción paradójica, ya que en la realidad rara vez es cuestión para ellas de desarrollar ambos como una sola experiencia, puesto que cada esfera, con los medios de presión de que dispone, las llama al orden y reactiva a diario la dicotomía. Son ellas las que aseguran cada día la intendencia familiar, aun cuando su trabajo es indispensable para la economía y la supervivencia familiares. Pero la lógica profesional deja fuera de la producción las exigencias de la reproducción. Allí donde el nivel familiar parece permitir una elección, allí donde los valores familiares, a menudo expresados por el marido, determinan que la mujer, madre de familia, se quede en el hogar, la reivindicación de una actividad «para sí» es energicamente expresada y a veces realizada en contra del asentimiento del marido. De ahí la necesidad, más que nunca, de hacer invisible el trabajo remunerado. Una gimnasia a veces divertida, en cualquier caso contada con humor, impide a un marido, que no puede sin embargo de ninguna de las maneras ser engañado, darse cuenta de que su mujer «trabaja». La paradoja de esta situación es que numerosas mujeres aceptan un trabajo a domicilio, más compatible con su presencia requerida en la familia, pero más visible en el lugar mismo en el que debería ser invisible. Es así como una mujer cuenta cómo ha llevado a su casa paraguas para montar (pegar el mango y colocar el tejido sobre las varillas); pagada a destajo, no conseguía ganar gran cosa, ya que en cuanto su marido volvía a casa —y también volvía a mediodía— metía todos los paraguas en el armario de las escobas y no los sacaba de nuevo hasta que su marido regresaba al trabajo.

La observación y la comparación de las situaciones de trabajo diversificadas de las mujeres permiten especificar su naturaleza, descri-

bir una jerarquía de situaciones de trabajo, pero también deducir de ellas la relación compleja, contradictoria y ambigua que las mujeres construyen con el trabajo remunerado y con la familia. La noción de ambigüedad sirve pues de noción descriptiva para explicar estas situaciones complejas que son el núcleo de las vidas de las mujeres. Utilizada y construida como categoría analítica para interpretar esta complejidad, produce un replanteamiento de la rígida jerarquía frente al trabajo (por ejemplo del trabajo más discontinuo al más continuo) y de las definiciones de lo que es un trabajo y, por consiguiente, de la definición misma del trabajador (jornada completa, estabilidad, continuidad y cobertura de una determinada duración de la vida). Un recorrido tradicional femenino presenta la ventaja de la claridad: rápidamente se puede concluir de él que una mujer que en el hogar que ha trabajado en una fábrica hasta su matrimonio ha realizado una clara elección con respecto a su familia y con respecto al trabajo o ni siquiera se ha visto enfrentada a una elección. Ahora bien, el relato ejemplar de este recorrido, recogido en una región donde la industrialización es ya antigua, intriga por la permanente referencia al trabajo asalariado bajo diversas formas: el trabajo en la fábrica del marido; el de las mujeres casadas que por obligación se han quedado en el mercado de trabajo (por ausencia del marido, por insuficiencia del salario o porque, al no tener hijos, han reanudado su trabajo); y sobre todo el recuerdo permanente de su propia experiencia de trabajo, a menudo bastante larga porque el trabajo en la fábrica comenzaba temprano. Esta mujer no tiene ninguna de las características que generalmente se atribuyen a la mujer en el hogar, socialmente aislada y enfrentada a tareas repetitivas y no reconocidas, tal como a menudo se la describe en estudios sobre las clases medias. En su casa, la experiencia de trabajo que ha conocido de joven y que es compartida con todas las jóvenes de su medio, es reivindicada como definitivamente adquirida. No es sólo un recuerdo evocado, es una experiencia que bajo una forma diferente al ejercicio directo del oficio, perdura activada por una fuerte integración en un medio de trabajo y relevada por la experiencia de otras mujeres y por la de su marido, y más tarde por la de sus hijos. Es esta continuidad compartida con otros la que hace que esta experiencia adquirida en el pasado conserve toda su fuerza y no pueda ser finalmente reducida a un simple elemento que caracteriza a una secuencia biográfica, sino que debe ser tenida en cuenta como un elemento de identidad muy fuerte. Esto puede poner en entredicho los análisis se-

cuenciales de la biografía, pero también la noción misma de la mujer en el hogar, que no es una categoría estadística sino que encierra diversas realidades sociológicas. El salariado inventó un siglo antes la categoría de la mujer en el hogar, remitiendo así a las mujeres a un espacio fuera del trabajo productivo. La secuencia del trabajo asalariado de las jóvenes, en el marco de una definición del trabajo en la que éste se extiende durante un período largo pero determinado de antemano, aparece como una secuencia transitoria y no suficiente para significar una pertenencia al mundo de la producción. Viene dada como algo casi accidental «a la espera del matrimonio». Ahora bien, lejos de ser un mero accidente, la experiencia de un trabajo asalariado estructura y da una significación específica a la vida familiar. Esta reivindicación de la experiencia, si se la quiere entender como algo que ocupa un lugar central en la familia, propone una redefinición del trabajo que amplía el concepto mismo de trabajo. El trabajo que es tomado en consideración por las mujeres es un trabajo generalizado que engloba el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Este trabajo profesional y doméstico circula entre el grupo de mujeres según los lugares ocupados socialmente tanto en el campo familiar como en el campo profesional (por ejemplo en el caso de los intercambios entre madre e hija). Se perfila así un replanteamiento de la definición del sujeto del trabajo como sujeto individual fuera del grupo familiar o social, para definirlo como sujeto colectivo que se construye de forma interna al grupo, absorbiendo cada uno de sus miembros unas experiencias parciales pero pudiendo todos compartir la experiencia global.

El sujeto femenino del trabajo no se construiría pues individual sino colectivamente, en una relación con los otros. Pero ¿tal vez esto no concierne sólo a las mujeres? El trabajo que se realiza en la panadería artesanal en Francia, y más generalmente también en otras ramas del comercio y del artesano, no es tampoco cosa de un trabajador individual. Una panadería se lleva entre dos; es la pareja, indisociable, la que es el sujeto del trabajo. Sin la presencia de la panadera, el panadero tendría que cerrar la tienda, ya que no puede asegurar a la vez la producción y la venta, que son dos lugares de trabajo distintos. En el proceso de trabajo hay una pareja no un individuo. Esto no quiere decir que los individuos puedan fundirse en el sujeto colectivo: las condiciones de acceso al oficio son muy diferentes para el hombre y para la mujer y en consecuencia la relación con la profesión se basa en intereses diferentes. Al casarse con un fu-

turo artesano panadero, la joven ocupa una posición en el campo familiar y en el campo profesional a la vez. De hecho, si hay un lugar en la sociedad donde trabajo productivo y trabajo reproductivo estén estrechamente asociados es en el artesanado y el pequeño comercio donde se encuentra. La complejidad de la situación de las panaderas se deja entonces sentir en lo cotidiano. Las exigencias del oficio en cuestión de tiempo y de disponibilidad entra en contradicción con las exigencias de la familia y pone en peligro el equilibrio que la panadera (y también el panadero) trata de mantener a diario entre vida familiar y vida profesional. Esta complejidad podría ser inducida de un modo de producción muy particular definido como arcaico. Esta situación sería entonces específica del proceso de producción y no se referiría a la situación específica de las mujeres. Ahora bien, esta complejidad es reivindicada por la propia panadera. Esto se advierte porque la complejidad no define sólo lo cotidiano como resultante de una tensión sincrónica entre dos esferas estructuradas por lógicas contradictorias: también funciona diacrónicamente en el curso de la vida. La asunción se realiza con la perspectiva de transmitir a los hijos el establecimiento o una posición social que les permita seguir otros caminos. Esta alternativa aquí presentada de forma esquemática constituye un envite permanente en la vida y las prácticas de la pareja. Si el obrero panadero se instala como artesano es para realizar mejor sus competencias profesionales. No hay otras vías para triunfar en la rama artesanal, salvo salirse de ella. La joven debe entonces insertarse en el proyecto de su marido. Pero se observa que el proyecto de uno y otro con respecto a sus hijos no es sencillo y reviste toda la complejidad vivida al principio por su madre. Esta, más que el padre, desea vivamente que sus hijos salgan del mundo artesanal; de este modo reencuentra una capacidad personal, éstos no han sido formulados, reencuentra una capacidad personal, autónoma, que proyecta sobre sus hijos, los cuales se presentan entonces como el instrumento involuntario de su autonomía y justifican los necesarios compromisos de su propia vida. El cruce de funciones de la pareja muestra muy bien el interés del análisis diacrónico. El marido tiene un proyecto profesional que exige una inserción conyugal en detrimento de eventuales proyectos de vida profesional de la esposa. En cambio, es gracias al proyecto familiar como se inserta profesionalmente la panadera. Y para que este proyecto tan laborioso sea coronado por el éxito, es preciso que los hijos dejen el mundo del artesanado. En cambio, para que el proyecto del marido

llegue a buen término, es preciso que los hijos continúen con su negocio y lo lleven aún más lejos en el éxito comercial. Es cierto que la realización concreta de los proyectos está sometida a negociaciones y compromisos. A veces los hijos continúan con el establecimiento, a veces continúan unos estudios empujados también por el padre no sin una cierta ambigüedad por su parte. Las mujeres, indispensables para la continuación del negocio pero subordinadas a su esposo-artesano, reencuentran su lugar central en los proyectos sobre sus hijos y a través de una perspectiva del futuro dan un sentido distinto a su presente. Su aceptación de un proyecto masculino que se hace conyugal en su realización va acompañada simultáneamente de una resistencia a esta aceptación para salvaguardar una individualidad que encuentra su plena expresión en el devenir de la generación siguiente. La renuncia a sus proyectos individuales y la inserción en el proyecto de pareja determinan para estas mujeres, al mismo tiempo, una posición sólida en el campo familiar y central en los procesos de transmisión familiar. La ambigüedad es estructuralmente inherente a esta situación, y no sólo una forma razonable de explicar unas contradicciones que se viven a diario a lo largo de todo el recorrido de la vida.

En varias investigaciones realizadas en Italia sobre los recorridos de movilidad social de las familias obreras, hemos tratado de captar los momentos y las situaciones en los que las mujeres comienzan a elaborar trayectorias de vida muy «suyas». Esta investigación sobre la autonomía de las mujeres es sumamente importante, no sólo porque introduce una ruptura con el modelo muy rígido de la división sexual del trabajo característica de las sociedades capitalistas-patriarcales, modelo que está vigente también en la sociedad obrera. Puede entrar en conflicto con la trayectoria global de la familia obrera, que tiene una gran necesidad, para realizarse, de la participación «desinteresada» y no individualizada de los miembros femeninos de la familia.

Pero este conflicto, que se puede analizar en su evolución histórica, no se presenta como una simple oposición: por un lado, la familia, con su trayectoria basada en el éxito de sus miembros masculinos pero en la que participan las mujeres; por el otro, las mujeres que ponen en tela de juicio los imperativos de la familia patriarcal y buscan la autonomía. El conflicto que suscita esta investigación sobre la autonomía es vivido también por las propias mujeres, yendo incluso a incidir considerablemente en sus trayectorias. Las prácticas

reales de autonomización que las mujeres tratan de establecer son siempre aplicadas de hecho a dos esferas que se entrelazan: por un lado la familia, en la que quieren incidir como sujetos individuales; por el otro, el trabajo profesional, que puede resultar contradictorio con la trayectoria familiar. Este entrelazamiento lleva a veces a las mujeres a presentarse en el mercado no como individuos sino como un sujeto colectivo. Por eso se observa siempre un alto nivel de ambigüedad, manifestado por las mujeres en sus «elecciones» de vida y trabajo.

La incidencia del trabajo asalariado en las trayectorias de las mujeres obreras de cada generación es muy fuerte y resulta efectiva a un doble nivel: material y simbólico. En lo que respecta a las condiciones de vida material de las familias obreras, el trabajo es una necesidad que pocas mujeres ponen en duda; en la imagen simbólica, el trabajo asalariado ofrece la posibilidad de «emanciparse», no por razones ideológicas sino como tal, ya que se convierte en autonomía, independencia frente al hombre, padre o marido. Pero en la imagen simbólica, las obreras subrayan la particularidad de su propio trabajo como trabajo asalariado en la fábrica, donde el tiempo cotidiano vivido se entrelaza con el tiempo histórico, con el mundo de significaciones que la historia ha tejido en torno a este tipo de trabajo. Un mundo de significaciones masculinas al que a una mujer le es difícil acceder reivindicando al mismo tiempo la igualdad y descubriendo en cada ocasión su propia diferencia.

La relación con el trabajo asalariado es pues muy ambigua entre las mujeres. El trabajo asalariado sigue siendo en ciertos aspectos opcional para las mujeres, al menos en las imágenes que determinan las actitudes y los comportamientos, lo que no quiere decir que en numerosas ocasiones no sea enérgicamente reivindicado. ¿Cómo explicar esta actitud? Por supuesto, es el resultado de unas condiciones objetivas de discriminación y segregación de las mujeres en el trabajo productivo; pero representa también la afirmación subjetiva de una preservación de sí misma y de su propia diferencia. El «retorno al hogar» es a la vez temido y soñado: es temido como el retorno a la subordinación en la familia, subordinación que remite al conocimiento de la diferencia con relación a los hombres, subrayada por la rígida división entre producción y reproducción; es soñado como la salida de un trabajo asalariado en el que la exigencia de igualdad con respecto a los hombres conserva esta división y la opresión que se desprende de ella. Se podría considerar esta ambigüedad como un

dato que se desprende de las prácticas femeninas, pero si se considera esta ambigüedad como una categoría analítica es posible captar mejor, partiendo de las mujeres, los laboriosos procesos de reducción de la complejidad puestos en marcha en la construcción del concepto mismo de clase obrera. Este concepto, a nivel práctico, toma como punto de referencia un sujeto muy preciso: el obrero adulto de sexo masculino.

Desde el momento en que se le identifica colectivamente como clase, este sujeto es privado de los rasgos fundamentales de la subjetividad, es decir, las probabilidades individuales de tener a su disposición unos elementos diferenciados de percepción de la realidad, al igual que las probabilidades de interpretar esta misma realidad a partir de algo más que los hechos económicos y materiales. Además, a este respecto se aplica rígidamente la teoría del actor racional. Esta teoría, que busca el origen de los actos, económicos o no, en las intenciones de la conciencia, va acompañada a menudo de una concepción restrictiva de la racionalidad de las prácticas.

Las formas de aceptación/resistencia frente al trabajo asalariado de las que son portadoras las mujeres son consideradas como irracionales, y por consiguiente negadas, al inscribirse en unas prácticas diferentes.

Pero es esta ambigüedad la que permite poner en tela de juicio el lugar central y absoluto del trabajo asalariado en la vida de un individuo. No es casual que el concepto de clase obrera y el de identidad colectiva asociado con él hayan sido contruidos excluyendo a las mujeres. La imagen estereotipada de un proletariado homogéneo e igual a sí mismo llevaba a negar toda contradicción interna, a negar toda problemática relativa a los conflictos existentes en el seno de la clase obrera, y en especial aquellos que se basan en las relaciones sociales de sexo.

El dilema diferencia/igualdad resulta ser pues muy complejo: de ahí los continuos «arreglos» a los que numerosas obreras tratan de llegar en la búsqueda de una autonomización de sus propias trayectorias en el seno de las trayectorias de clase. Esto plantea la cuestión de la congruencia teórica del concepto masculino de igualdad (concepto que no tiene en cuenta la diferencia sexual, y por consiguiente todo tipo de diferencias que pudieran presentarse). Esta ambigüedad de las mujeres con respecto a la igualdad introduce también la cuestión de la relación contradictoria entre transformación y conserva-

ción. ¿Qué es lo que se quiere transformar y qué es lo que se quiere conservar? Este problema es hoy central en la esfera de lo político y en la dinámica de las relaciones sociales de clase y de sexo.

Las mujeres, por su parte, quieren conservar su diferencia sexual, que permite una preservación de sí mismas con respecto a los modelos de trabajo y de vida todavía dominantes; al mismo tiempo, quieren transformar las relaciones de poder que han sido construidas sobre esta diferencia, considerada como inferioridad. Pero se plantea el problema de la reflexión sobre la relación entre conservación y transformación y sobre el tiempo de esta relación.

La fuerza de la ambigüedad reside en esta posible respuesta a una situación en la que prevalece la obligación de elegir: la de no elegir. La elección puede producirse en la práctica en forma de acciones concretas, pero al nivel de la representación subsiste el rechazo de la elección. No elegir introduce esa ambigüedad permanente por el hecho mismo de que la no elección continúa ofreciendo la posibilidad de elecciones ulteriores, de negociaciones todavía posibles. Las respuestas concretas dadas caso por caso a nivel práctico se presentan entonces como una táctica transitoria y momentánea que responde a las presiones circundantes. Esta ambigüedad da una forma de libertad definida no en el sentido filosófico habitual, sino como una libertad dialéctica enraizada en la práctica.

Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico

Cynthia Cockburn

El empleo británico se caracteriza por un profundo grado de «segregación ocupacional por sexos», que ha persistido con pocas modificaciones desde los comienzos del siglo XX y antes¹. Varones y mujeres tienden a hacer diferentes tipos de trabajo. Un aspecto de esta segregación es la asociación de los hombres y los muchachos con el trabajo técnico y la formación, combinada con la falta de competencia tecnológica en las mujeres y las muchachas. El advenimiento de la «revolución electrónica» hizo que muchos de los que estaban preocupados por la consecución de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo y la sociedad sacaran una conclusión esperanzadora: ahora las mujeres podrían participar en el trabajo técnico y la formación en un número mucho mayor que antes². «Esta tecnología es ligera, limpia y segura. Carece de la pesadez, la suciedad y el peligro de la tecnología electromecánica a la que reemplaza. Verán cómo ahora las mujeres eligen carreras técnicas», decían.

Este artículo se basa en una investigación realizada en 1985-86 en el Reino Unido, en el contexto de una tecnología cambiante, sobre

«Machinery of dominance: women, men and technical know-how». Este artículo está basado en el libro del mismo nombre publicado por Pluto Press, 1986. Traducción de Pilar López Máñez.

¹ Catherine Hakim, *Occupational segregation*, Department of Employment, 1979.

² La Equal Opportunities Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades) participó con la Engineering Industry Training Board (Dirección de Formación de la Industria de la Ingeniería) en un proyecto para contratar a mujeres ingenieras basado en esta previsión en 1984 (WISE year).

la situación del empleo. Las preguntas planteadas fueron: «¿cómo están afectando estos cambios la naturaleza de los procesos de trabajo?», «¿cómo están influyendo en las relaciones sociales de trabajo?», y, en particular, «¿están cambiando en realidad los hombres y las mujeres su relación histórica con la tecnología y entre sí?».

Tres casos de cambio tecnológico

Los tres medios laborales que elegí para mi estudio eran hasta cierto punto muy distintos. El primero era el de la industria de la confección, un marco industrial en el que el modelo tradicional de conocimientos y la jerarquización estaban firmemente arraigados, aunque últimamente se habían visto alterados por la llegada del ordenador y las tecnologías asociadas con él. El segundo era el de la «distribución», o mejor dicho ese sector de la distribución en el que las mercancías son vendidas directamente al público a través de un catálogo impreso y de los servicios postales. En Gran Bretaña esto es conocido como *mail order* (ventas por correo). Las ventas por correo implican naturalmente la gestión de un amplio y complejo almacén, y el almacenamiento, la recepción, la selección y el envío de las mercancías. Era en los almacenes de las empresas de ventas por correo donde se situaba el segundo caso de mi estudio. El tercero se salía totalmente de la economía capitalista para entrar en la esfera de los servicios asistenciales del Estado: se refería a la introducción de nueva tecnología en los departamentos de rayos X de los principales hospitales del National Health Service (Servicio Nacional de Sanidad).

Naturalmente, cada una de las instituciones estudiadas había tenido diferentes razones para introducir nueva tecnología. La tecnología concreta que me interesaba en la industria de la confección era la informatización de los procesos consistentes en a) convertir el dibujo artístico del diseñador de una prenda de vestir en un patrón práctico con vistas a la producción, b) escalar este patrón y todas sus partes en una serie de tallas, c) extender las partes del patrón sobre un corte de tela con el máximo de eficiencia, y d) cortar la tela para obtener piezas cortadas listas para ser cosidas. En el pasado, las innovaciones técnicas han llevado a menudo a «economías de escala»: eran necesarias series de producción más amplias para conseguir un

beneficio de la compra de equipo nuevo y costoso. Curiosamente, esta nueva tecnología ha tenido el efecto contrario. Permite al fabricante escapar a las presiones de la «escala». La extraordinaria velocidad y flexibilidad del nuevo sistema lo hace económico por primera vez para producir un nuevo patrón para sólo una reducida «serie» de prendas de vestir. Es posible modificar los patrones casi a discreción, introducir nuevos detalles sin dificultad, efectuar pruebas, abandonarlas y seleccionarlas con gran rapidez. La tecnología se ajustaba de forma especial a los intereses de una industria de la confección (como la estudiada) que aspiraba a servir a una importante cadena de tiendas de venta al por menor muy exigentes: podía ofrecer a sus clientes un servicio mucho mejor que hasta entonces. También daba a la propia empresa una alternativa viable a la exportación de su proceso de producción a países del Tercer Mundo con mano de obra barata. Y, como veremos, permitía también al empresario un control mucho mayor de la producción.

En el caso del sector de las ventas por correo, la nueva tecnología implicaba la ampliación de la informatización del trabajo de oficina (recepción de los pedidos, facturación de las mercancías suministradas, etc.) al control de los stocks (contabilización de las mercancías llegadas, almacenadas y enviadas). Además implicaba la introducción de la manipulación mecanizada de las mercancías: nuevos sistemas de cintas transportadoras en el almacén, controlados también por ordenador. El propósito del propietario era en este caso ahorrar espacio en el almacén, ahorrar mano de obra (y por consiguiente nóminas) y minimizar las pérdidas por robo. Una vez más, tenía el atractivo adicional para el empresario de incrementar su control directo del proceso de trabajo.

La nueva tecnología introducida en los departamentos de rayos X de los hospitales del National Health Service era bastante diferente en su género y sus propósitos. Era uno de los aspectos de lo que ha sido una informatización general de las técnicas diagnósticas, incluyendo los «rayos X digital». El elemento concreto que me interesaba era el *scanner* CAT, que utiliza tomografía axial informatizada. Este *scanner* puede ser descrito de la forma más simple al lector profano en la materia como un instrumento que utiliza rayos X para producir una imagen transversal del cuerpo humano, muy útil para el diagnóstico del cáncer y otros tumores. El *scanner* CAT ha sido introducido a menudo junto con unas máquinas sumamente avanzadas para radiar cánceres, los nuevos «aceleradores lineales». El objetivo del

«Estado asistencial» con esta innovación tecnológica era mejorar el sistema de diagnóstico para el conjunto de los usuarios. Sin embargo, una preocupación secundaria era la de los especialistas médicos y científicos del hospital de elevar su propio status y el del hospital y —todo hay que decirlo para ser justos— permitir una investigación más interesante.

Las mujeres no aumentan su *know-how* técnico

Volviendo primero a los talleres de la industria de la confección donde se realizan los patrones... Los trabajos de patronista, escalador, extendedor y cortador han sido tradicionalmente trabajos masculinos. Los hombres entraban en el oficio como aprendices, partiendo de los trabajos más humildes del taller de corte, y ascendían gradualmente a lo largo de toda una vida de adquisición de cualificación, para terminar siendo los «reyes» de todos los oficios de la confección: patronistas. Las mujeres eran (y son) operarias de las máquinas de coser, trabajo igualmente exigente y cualificado que sin embargo es definido tanto por el empresario como por los sindicatos como «no cualificado» o «semicualificado», ya que no hay precedentes de trabajadoras «cualificadas» (el concepto de «cualificación» es, por supuesto, en gran parte político, no material³).

La nueva tecnología, acompañada de una continua reestructuración y fragmentación de las tareas en los talleres de corte y patronaje, ha permitido a la empresa introducir mujeres jóvenes en muchas de las actividades de los hombres. Los trabajos que los hombres solían hacer utilizando lápiz, papel, tijeras y cálculo mental son ahora, en su nueva forma informatizada, fáciles de realizar con un escaso conocimiento previo por parte de los recién llegados a la industria. Los hombres cualificados de la industria de la confección son ahora considerados en general, y se consideran así mismos, como «trastos inútiles».

Se podría pensar, en consecuencia, que las mujeres habían conseguido una victoria en la lucha por la supervivencia en el empleo,

³ He desarrollado más ampliamente esta idea en *Brothers: male dominance and technological change*, Pluto Press, 1983.

y en particular que habían accedido a trabajos «técnicos». Sin embargo, esto no es del todo cierto. Los trabajos que las mujeres hacen —aunque asociados al atractivo equipo nuevo— no exigen tanta experiencia ni una formación tan larga como los de los hombres a los que han reemplazado. No implican una cualificación «transferible» que pueda llevar a una carrera ascendente. Y son precisamente estos trabajos los más vulnerables al exceso de mano de obra, ya que el ordenador continúa haciéndose más «inteligente» y exige cada vez menos intervención humana.

En el intervalo *se han creado* algunos puestos de trabajo nuevos, interesantes y bien pagados en esta área de la industria de la confección: son los de ingeniero de mantenimiento, analista de sistemas, programador de ordenador y gestor de sistemas. Pero en toda la industria son los hombres los que están en condiciones de recibir la formación necesaria para estos trabajos y de conseguirlos. En mi estudio de muchas empresas no oí hablar de una sola mujer que realizara tales trabajos. Tampoco les resulta fácil a las mujeres ser admitidas en puestos *de gestión* en esta industria tradicionalmente misógina. En resumen, la avalancha de mujeres que aspiran a los antiguos trabajos «para hombre» en la industria está tropezando con una fuerte resistencia: el control masculino de los puestos influyentes basado en la autoridad de la técnica o la gestión.

¿Y qué ha sido de los hombres y las mujeres empleados en los almacenes de las empresas de venta por correo? Aquí las mujeres son, de acuerdo con una antigua costumbre, *pickers and packers*, las que seleccionan las mercancías para servir los pedidos y las empaquetan para su envío. Los hombres son tradicionalmente los que manipulan las mercancías pesadas, a mano o por medio de máquinas. A mí me interesaba especialmente el destino de las *pickers* (seleccionadoras) después de la introducción de la nueva tecnología. Este trabajo solía ser realizado a mano; las mujeres daban vueltas por los estantes, leían los pedidos, decidían cuál era el camino más rápido, elegían los artículos y los llevaban en la mano o en carretilla al departamento de expedición.

El empresario había mecanizado ahora el movimiento de mercancías, cumpliendo un antiguo sueño de llevar las mercancías hasta las mujeres con el fin de inmovilizar a éstas e incrementar el control y la «eficiencia». Ahora las mujeres simplemente permanecían quietas en una cadena mientras una selección de mercancías pasaba delante de ellas gracias a un sistema de cintas transportadoras, en un

orden determinado por el ordenador. El empresario había dejado de depender de las piernas y los cerebros de las mujeres. Desgraciadamente para él, todavía necesitaba sus manos para coger las mercancías de una cinta transportadora y colocarlas en otra. Sin embargo, las empresas de ingeniería están trabajando ahora a marchas forzadas para inventar una «garra» de robot que pueda reemplazar a la mano de la mujer, lo suficientemente fuerte como para levantar un par de botas y lo suficientemente delicada y sensible como para manejar un camión de encaje.

Mientras que el proceso de trabajo de las mujeres se había hecho todavía menos agradable que antes debido a la nueva tecnología, las posibilidades de los hombres habían mejorado. Continuaban conduciendo los camiones, y además tenían nuevos e interesantes trabajos como ingenieros de mantenimiento, encargados de los nuevos sistemas de cintas transportadoras. El salario de los hombres seguía siendo por término medio un 20 % más alto que el de las mujeres. Si alguien tiene una cualificación y una formación «técnica» en el almacén hoy en día esa persona es ciertamente un hombre.

Los departamentos de rayos X de los hospitales ofrecen un interesante contraste con estas dos situaciones del sector privado. Aquí la antigua tecnología y las cualificaciones que ésta implicaba no han sido desechadas. Los *scanners* CAT se han sumado al equipo ya en uso. Los radiógrafos (técnicos) de rayos X son tradicionalmente mujeres en Gran Bretaña, dentro de la tradicionalmente rígida división del trabajo por sexos en los hospitales.

Hasta ahora las mujeres no han sido desplazadas por el *scanner* CAT. De hecho, han mostrado interés por aprender a manejarlo, normalmente por turnos, de forma que «no pierden la práctica» tampoco de la vieja tecnología. El hecho de que lo hayan conseguido se debe en parte a que trabajan para el Estado que, aunque sujeto a los rigores económicos del gobierno Thatcher, no está movido solamente por consideraciones económicas como lo están las empresas privadas, y en parte a que están protegidas por su colegio profesional, y también en algunos casos por un sindicato.

Sin embargo, los altos niveles del desempleo masculino, combinados con el mayor prestigio tecnológico de la radiografía, y también la posibilidad de ganar más, son factores que atraen hoy cada vez a más hombres a la profesión. Hay una tendencia a que los hombres comiencen a ser definidos, y a definirse ellos, como radiógrafos «técnicos», y las mujeres como «cuidadoras» natas, como una espe-

cie de enfermeras técnicas. Esta tendencia se ve reforzada por el control de los hombres sobre los cargos *científicos* del hospital, los de físico médico, que tienen una autoridad técnica general sobre el equipo de rayos X. Las mujeres están teniendo que entablar una lucha ideológica para mantener su «derecho» a combinar la competencia técnica con la cualificación como enfermeras. En este intento no les ayuda la intención claramente visible de los fabricantes del nuevo equipo de simplificar continuamente su funcionamiento y hacerlo cada vez más rutinario.

Los hombres conservan la ventaja técnica

Del estudio de estos casos es posible extraer una conclusión general. La nueva tecnología provoca ciertamente una conmoción en el lugar de trabajo, una redefinición de los puestos de trabajo y de las fronteras entre ellos, y un movimiento de trabajadores, hombres y mujeres, hacia dentro y hacia fuera del mercado de trabajo y entre los diferentes tipos de trabajo. En términos de clase, la inversión en nueva tecnología es un riesgo para el empresario, pero puede compensar en muchos aspectos diferentes. En términos de sexo, sin embargo, cuando la situación vuelve a la normalidad después de la revolución tecnológica, se puede ver cómo se restablece el antiguo modelo masculino-femenino. La ley general parece ser: las mujeres pueden apretar un botón, pero no pueden hurgar en el mecanismo. Si hay que llamar a alguien para que eche un vistazo al *interior* de la máquina, éste alguien es invariablemente un hombre.

Además, un examen detenido de las empresas de *ingeniería* de las cuales emanan estas nuevas tecnologías (a las que también incluí en mi investigación) muestra que las mujeres están notoriamente ausentes de los puestos de trabajo tecnológicos. Las ingenieras en electrónica y *software* son muy raras en la industria. Los que diseñan, desarrollan, comercializan, instalan y mantienen estas tecnologías por ordenador son universalmente hombres. En términos de carrera, intercambian a menudo los puestos de trabajo con aquellos hombres que, a otro nivel, compran, encargan, dirigen y mantienen las tecnologías. Las mujeres simplemente no cuentan. Es una clara reproducción del antiguo modelo de dominación masculina en el lugar de

trabajo, en la que la tecnología es una vez más el vehículo. Las implicaciones negativas de esto para el relativo acceso a la formación de las mujeres, sus perspectivas y sus ingresos en un mundo que se está «tecnologizando» rápidamente no necesitan ser subrayadas.

Tenemos pues que explorar los mecanismos mediante los cuales parece producirse esta reproducción de las relaciones de sexo y las desigualdades de sexo. El análisis feminista de la segregación ocupacional por sexos tiende a fijarse en lo que se denominan «factores de la demanda» y «factores de la oferta».

Entre los factores de la demanda figuran la preferencia de los empresarios por tratar con mercados internos de trabajo segmentados, por dividir la mano de obra entre grupos cualificados y no cualificados, unos con perspectivas laborales de hacer carrera y otros sin ellas, unos relativamente seguros y bien pagados y otros baratos que se prestan a un uso «flexible» por su carácter eventual, temporal e inseguro. A los empresarios les ha venido muy bien, por tanto, colocar a los hombres en la primera categoría y a las mujeres en la segunda. Además, el hecho de que las mujeres hayan sido consideradas también como «menos combativas» que los hombres las ha hecho adecuadas por añadidura para ciertos trabajos. El «abaratamiento» provocado por sus responsabilidades domésticas hace a las mujeres doblemente atractivas.

Por supuesto, en el lado de la «oferta» están cosas tan repetidas como que las mujeres adquieren ciertos conocimientos útiles para el empleo durante su infancia y adolescencia: son a menudo «cuidado-empresas» ya experimentadas, son a menudo diligentes, ordenadas y hábiles cuando llegan al mercado de trabajo a los dieciséis años. Además, las mujeres adultas trabajan «con una mano atada a la espalda», al ser responsables del cuidado de los hijos y de la atención a los parientes adultos enfermos o viejos. Esto determina en gran medida el tipo de trabajo que pueden hacer y el grado de entrega al mismo que pueden ofrecer ⁴.

En este estudio, aunque en modo alguno se ignoran estos factores de la oferta y la demanda, creí importante centrar la atención en un conjunto diferente de factores, a menudo ignorados en la bibliografía, aunque con frecuencia mencionados en el terreno práctico de la

⁴ Véanse, por ejemplo, algunos de los estudios en Alice H. Amsden, comp., *The economics of women and work*, Penguin, 1980.

formación técnica de las mujeres: los «factores experimentales» ⁵. La experiencia real que los hombres y las mujeres tienen de la formación y el trabajo, las relaciones de trabajo, determina en parte lo que consideran una postura y un comportamiento adecuados, el tipo de ocupación que «eligen», el tiempo que permanecen en un trabajo, la forma en que abordan sus «carreras».

La investigación, al ser cualitativa, me permitió, en el curso de prolongadas entrevistas con mujeres y hombres en los tres casos estudiados (once centros de trabajo diferentes, casi 200 entrevistas), explorar la relación que tenían mujeres y hombres entre sí y con sus trabajos; dejó ver la «cultura del centro de trabajo» ⁶; y sobre todo permitió observar un segundo conjunto de relaciones de poder. Más allá de las relaciones de poder institucionales que unen al jefe con los trabajadores, normalmente visibles en los «estudios del proceso de trabajo» ⁷, está el campo olvidado de las relaciones de poder entre los diferentes grupos de trabajadores, especialmente definidos por su sexo.

Tecnología y poder

Aquí es necesaria una breve digresión sobre la naturaleza de la tecnología y los conocimientos de ingeniería. Creo que tenemos que considerar la tecnología como un medio de poder. No como una fuente de poder: en la teoría marxista, es irreductiblemente la propiedad de la riqueza la que debe ser considerada como la fuente del poder. La propiedad de la competencia, el *know-how*, los conocimientos técnicos, confiere, sin embargo, un poder de un tipo muy material al individuo. El arquitecto, el ingeniero, el herrero, el artífice, el técnico, han tenido siempre una mercancía que vender a un em-

⁵ Para relatos de experiencias, véase, por ejemplo, Mary L. Walshok, *Blue collar women: pioneers on the male frontier*, Anchor Books, 1981.

⁶ El Centre for Contemporary Cultural Studies (Centro de Estudios Culturales Contemporáneos) de la Universidad de Birmingham ha desarrollado la práctica de los estudios culturales, género al que indudablemente pertenece esta investigación.

⁷ Estoy pensando en clásicos tales como Harry Braverman, *Labor and monopoly capitalism*, Monthly Review Press, 1974; Andrew Friedman, *Industry and labour*, Macmillan, 1977; y R. Edwards, *Contested terrain*, Heinemann, 1979.

presario y una considerable influencia sobre su propio ambiente y sobre el de otras personas.

Y, remontándonos en el tiempo hasta una fecha tan temprana como la del origen de las clases, el Estado y el trabajo de los metales, ha sido de hecho «él» quien ha poseído estas capacidades. Los padres han transmitido tales conocimientos a sus hijos varones. Los hombres han formado sociedades y sindicatos exclusivos para defender sus derechos al *know-how*. Y, cuando la llegada del capitalismo y la industrialización revolucionaron y continúan revolucionando las tecnologías de la producción, fueron y son los hombres los que compitieron y compiten entre sí por la primacía de sus conocimientos, por el acceso a las tecnologías en auge y por la defensa de las tecnologías en decadencia. Las mujeres han sido a menudo peones en esta lucha: las que operaban las máquinas de los hombres, no las que tenían la hegemonía sobre éstas. Esto ha tenido especial importancia en virtud del hecho de que es el ingeniero de producción el que diseña de hecho los procesos de trabajo de las otras personas, el que puede crearlos, hacerlos tolerables o intolerables y finalmente hacerlos superfluos. En esto, el ingeniero está típicamente al servicio del capital, aunque en pugna con él por las condiciones de este servicio.⁸

Esto no sólo ha dado a los hombres una clara ventaja sobre las mujeres en su lucha con el capital. Ha sido también una útil parte de la maquinaria de la dominación de los hombres sobre las mujeres. Los hombres han tenido más influencia sobre los procesos de trabajo de las mujeres como sexo del que han tenido jamás las mujeres sobre los de los hombres.

La proximidad de los hombres con la tecnología y el alejamiento de las mujeres de ella es atribuido a menudo a la biología. Es la vieja historia del «hombre cazador» y la «mujer nutridora». El feminismo tiene muchos argumentos eficaces contra este tipo de biologismo y no es necesario repetirlos aquí⁹. En lugar de eso, lo que he hecho en el curso de esta investigación ha sido suponer que los hombres, como sexo dominante en un sistema de sexo-género que es tan material como el sistema de poder de clase, tienen un interés creado en mantener el control de todos los medios de poder, entre ellos la tec-

⁸ André Gorz, «Technology, technicians and class struggle», en A. Gorz, comp., *The division of labour*, Harvester Press, 1976.

⁹ Ejemplo: Sandra Harding, *The science question in feminism*, Open University Press, 1986.

nología. La pregunta es: ¿mediante qué mecanismos se hicieron con este control durante la revolución electrónica por la que acabamos de pasar, o al menos acaban de pasar los centros de trabajo aquí estudiados?

Proceso cultural y lucha

Las interacciones entre mujeres y hombres, tal como las revelaron las entrevistas, resultaron muy informativas. La mayoría de los hombres se definían continuamente cuando me hablaban como si fueran los auténticos trabajadores, los tecnólogos por naturaleza, como si fueran personas inventivas, cualificadas y poderosas. A las mujeres, por el contrario, las definían como trabajadoras temporales, no entregadas a su trabajo, como caseras por naturaleza, como naturalmente incompetentes con la maquinaria e incluso dotadas de una aversión a la maquinaria, y, por supuesto, como relativamente débiles de mente y de cuerpo. Y lo más importante es que la mayoría de los hombres se alegraban de la división del trabajo y el contraste de naturalezas que esto implicaba. Su término favorito era «vive la différence», término francés que ha pasado a ser de uso común en el lenguaje inglés. La complementariedad de los géneros es continuamente reforzada y celebrada en el discurso de los hombres.

En cuanto a las mujeres, algunas de ellas aceptaban también sin discutir la versión machista hegemónica de la realidad. Tendían a definirse como «no dotadas para la maquinaria», como no idóneas para «carreras» serias en la industria, las profesiones liberales o los oficios cualificados. Sin embargo, algunas mujeres escapaban a este conjunto de creencias y estaban dispuestas a reivindicar la competencia de las mujeres y la suya propia. Sentían que eran capaces, si se les daba una oportunidad, de mostrarse tan hábiles en cuanto ingenieros como los hombres. La diferencia era que las mujeres reconocían que la situación en la que vivían las obligaba a elegir entre «una cosa u otra». Dado que los hombres no compartían la responsabilidad doméstica con las mujeres y dado el modo en que estaba organizado el trabajo, había que elegir entre el tipo de vida de una mujer o la imitación de la vida de un hombre. Muchas mujeres habrían querido las dos cosas a la vez, pero si tenían que elegir eran

más propensas a optar por los hijos y las tareas domésticas, combinados con un «trabajo típico de mujer».

La «generización» como un proceso activo y transitivo

Sin embargo, lo que detecté que estaba ocurriendo a través de la cultura del centro de trabajo y la interacción era un *proceso activo de generización*. Todo el mundo admite ahora que el género es algo socialmente construido¹⁰. Se reconoce que la infancia, la familia y la escuela contribuyen significativamente a este proceso. Sin embargo, éste no es en absoluto el fin. Los trabajos se generizan y generizan activamente a quienes lo hacen. A su vez, los que ocupan un puesto de trabajo (hombres y mujeres) contribuyen a generizarlo. Una correcta complementariedad de género —lo masculino como opuesto de lo femenino, los valores masculinos como excluyentes de los femeninos— es probablemente el mecanismo más importante del poder masculino. Y es muy eficaz. Las presiones sociales hacen que resulte muy penoso y costoso prescindir de la identidad de género, cosa de la que se pueden quejar y a menudo se quejan los homosexuales.

El precio que paga una mujer por entrar en una ocupación masculina y especialmente en una tecnológica es el de ser rápidamente definida como no femenina, como no deseable. Aquí, una vez más, a la mujer se le pide que elija.

Pero ¿cómo se ha enfrentado la ideología masculina hegemónica al paso de una tecnología (la electromecánica) pesada, sucia y peligrosa a una tecnología (la electrónica) ligera, limpia y segura... dado que la masculinidad estaba tan claramente asociada con las cualidades de la primera y la feminidad con las de la segunda? La ideología ha dado un «viraje» claro, asociando la nueva tecnología con el intelecto y la racionalidad. La feminidad, a su vez, puede ser definida como irracional y física, esta vez una fisicidad asociada con las materias orgánicas del cuidado y la nutrición de los hijos. Puede que el ordenador haya representado una crisis momentánea para la ideología masculina, pero el resultado nunca ha sido realmente incierto.

¹⁰ Por ejemplo, Ann Oakley, *Sex, gender and society*, Temple Smith, 1972.

Esta vez, sin embargo, a diferencia del movimiento feminista del siglo XIX, el movimiento contemporáneo incluye una *reivindicación de los conocimientos técnicos por parte de las mujeres*. Algunas mujeres, en Gran Bretaña y en otros países, evitan el conflicto frontal con los hombres en el centro de trabajo abriéndose su propio espacio dentro de la tecnología, creando cursillos de formación «sólo para mujeres» en los que unas mujeres enseñan a otras. Estos cursillos incluyen invariablemente servicios de guardería, ya que las mujeres se niegan a prescindir de los hijos como precio por conseguir unos conocimientos técnicos.

El significado de estas iniciativas de las mujeres, escasas y experimentales, no puede ser sobrevalorado, ya que están inevitablemente envueltas en un experimento cultural para reconstruir la feminidad, para liberar al *know-how* técnico de su asociación histórica con la masculinidad. Además las mujeres, a medida que se hacen con el dominio de la tecnología, descubren que, dado que la tecnología y sus usos están totalmente al servicio del proyecto masculino, están obligadas a comenzar la lucha para cambiar la propia tecnología. Y, finalmente, por supuesto, para cambiar a los hombres.



REVISTA ESPAÑOLA DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS

Número 40 (octubre-diciembre 1987)

Directora: Rosa Conde

Consejo de Redacción:

Miguel Beltrán, Juan Díez Nicolás, Salvador Giner, Ubaldo Martínez-Lázaro, José Ramón Montero Gibert, Natalia Rodríguez-Salmones Cabeza, Luis Rodríguez Zúñiga y José Juan Toharia Cortés.

Secretario: Emilio Rodríguez Lara

Estudios

EMILIO LAMO DE ESPINOSA: *El estatuto teórico de la sociología del conocimiento.*

CARMELO LISON TOLOSANA: *Las Españas de los españoles.*
MANUEL GONZALEZ DE MOLINA y EDUARDO SEVILLA GUZMAN: *En los orígenes del nacionalismo andaluz: reflexiones en torno al proceso fallido de socialización del andalucismo histórico.*

RAQUEL OSBORNE: *Simmel y la «cultura femenina» (Las múltiples lecturas de unos viejos textos).*

FRANCE CAILLAVET: *Trabajo u honor. El trabajo femenino en la economía contemporánea.*

JOAN FRIGOLE REIXACH: *Metáforas domésticas y culinarias sobre la mujer y la reproducción en el área mediterránea: aproximación a un sistema conceptual.*

Notas de investigación

JULIO CABRERA VARELA: *Una aplicación informática para el estudio de casos.*

Crítica de libros

Datos de opinión

Redacción y suscripciones:

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS
C/ Pedro Teixeira, 8, 4.º - 28020-MADRID (España) - Teléfono 456 12 61

Distribución:

SIGLO XXI DE ESPAÑA EDITORES, S. A.
C/ Plaza, 5 - 28043-MADRID - Apartado postal 48023 - Tels. 759 48 09 - 759 45 51

Precios de suscripción anual:

España: 1.908 pesetas (número suelto: 640 pesetas)
Extranjero: 20 \$US

La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales posindustriales

Gisela Erler

El actual dilema de la política social para la mujer: ¿estrategia de igualdad de valor para los cuidados familiares o estrategia de igualdad de empleo?

Como en muchos otros países, la política en Alemania no protege especialmente a las mujeres. Estas tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que los hombres y muchos de sus derechos en materia de seguridad social no sólo están definidos por las ejecutorias masculinas sino también controladas por los hombres. Recientemente, muchas personas se han opuesto a esta falta de protección y han denunciado sus efectos reales en las mujeres. Detrás de todas las discusiones sobre la mejora de los efectos de las políticas sociales para las mujeres se oculta un problema básico. Este problema incluye la cuestión de los cuidados familiares y la de cómo estructurará la sociedad en el futuro las tareas implícitas en la reproducción de la mano de obra. Si la tradicional división sexual del trabajo en el hogar está siendo reemplazada y las biografías profesionales de hombres y mujeres se están haciendo cada vez más similares, es preciso modificar el concepto de lo que es justo en política social. Pero si los modelos no cambian y las biografías de hombres y mujeres siguen siendo dis-

«The German paradox: non-feminization of the labor force and post-industrial social policies». Traducción de Pilar López Máñez.

tintas, o si no cambian lo suficientemente deprisa como para tener una relevancia política inmediata, las implicaciones para la política social serán muy diferentes.

En la actualidad, la política social en Alemania está primordialmente orientada hacia las mujeres que permanecen en el hogar y tienen un marido que trabaja la jornada completa. Si el marido dispone de un empleo fijo y se mantiene la unidad familiar, la mujer estará totalmente asegurada (al igual que los hijos) mientras el marido trabaje, y recibirá una pensión que la hará estar en una posición bastante desahogada cuando sea mayor. La expectativa de que este modelo sea la norma se ha quedado claramente anticuada, sin embargo, ya que no tiene en cuenta las nuevas realidades sociales y las nuevas ideas. El supuesto de que las mujeres tendrán una autonomía personal, ya la busquen por razones personales o se la imponga el divorcio o la muerte de su esposo, no siempre se cumple dentro del actual sistema. Progresos tales como las leyes de divorcio de 1977 parten de hecho del supuesto de que las mujeres tendrán acceso al mercado de trabajo de la misma forma que los hombres, y que este acceso les ofrecerá independencia y seguridad. Por el contrario, otras políticas sociales —como la ley que concede una excedencia a cualquiera de los padres o el debate sobre las excedencias para que una persona pueda dejar de trabajar y dedicarse a los cuidados domésticos, con derecho a pensión, seguridad social y garantías de reincorporación— se basan en el supuesto de que la participación de las mujeres en el mercado del trabajo será más discontinua y dependerá más de las necesidades familiares que la de los hombres.

El argumento aquí desarrollado mantiene que es necesario construir una política social que reconozca las posibilidades de autonomía e independencia con respecto al hombre de la mujer y al mismo tiempo salvaguarde algunos elementos importantes del antiguo sistema que protegía a aquellas personas, primordialmente mujeres, con una biografía laboral no tradicional (es decir, no masculina). La política social debería admitir que muchas mujeres organizan su vida laboral en torno a los cuidados que prestan a sus familias. Estas mujeres podrían renunciar al trabajo, seguir trabajando a tiempo parcial o elegir un trabajo considerado de estatus inferior por ser «para mujeres».

La política social ha sido una forma indirecta de pagar el trabajo reproductivo. El debate sobre la política social es pues, en gran medida, un debate sobre la igualdad de valor del trabajo de la mujer no

solo en el lugar de trabajo sino también en el hogar. Además, aun que pueda parecer sobre todo un debate sobre los papeles sexuales, es aún más un debate sobre los valores de una sociedad posindustrial o tardoindustrial. Es un debate sobre las estructuras que configuran las vidas de los individuos a medida que el trabajo pagado se haga más escaso, siendo así a la vez más importante para el estatus y menos importante en términos del tiempo y la energía necesariamente dedicados al mismo.

Un lugar al que las mujeres no van: la realidad de un mercado de trabajo cerrado

En 1960, la República Federal de Alemania tenía un porcentaje de mujeres que trabajaban fuera de casa superior al de varios otros países industriales¹. Este modelo se ha invertido desde entonces. La RFA tiene una tasa de participación femenina en la población activa que es bastante bajo en comparación con otras naciones industrializadas avanzadas; sólo los Países Bajos tienen un porcentaje inferior de participación de la mujer en el mercado del trabajo. La tasa de empleo relativamente baja de las mujeres en una nación tan industrializada, con una población femenina con un elevado nivel de educación, parece a menudo enigmática e incoherente de alguna manera con las tendencias globales de otras sociedades similares. Los «malos resultados» de Alemania a este respecto son considerados a veces como un signo de retraso social. Antes de examinar estas cuestiones, y antes de valorar la contribución de las políticas sociales a la tasa de empleo femenino relativamente baja, es conveniente analizar la situación y las perspectivas del mercado de trabajo alemán. Pese a los mejores resultados económicos tras la recesión de comienzos de la década de 1980, hay pocos signos de que (a corto plazo) se pueda ampliar significativamente el empleo para las mujeres o para cualquier otro grupo de trabajadores². Una semana laboral más corta, que en los próximos años se reducirá a unas treinta y cinco horas,

¹ Werner Sengerberger, *Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und Tendenzen in den USA, Grossbritannien und in der BRD*, München, manuscrito inédito, 1984.

² Willi Haller y Klaus Lauck et al., *Arbeit für alle, Grundlagen der Arbeitsumverteilung zur Lösung der Arbeitslosigkeit*, Neuthart, 1985.

creará algunos nuevos puestos de trabajo. En el mejor de los casos, esta creación de puestos de trabajo sólo será suficiente para reducir la actual tasa de desempleo si el PNB experimenta un incremento medio anual de un 3,5 %. Una tasa de crecimiento de esta envergadura podría sin embargo tener consecuencias dramáticamente negativas para la situación ecológica de un país densamente poblado, y por consiguiente muchos políticos y economistas están subrayando ya la necesidad de un «crecimiento cualitativo», término que se refiere a un crecimiento en las industrias menos perjudiciales para el medio ambiente. Pero la posibilidad de aplicar este concepto tropieza con unos límites muy estrictos, y las razones de las dificultades son en parte las mismas que hacen que a las mujeres alemanas les sea difícil encontrar un empleo. Alemania tiene una estructura económica atípica en comparación con otras economías modernas porque la contribución de la manufactura al producto nacional bruto es mayor de lo habitual. En 1980, el 44 % de toda la población activa trabajaba en este sector, frente a sólo un 30 % en los Estados Unidos o un 35 % en Japón. Esta estructura atípica ha hecho que el sector servicios y comunicaciones —el mayor creador de puestos de trabajo para las mujeres— no haya crecido en la misma medida en Alemania que en otros países³.

El vigor y la reestructuración actuales de la economía alemana no se basan en la expansión del sector servicios. La fuerza motriz de la economía fuertemente orientada hacia la exportación es, además del automóvil de lujo, las industrias sumamente especializadas de la fabricación de herramientas y la fabricación de máquinas, que se basan en la destreza de los trabajadores de sexo masculino⁴. Allí donde hay empleo disponible para las mujeres, se trata en la mayoría de los casos de los puestos de trabajo menos estables, dado que las mujeres no forman parte de la mano de obra cualificada. Como señalan Piore y Sabel⁵, las pequeñas y medianas empresas sumamente especializadas —que son el núcleo de la industria más próspera en la actualidad— tienden a regirse por modelos subculturales específicos más inclinados a oponerse a la incorporación de mano de obra fe-

³ Haller y Lauck, *Grundlagen*.

⁴ Véase también Michael Piore y Charles Sabel, *Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und der Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft*, Berlín, 1985.

⁵ Piore y Sabel, *Ende der Massenproduktion*.

menina. Las grandes empresas, como las fábricas de automóviles o las oficinas de correos, son más fáciles de convencer de que asignen aprendices femeninos a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos que las pequeñas y medianas empresas donde son más habituales las relaciones personalizadas que las burocratizadas⁶.

El sistema educativo impone también ciertas barreras a la extensión y la diversificación del empleo femenino. Las chicas tienden a permanecer más tiempo en la escuela, mientras que los chicos dejan los estudios para pasar a realizar trabajos cualificados. Estos tienen más probabilidades de llegar a puestos de trabajo bien pagados en el sector manufacturero. Al mismo tiempo, las mujeres muestran en todas partes una preferencia por el trabajo de oficina y el orientado hacia la persona. Por consiguiente, en este punto de la historia no parece probable que un gran número de mujeres alemanas adquieran bruscamente la motivación o la formación necesarias para acceder a puestos de trabajo técnicos altamente cualificados y bien pagados. Cualesquiera que sean las razones más profundas de esta desventaja relativa de las mujeres en el campo técnico, lo cierto es que el sistema educativo, que se basa en el aprendizaje en el caso de más de la mitad de los jóvenes que abandonan sus estudios en Alemania, ofrece una variedad de puestos de trabajo mucho mayor para los chicos.

Más allá de las estructuras económicas y educativas desfavorables, hay otros factores que actúan en contra de cualquier mejora en la posición de la mujer en el mercado de trabajo. Los recortes en el empleo estatal son de la mayor importancia. El próspero Estado de bienestar de la posguerra proporcionó un gran número de puestos de trabajo profesionales y semiprofesionales para la mujer en la enseñanza, la sanidad, los servicios sociales y la administración. Luego, en la década de 1970, el Estado optó por congelar las contrataciones, lo que prácticamente eliminó todo nuevo empleo durante un largo tiempo en el futuro. Esto suprimió una de las pocas áreas donde había posibilidades y promesas de empleo tanto para las trabajadoras con estudios como para las menos cualificadas.

Finalmente, en el trabajo de oficina, aun cuando la informatización se esté produciendo a un ritmo mucho más lento de lo que muchos expertos habían previsto, muchos de los puestos de trabajo antiguamente ocupados por mujeres están siendo reemplazados por ordenadores. Además, el impacto de la nueva tecnología es diferente

⁶ Bundesanstalt für Arbeit, *Frauen und Arbeit*, 1985.

para hombres y mujeres. Las tendencias a la recomposición y la re-
cualificación del trabajo, que crea un nuevo trabajo cualificado en re-
lación con la supervisión y manipulación de la tecnología, han ten-
dido a crear puestos de trabajo que han ido a parar a los hombres.
Además, sectores con un alto porcentaje de empleo femenino no han
experimentado una recomposición o recualificación similar. En lu-
gar de eso, en el trabajo de oficina y áreas del sector servicios como
las ventas, predominan los modelos anticuados, junto con otros cam-
bios tecnológicos que eliminan la responsabilidad del trabajo. El tan-
cacareado «fin de la división del trabajo» no ha llegado a muchos
puestos de trabajo femeninos ⁷.

En resumen, si es preciso que de un 30 a un 40 % más de mu-
jeres encuentren trabajo con el fin de dar a las mujeres autonomía
económica y social sólo a través del empleo, no podemos llegar a la
conclusión de que el futuro próximo prometa los cambios necesari-
os para conseguirlo. Además, más del 60 % de las mujeres actual-
mente empleadas ganan menos de 1 200 DM mensuales, lo que sig-
nifica que ganan menos de lo que necesitan para ser incluso mode-
radamente independientes. Los salarios femeninos se resenten del he-
cho de que el trabajo realizado por las mujeres en Alemania, como
en todas partes, está generalmente mal pagado. Un factor coadyu-
vante es la tradicional biografía laboral de muchas mujeres, que es
menos continua que la de los hombres dado que está vinculada a la
división sexual del trabajo en el hogar.

La mística de la colaboración o la estabilidad no reconocida de los modelos tradicionales en el hogar

El perfil del estado psicológico de la mujer alemana la muestra como
muy insatisfecha, deprimida y ambivalente ⁸. Cualquier análisis más
profundo de esta depresión masiva, especialmente entre las mujeres

⁷ Horst Kern y Michael Schumann, *Das Ende der Arbeitsteilung. Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*, Múnich, 1984.

⁸ Gisela Erler, Monika Jaekel y Jürgen Sass, *Mutter zwischen Beruf und Familie. Familienpolitik mit Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Erziehungsgeld? Modelle und Maßnahmen aus fünf europäischen Ländern*, Múnich, 1983.

más jóvenes, pone de manifiesto que es el resultado del choque en-
tre unos valores contradictorios. La mayoría de las mujeres desean
formar parte de la población activa y ocupar puestos de trabajo cua-
lificados, propios de su alto nivel de educación. Pero al mismo tiem-
po la mayoría de ellas desean poder interrumpir su carrera durante
un cierto período de tiempo cuando tienen hijos o al menos no estar
completamente orientadas hacia el trabajo mientras tienen hijos pe-
queños. Además, las mujeres en general, independientemente de sus
responsabilidades familiares, definen la orientación de su carrera de
forma muy distinta que los hombres y adoptan estrategias sociales
no familiares en el centro de trabajo. A menudo este comportamien-
to es menos valorado por ser diferente, y las mujeres tienen una sen-
sación de fracaso o al menos de frustración.

Estos modelos podrían ser considerados como el resultado del he-
cho de que las mujeres alemanas no han adaptado sus identidades a
las necesidades de un estilo de vida plenamente industrializado. O
también podría ser interpretado como el resultado de la posición re-
lativamente sólida de las mujeres alemanas. Debido a la riqueza del
país, son más que en otras partes las mujeres que pueden permitirse
aún el lujo de elegir entre diferentes estilos de vida y muchas las que
pueden decidir aún interrumpir su vida laboral para criar a sus hijos.
Sólo el 32 % de las madres de niños menores de 3 años continúan
trabajando. Las decisiones de las mujeres están también vinculadas
al hecho de que los hombres, contrariamente a la mitología en boga,
no participan de modo más significativo en el trabajo de la casa y el
cuidado de los hijos de lo que lo han hecho en los últimos 60 años ⁹.
Aunque algunos hombres, entre las parejas más jóvenes, aceptan
ahora más responsabilidad en el cuidado de los hijos, el progreso es
realmente muy lento. Además, semejante progreso queda contrarres-
tado con creces por el número cada vez mayor de mujeres divorcia-
das sobre las que recae la responsabilidad del cuidado de los hijos.
Sólo parece tener lugar una auténtica inversión o reparto de papeles
entre las parejas en las que tradicionalmente siempre la ha habido:
allí donde las mujeres tienen un estatus más alto en el mercado del
trabajo. Finalmente, ciertos campos, como el cuidado de los ancia-
nos, siguen siendo exclusivamente femeninos. No hay tendencia al-

⁹ D. Krüger, *Trends und Tendenzen in der häuslichen Arbeitsteilung unter rollentheoretischer Perspektive*, en Nave-Herz, R., *Familiäre Veränderungen seit 1950. Eine empirische Studie*, Oldenburg, 1985.

guna a una participación masculina, aunque sea marginal, en esta área tan importante, a no ser sobre una base profesional¹⁰. Se puede demostrar que si bien las mujeres alemanas desean ser ayudadas y sustituidas por sus compañeros en todas estas áreas reproductivas, habitualmente conceden un alto valor a estas tareas. Puestas a elegir, tratan de combinar sus identidades reproductivas y laborales en una nueva mezcla en lugar de adaptarse simplemente a unos modelos que reducirían considerablemente su participación en los cuidados familiares.

Cualquier nueva estrategia en materia de política social debe tener en cuenta estas actitudes y valorar su relativa legitimidad, así como las ventajas y desventajas para la sociedad en general y para las propias mujeres. Si una preocupación por la calidad hace que la mezcla específica de valores que defienden las mujeres parezca útil, entonces se necesitan estrategias que no penalicen a las mujeres por adoptar estos valores y vivir de acuerdo con ellos. Si, por el contrario, se hace mayor hincapié en la superación de estas estrategias «anticuadas» de la vida privada, entonces hay otras vías posibles. Sin embargo, en cualquier caso es esencial no mitificar la realidad de la división sexual del trabajo en el hogar; ésta ha sido muy resistente a todo cambio fundamental, por muchas y complejas razones por parte de hombres y mujeres¹¹. Ninguna estrategia válida puede basarse en el supuesto de que la división sexual del trabajo será fácilmente abandonada en un futuro próximo.

Los cuidados familiares: el principal problema por resolver de las estrategias sociales posindustriales

Durante más de 100 años, dos conceptos básicos han determinado las fantasías y estrategias de los responsables de la política social: o bien consideraban a la familia como la única fuente plausible y legítima para proporcionar cuidados a los que no podían valerse por sí solos, fuera cual fuere su edad, o bien pensaban que habría una solución gradual de los lazos familiares. Los partidarios de los cui-

¹⁰ Alf Trojan, *Professionalisierung und Laiisierung in der sozial- und gesundheitspflegerischen Versorgung alter Menschen*, manuscrito, Kassel, 1984.

¹¹ Trojan, *Professionalisierung*.

dados familiares señalaban los efectos de una realidad que permitía que las guarderías, las escuelas, los hospitales y las residencias de ancianos interfirieran en la red familiar y hacía que los cuidados estuvieran menos centrados en la familia. De acuerdo con los defensores del segundo concepto, los lazos familiares cada vez más flojos estaban siendo reemplazados por unas estructuras de la comunidad o de la sociedad que hacían que los lazos familiares ocuparan un segundo lugar detrás de otras fuentes de protección y cuidados responsables. Así pues, los defensores de ambos conceptos predecían que los cuidados basados en la familia se debilitarían. Sin embargo, ambos grupos estaban equivocados. La familia sigue siendo una fuente básica e importante de cuidados en todas las sociedades industriales avanzadas. Pero las implicaciones de este hecho para la sociedad en general y para quienes prestan los cuidados (en su mayoría mujeres) no han sido todavía bien analizadas o entendidas en muchas teorías de política social.

En Alemania, la salud de la actual generación adulta ha sido conseguida hasta cierto punto a expensas de la siguiente generación. La actual tasa de natalidad, muy baja, fomenta el inmediato consumo de bienes, pero carga a la generación venidera con graves problemas en lo que respecta a los cuidados. En el año 2030, cada trabajador adulto en Alemania tendrá que pagar la pensión de vejez de una persona. Asimismo, el número de personas que necesiten cuidados se incrementará extraordinariamente, tanto en términos absolutos como con relación al número de personas capaces de sufragar tales cuidados. Este futuro será el resultado no sólo de una de las tasas de natalidad más bajas del mundo, sino también del hecho de que muchas más personas viven ahora ochenta y noventa años y son, por consiguiente, mucho más propensas a necesitar cuidados que los más jóvenes. De momento, más del 80 % de todas las personas ancianas y crónicamente enfermas son cuidadas por sus familias o, hablando en términos no mitificados, por sus hijas y nueras. El fenómeno del «emparedado» —las mujeres que se ocupan todavía de sus propios hijos y son responsables ya de sus madres o incluso de sus abuelas— está creciendo rápidamente¹². Estas tendencias demográficas tienen graves consecuencias para la situación de innumerables mujeres, aun-

¹² Barbara Riedmüller, *Frauen haben keine Rechte. Zur Stellung der Frau im System sozialer Sicherheit*, en Ilona Kickbusch y Barbara Riedmüller, et al., *Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik*, Francfort, 1984; Sachverständigenkommission der Bundes-

que a menudo son ignoradas y disimuladas en los debates sobre política social, incluso si están centrados en la mujer. Los analistas subrayan a menudo que los ancianos prefieren con frecuencia vivir solos, compartir los sentimientos y la intimidad con sus hijos a distancia¹³. Si bien se puede demostrar que los hogares en los que conviven tres generaciones tienen a menudo altos niveles de tensión y en ocasiones actitudes muy conflictivas y negativas hacia los ancianos que viven en ellos, el problema de los cuidados a los enfermos crónicos no se resuelve con estas discusiones. Además, es evidente que para la mayoría de los ancianos enfermos, el interés por la vida y la motivación básica para seguir viviendo se basan en el contacto con las personas a las que se sienten cercanas y a las que aprecian¹⁴. Para los enfermos y los ancianos, una estrecha relación con la familia es vital, en un sentido muy literal. La cuestión central resulta ser, pues, si la autonomía de los potenciales cuidadores —la mujer adulta de edad mediana— sólo se puede conseguir mediante soluciones plenamente institucionales o si son concebibles otros medios que no sacrificquen el bienestar de una generación por el de otra.

El problema es en ciertos aspectos el mismo en el caso del cuidado de los niños, aun cuando sea menos dramático. Para los niños, es fácil crear una mezcla de marcos dentro y fuera del hogar; por otra parte, los niños se benefician desde muy temprano de tales instituciones, aun cuando la cuestión de la participación «mínima» de los padres siga aún pendiente. En Alemania, muchos hombres y mujeres han optado por un modelo de vida que no aisle a los niños, que no separe a los adultos de los niños, y han buscado en cambio una nueva mezcla de actividades privadas y públicas para ellos y para sus hijos.

Con el fin de llevar a cabo un análisis significativo de los cuidados familiares —tanto en el caso de los ancianos como en el de los

regierung, *Vierter Familienbericht. Die Situation der älteren Menschen in der Familie*, Bonn, 1986.

¹³ Michael Fogarty et al., *Irish values and attitudes. The Irish report of the European value systems study*, Dublín, 1984; M. Klipstein y B. Strümpel, *Der Überfluss am Überdruss. Die Deutschen nach dem Wirtschaftswunder*, Múnich, 1984.

¹⁴ Mientras que en el caso de los cuidados infantiles se puede argumentar que la participación del grupo es sumamente beneficiosa para los niños y que es posible mejorar su desarrollo social y cognoscitivo en un marco de grupo temprano, la realidad psicosocial de la persona enferma y anciana es muy diferente. No es fácil establecer nuevos lazos ni es posible crear artificialmente nuevos intereses.

niños— es importante admitir que ha habido una reorientación de valores en la sociedad alemana. Se puede argumentar que los niveles relativamente bajos de participación femenina en el mercado de trabajo alemán, así como los conflictos que para muchas mujeres supone la mera incorporación al mismo, o la incorporación en sus condiciones, coinciden con un nuevo marco del pensamiento político y social. Este marco puede ser descrito mediante el concepto de *wertewandel*, cambio de valores. Después de haber experimentado este cambio, las actitudes de la población alemana son muy diferentes a las de otras naciones¹⁵.

En el fondo de tales valores está una actitud muy escéptica hacia el progreso en general y el progreso técnico en particular, y una actitud muy crítica hacia el trabajo tal como está actualmente estructurado y definido. Este pensamiento está asociado en ciertos aspectos al auge del Partido de los Verdes, pero no se limita a los sectores de la población tradicionalmente de «izquierdas». Es una de las escuelas de los muchos grupos de base, grupos de ciudadanos o grupos autónomos que han surgido en los últimos quince años. En muchos aspectos, todos estos esfuerzos pueden ser considerados como un intento de crear una estructura social intermedia entre las grandes instituciones públicas y el individuo. La gente que cree en estos valores se replantea las cuestiones políticas y se opone a la pérdida de autonomía y de identidad que la mayoría de las instituciones han impuesto a sus trabajadores o clientes en las últimas décadas. La cuestión de unos cuidados en unas condiciones humanizadas, unos cuidados que no se rijan por la lógica industrial del intercambio arbitrario, sino que dejen espacio a la continuidad, la ayuda mutua, el interés humano y la comunidad en lugar de la sociedad, ha encontrado una nueva legitimidad en el contexto del análisis del *wertewandel*. El desfase temporal en la «modernización» de las biografías femeninas en Alemania puede acabar siendo una gran oportunidad para una modernización alternativa, que corresponda a las necesidades de la incipiente sociedad posindustrial.

¹⁵ Bernhard Blanke y Adalbert Evers, *Die zweite Stadt. Unkonventionelle Formen des Umgangs mit Arbeit und sozialen Diensten in der lokalen Politik*, 1984; Adalbert Evers, *Zwischen Arbeitsamt und Ehrenamt. Unkonventionelle lokale Initiation im Schnittpunkt von Arbeit und sozialen Diensten*, Viena, 1986.

La nueva mezcla de asistencia social

Una perspectiva ecológica de la sociedad requiere una mejor comprensión de la estabilidad y el cambio, de las necesidades y las opciones humanas básicas. A través de todo esto ha quedado de manifiesto que una cierta continuidad de las estructuras y los contactos es vital cuando el bienestar humano se ve amenazado y que es preciso un marco social que permita esta continuidad. La sociedad industrial ha eliminado el espacio para estos factores básicos, y las cosas han llegado a un punto crítico. La discusión sobre la «nueva mezcla de asistencia social» en Alemania pretende recrear o mantener parte del espacio necesario, teniendo al mismo tiempo en cuenta la situación actual del mercado de trabajo.

Esta nueva mezcla de asistencia social estaría compuesta de toda una serie de ingredientes o de algunos de ellos. En primer lugar, tendría que incluir sistemas de protección a la familia en el caso de las unidades familiares donde se prestan cuidados, proporcionar ayuda durante las vacaciones, los fines de semana, las noches, etc. Esto podría implicar también asistencia médica de profesionales o ayuda en las tareas domésticas, especialmente si los beneficiarios de ésta viven solos o si la persona que presta los cuidados está sobrecargada. En un sentido muy literal, las familias o los individuos recibirían ayudas procedentes de fondos públicos, en todo o en parte, con el fin de que pudieran valerse por sí solos. Los ayudantes podrían ser reclutados entre una variedad de grupos, desde profesionales de la comunidad de la asistencia social o la medicina hasta miembros de la comunidad (por ejemplo, amas de casa que buscan unos ingresos adicionales, o jóvenes, incluyendo varones, que exploran sus posibilidades y necesitan ganar algún dinero).

Aun cuando haya muchas personas dispuestas a prestar estos cuidados semiprofesionales y aun cuando haya una necesidad de que se presten, sigue habiendo sin embargo muchas reservas al respecto. Uno de los principales problemas es que los profesionales de la asistencia social temen una competencia desleal. Este conflicto es difícil de resolver, ya que el mercado de trabajo de la asistencia social es de hecho crucial para las mujeres con estudios, que se sienten preo- cupadas con razón por la eventualidad de que sus posibilidades de trabajo disminuyan si se concede demasiada importancia a las estructuras intermedias semiprofesionales y voluntarias. Esto sigue siendo un dilema real, dado especialmente que muchos voluntarios y semi-

profesionales podrían en última instancia comenzar a buscar también un puesto de trabajo fijo en el mercado de la asistencia social. Por otro lado, considerando la calidad y el coste, es importante admitir que un uso equilibrado de estas nuevas fuentes de cuidados ofrecería una oportunidad a unas personas que por propia elección o involuntariamente no son miembros de pleno derecho del mercado de trabajo. Todo depende de la respuesta creativa de las instituciones a estos trabajadores intermedios. Las instituciones pueden integrarlos y utilizarlos para llevar a cabo una innovación muy necesaria o, por el contrario, considerarlos como un instrumento para ejercer una presión negativa sobre la mano de obra fija. Hay algunos indicios de que en las administraciones socialdemócratas dominadas por los sindicatos —como la de Hamburgo— los intentos de utilizar de forma creativa esta «segunda mano de obra» han tenido menos éxito que en el caso de gobiernos más conservadores con respecto a las necesidades de los ya empleados, sin llevar esto hasta el punto de excluir las nuevas opciones, que en realidad significa excluir a los nuevos trabajadores. En cualquier caso, el sector de la ayuda semiprofesional debe expandirse espectacularmente en las próximas décadas si se quiere mantener o mejorar la calidad de vida para los cuidadores y los cuidados a nivel privado.

Un segundo elemento de la nueva mezcla de asistencia social es la autonomía comunitaria. La mayoría de los países con altos niveles de empleo femenino han presenciado la práctica desaparición de los barrios. En Alemania, este proceso no se ha completado todavía y se ha puesto de manifiesto que invirtiendo en los barrios, ofreciendo espacios libres y equipamiento a las mujeres y los niños que permanecen en estas zonas, es posible desarrollar espectacularmente la calidad de vida y el amor propio¹⁶. La apertura informal de la familia nuclear al espacio público, sin superponer estructuras extrañas, es un importante factor a la hora de ayudar a las mujeres (y a algunos hombres) a crear para sí una situación prometedoras. Contribuye a hacer que la transición de lo privado a lo público sea un paso menos doloroso, intimidador o desesperado, y a mantener a las mujeres en contacto con una realidad más amplia y con las oportunidades de empleo. Cualquier futura política social para la mujer que se proponga dejar espacio y tiempo para las responsabilidades familiares necesita realizar fuertes inversiones en las estructuras de barrio. Estas estruc-

¹⁶ Mütter im Zentrum/Mütterzentrum, Múnich, 1985.

turas no tienen por qué ser controladas por profesionales, ya que la experiencia demuestra que las mujeres que dirigen estos centros —sufragados en parte con fondos del Estado— sobre una base totalmente profesional crean las estructuras más eficaces.

En tercer lugar, la nueva mezcla de asistencia social debe proporcionar a los que cuidan de la familia una seguridad económica independiente. Con esto entramos en el terreno clásico de la política social. La respetada Unión Familiar Católica exige un salario completo (incluyendo derecho a pensión y seguridad social) para el padre o la madre que permanezca en casa con tres hijos durante doce años. Esta es en la actualidad la reivindicación más radical. El Partido de los Verdes exige un salario medio durante 18 meses por hijo. A pesar de las diferencias, la idea general de pagar los cuidados familiares se está haciendo muy popular en Alemania. Mientras que la preocupación por la participación de la mujer en el mercado de trabajo varía mucho, todos los partidos han adoptado ahora el compromiso retórico de proteger económicamente las excedencias por motivos familiares. En última instancia, esto significa que el derecho a pensión tendrá que ser disociado hasta cierto punto de la biografía laboral de los individuos ¹⁷. También se podría suponer que una mayor protección económica y un estatus más alto para el trabajo reproductivo podrían inducir a los hombres a asumir una parte del mismo ¹⁸.

Finalmente, en la nueva mezcla de asistencia social, cualquier estrategia que proteja a las mujeres en el hogar o en el trabajo a tiempo parcial tiene que ser plenamente compensada por unas estructuras de protección a las mujeres que trabajan la jornada completa. En primer lugar, dado que la actual oferta de cuidados infantiles es muy limitada y que las guarderías públicas no son muy populares, su calidad debe ser mejorada y sus tarifas reducidas. Hay ahora una clara falta de incentivos para que los padres lleven a sus hijos menores de tres años a cualquier tipo de institución pública, ya que las tarifas son muy altas. Además, las instituciones públicas, consideradas rígidas, profesionales y fuera de la influencia de los usuarios, están siendo puestas en entredicho por grupos autónomos en el sector de

¹⁷ Esta perspectiva va también unida al incipiente debate sobre los ingresos garantizados: Thomas Schmid, *Befreiung von falscher Arbeit. Thesen zum garantierten Mindesteinkommen*, Berlín, 1984.

¹⁸ Aun cuando Suecia muestre claramente que en la actualidad sólo una minoría de hombres optaría por esta perspectiva, incluso en las circunstancias más favorables.

los cuidados infantiles y el conflicto tendrá que ser resuelto mediante una innovación. La futura política tendrá que ampliar los servicios públicos institucionales durante todo el día para los niños en edad preescolar y escolar, así como apoyar al creciente número de grupos orientados a la primera infancia creados por padres que desean para sus hijos un medio que ellos puedan controlar.

Para los ancianos, son precisas dos importantes revisiones del sector institucional. Una de ellas es devolver los derechos civiles a muchos de los que viven en residencias para ancianos. Estos derechos fueron a menudo innecesariamente arrebatados, con lo que se privó a estas personas del derecho a elegir dónde querían vivir y se recortó su movilidad y libertad de elección en muchos aspectos. La otra revisión es la introducción de *un servicio de asistencia en régimen externo para los mayores*, de modo que puedan pasar el día fuera de su casa en un ambiente que se haga cargo de sus necesidades especiales. Esta podría ser una importante solución intermedia, especialmente cuando los cuidadores son mujeres que trabajan y los ancianos no están postrados en la cama.

La lógica básica de todos estos cambios en la estructura de los servicios sociales es dar a todos los afectados más opciones para resolver una situación crítica. En el mercado de trabajo, más opciones podrían significar un reparto más inteligente del trabajo asalariado disponible, que permita a los que desean tomarse un respiro, por las razones que sean, toda la protección posible y ofrezca opciones realistas para volver al trabajo. De esta forma, se dejaría más espacio para quienes, en el futuro tanto como ahora, tengan problemas para incorporarse al mercado de trabajo. Sin esta protección ampliada, las mujeres abandonarían progresivamente el trabajo relacionado con los cuidados en la esfera privada y los hombres no se incorporarían a él en absoluto. Esta inhibición plantearía los problemas bien conocidos a la sociedad en su conjunto. Lo que se necesita es un concepto social adecuado que evite el principal error de la mayoría de las teorías del progreso social: suponer que las tareas domésticas y los cuidados familiares desaparecerán por arte de magia, que serán compartidos por todos o que serán realizados por las instituciones de una forma satisfactoria. Mantener el espacio real para estas tareas equivaldrá a superar las falsas alternativas entre trabajo pagado y cuidados familiares. Una nueva mezcla de asistencia social, una nueva política social para hombres y mujeres, debe depender de una mezcla alternativa y atractiva de empleo y otras tareas sociales. La tradición del Es-

tado de bienestar y del pago de las transferencias sociales hace que tal opción sea al menos concebible para Alemania: las soluciones basadas en el mercado libre tienen poca aceptación y por lo general no son consideradas como instrumentos eficaces para mantener la responsabilidad social. La única cuestión es si tanto los políticos conservadores como los progresistas superarán su adhesión tradicional a un anticuado modelo familiar o a un objetivo de pleno empleo igualmente anacrónico y rígido.

Las mujeres americanas ante el trabajo

Alicia Langreo, Paquita de Vicente

Que cada vez hay más mujeres en el mercado laboral, bien en situación de empleadas o en expectativa de serlo, no sólo es una afirmación comprobable en países como España, todavía atrasados en las lides de la igualdad formal, en los EEUU es un hecho que está provocando lo que los analistas llaman un «punto de alarma» en las repercusiones a medio plazo: en 1965 era el 35 % de las mujeres americanas las que se encontraban en situación de asalariadas y en 1987 el porcentaje estaba en el 55 %; y lo que es más importante, desde 1980 han ocupado el 80 % de los nuevos puestos creados en la economía. A este ritmo, en el cambio de siglo, las mujeres constituirán la mayor parte de la fuerza laboral en EEUU.

Con más mujeres empleadas o buscando empleo, se han revivido debates que se pensaron terminados y resueltos hace años pero que ahora son motivo de polémica en el movimiento feminista americano. Se vuelve a plantear la cuestión de si las mujeres que tienen hijos deben trabajar fuera del hogar y sobre todo en qué condiciones; se vuelve a discutir en torno a cómo superar las desigualdades con las que se encuentran para acceder a un trabajo cualificado, se intenta delimitar dónde comienza la desigualdad y donde terminan las actitudes previas de las propias interesadas. Se intentan establecer las vías de actuación de las mujeres para progresar en sus profesiones, sobre todo si quieren intervenir activamente en el futuro de su país.

El objeto de este trabajo es recoger una serie de puntos de vista respecto a los temas mencionados a través de dos vías: por un lado de una selección de libros publicados en el pasado año y por otro de algunas denuncias presentadas en los órganos de justicia americanos. Esta selección no ha sido el resultado de un análisis minucioso de todo lo publicado sobre el tema, sino que hemos elegido previamente el objeto de la discusión y con posterioridad hemos seleccionado

lo publicado; así pues, sólo pretendemos dar referencias de una parte de los temas que preocupan a las mujeres americanas en el tema del trabajo fuera de casa.

Como se verá a lo largo del artículo, nos referiremos siempre a trabajo asalariado, con lo que queremos indicar que sólo hablamos de trabajos pagados y no de aquellos que realizamos las mujeres sin ningún tipo de compensación económica como es el propio trabajo doméstico o los de tipo asistencial que cada día cubre menos el Estado. Tampoco nos referiremos a aquellas que tienen sus propios negocios o en profesiones independientes, sin estar sujetas a un salario fijo.

Algunas cifras y factores que influyen en el empleo de las mujeres en los EEUU

El porqué las mujeres escogen trabajar fuera de casa está sujeto al estereotipo de que hombres y mujeres buscan empleo por razones diferentes. El estereotipo dicta que el hombre «gana el pan» y es quien soporta los gastos principales de su esposa-ama de casa y sus dos hijos y establece que la mujer trabaja fuera de casa para que con su sueldo se compren los extras de mejorar en el modelo de coche, poner nuevas cortinas o hacer un viaje en febrero a Florida.

La realidad pinta un panorama menos placentero que el anterior, la mayoría de las mujeres buscan empleo porque es necesario económicamente. En la tabla A recogemos los datos de las últimas estadísticas laborales: el 45 % de las empleadas son solteras, casadas anteriormente y cabezas de familia.

Las mujeres casadas suponen la mitad de la fuerza de trabajo femenina, y en este apartado, las que no tienen hijos, podemos pensar, en principio que lo hacen porque quieren mejorar el confort personal que supone tener dos salarios en una familia. En el caso de las mujeres casadas con hijos, el número de ellas que trabaja porque necesita dinero extra es difícil de determinar.

En este punto quisiéramos volver al estereotipo mencionado anteriormente, que conlleva también la idea de que las mujeres no se implican en su trabajo y tienen poco interés en hacerlo lo mejor posible como fuente de orgullo personal.

TABLA A: 46 655 000 de Mujeres Trabajadoras

| Mujeres | Con niños | | Sin niños | |
|---------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| Esposas | 13 840 000 | 29,7 % | 11 664 000 | 25,0 % |
| Cabezas de familia | 3 647 000 | 7,8 % | 1 893 000 | 4,1 % |
| Solteras o v. solas | — | — | 15 611 000 | 33,4 % |
| | 17 487 000 | 37,5 % | 29 168 000 | 62,5 % |

Fuente: Bureau of Labor Statistics, 1984.

Observación: se define «niños» como el miembro de una familia menor de 18 años.

Crowley, Levetin and Quinn¹ en su encuesta sobre si era cierta la afirmación anterior preguntaron a la muestra si continuarían empleadas en caso de que no les fuera necesario desde el punto de vista financiero, encontrando que el 57 % de las encuestadas continuarían trabajando en esas circunstancias. La encuesta anterior fue realizada en 1974 pero la recientemente publicada por *Newsweek* (marzo de 1986) señala que las 3/4 partes dicen lo mismo. Y es que, como los hombres, ellas desean la libertad y el estímulo de las puertas del hogar hacia afuera.

Algunos datos adicionales sobre los salarios son muy reveladores. La pareja en donde el marido gana menos de 20 000 dólares al año, 2/3 de las mujeres trabajan y son además las que se sitúan en la escala más baja de los salarios, en 5 000 dólares anuales. En la familia donde el salario del hombre oscila entre 35 000 y 50 000 dólares anuales, las esposas que trabajan lo hacen con salarios en torno a 12 500 dólares anuales. Algunas quizás tendrían puestos mejor pagados si no tuvieran que poner en la balanza las obligaciones familiares y la carrera profesional. De todas formas el que un 52 % de las que trabajan fuera de casa lo hagan a tiempo parcial o una parte del año indica que necesitan equilibrar esa balanza.

Con todo esto digamos que cuando las mujeres de clase media americana trabajan para pagar la factura del colegio de los hijos, la línea entre escoger y necesitar es bastante borrosa.

En Estados Unidos las mujeres comenzaron a tener oportunidades a partir del énfasis en la economía de servicios y trabajos de ofi-

¹ J. Crowley, T. Levitin y R. Quinn (marzo, 1973).

cina, que ha tenido su desarrollo parejo a la existencia de movimientos por la igualdad y que han conseguido que la sociedad exija argumentos muy contundentes para justificar que la mujer no pueda realizar cualquier trabajo. Si unimos a lo anterior que, a menudo, lo hacen por menos dinero, lo que las hace especialmente atractivas para los jefes que están preocupados por reducir costos sin variar la productividad, el conjunto favorece el incremento de empleo en todas las líneas de la tabla A. En particular:

Las más jóvenes están retrasando cada vez más el matrimonio y la maternidad y por lo tanto prolongan sus años como fuerza laboral fija. En 1970, a los 27 años sólo un 9 % de las mujeres no se habían casado; en la actualidad son un 26 % las solteras a esta edad. En cuanto a la maternidad en la actualidad las mujeres entre 30-34 años tienen la mitad de los hijos que tenían en 1970.

Desde 1970 el número de mujeres que viven solas se ha incrementado en un 73 %, siendo el incremento de divorcios y separaciones de un 84 %. Mujeres de estos grupos buscarán trabajo fuera de su casa sin duda.

Decíamos al principio que el 80 % de los nuevos puestos creados en la economía americana en los últimos años han sido ocupados por mujeres y añadimos que la principal fuente han sido las casadas y la mayoría con hijos. En 1960 el mercado laboral ocupaba al 19 % de las mujeres casadas. En 1970 la cifra creció hasta el 28 %. En la actualidad está en el 54 %, y parece seguro que seguirá incrementándose, si nos atenemos a que la mayoría de las madres que están en casa dicen que les gustaría trabajar fuera de ella.

Algunas aportaciones al debate sobre el trabajo de la mujer

La nueva situación, como ya indicamos, ha reproducido un viejo debate; a continuación extraemos los aspectos más significativos de algunas autoras que parten de supuestos muy diferentes, pero que en su conjunto ofrecen una nueva imagen de los términos en los que hoy se mueve el debate sobre el trabajo de las mujeres en los EEUU.

Más allá de las cifras están las consecuencias que para miles de mujeres tiene esta situación, así Silvia Ann Hewlett en su *A lesser*

*life: the myth of women's liberation in America*² no puede calificar más negativamente la tendencia a buscar una vida propia fuera del hogar situándose en la línea de que el lugar de la madre está en el cuidado de los hijos y la casa.

Entre recuerdos personales y consideraciones pseudocientíficas, S. A. Hewlett acusa a aquellas posiciones feministas que «animaron a las mujeres a entrar en el mercado laboral en términos iguales a los de los hombres...», de haber lanzado a miles de mujeres a una lucha desigual por la integración en su trabajo con un esfuerzo que supera con mucho el optimismo de la NOW (Organización Nacional de Mujeres) y otros grupos de mujeres. Su acusación al movimiento feminista se extiende al de «...haber aceptado el modelo competitivo del varón...» puesto que identificaron la visión más moderna de mujer como la que no necesita tener hijos, ignorando a aquellas familias y mujeres que deseaban tenerlos.

Hewlett cree que todas las mujeres «desean tener hijos...» y no deberían negarse a sí mismas esta posibilidad. Aquellas que desean trabajar deberían ser capaces de combinar profesión y maternidad, como los hombres hacen. Sin embargo, y puesto que pocos padres están dispuestos a dedicar igual tiempo, las madres deben tener fuera del hogar una ayuda. En este capítulo realiza algunas propuestas en el terreno asistencial, tales como reserva del puesto de trabajo en determinados períodos de la educación de los hijos, o subvencionar el cuidado de los hijos con un horario de trabajo más flexible que lo permita «...las mujeres necesitan más que un tratamiento igual, si encuentran su realización en el amor y en el trabajo».

Una propuesta que ilustra en su propia experiencia es la de llevar los bebés al trabajo. Mientras trabajaba como profesora en el Barnard College, tuvo un hijo al que llevaba consigo en aquellas ocasiones; según parece, sus compañeros no la miraban con muy buenos ojos cuando debía cambiar los pañales en mitad de una reunión. Quería servir como modelo de comportamiento, pero sospecha que la ruptura del contrato laboral fue consecuencia de su «...lucha por parir y criar mientras mantenía mi trabajo...»

Debora Fallows, profesional bien preparada y con buenos contactos para conseguir una brillante carrera, nos cuenta en su *A mot-*

² Sylvia Ann Hewlett, *A lesser life: the myth of women's liberation in America*, Morrow.

her's work³ su disposición a combinar su carrera con la maternidad. Tras trabajar algunos meses como administradora en una universidad, llegó a la conclusión de que debía convertirse en «madre a tiempo completo», convencida de que sus hijos necesitan encontrar a alguien que les espere a su vuelta del colegio. Opina que, aunque se contraten las personas más eficientes y cariñosas para cuidar a los hijos, no pueden sustituir a los padres («...únicas y especiales personas en las vidas de los hijos...») Las madres a tiempo completo, afirma que están por término medio siete horas por semana más con sus hijos que las que salen a trabajar fuera. Nos sorprende que la diferencia sea tan pequeña para tan grande decisión.

El centro de atención de D. Fallows gira en torno a la abierta acusación a educar a los hijos fuera de casa, y para ello se basa en el estudio del funcionamiento de numerosos centros de educación en cuatro estados. El principal problema detectado es que el cuidado diario tiende a ser una industria de bajos salarios. Debido a tan bajos sueldos, hay pocos empleados con cualificación profesional, los cambios son frecuentes y en realidad más que a cuidarlos se dedican a custodiarlos.

En la actualidad hay más de 25 000 centros en el país, cifra que cada día aumenta puesto que son 5 millones de niños los que aún no van a la guardería y son cuidados en su propia casa por alguna persona contratada durante las horas de trabajo de los padres. Este servicio tiene un gasto medio semanal de 60 dólares y los precios para dos niños de preescolar fuera de casa pueden situarse en un 30 % del salario familiar.

Volviendo a la valoración de D. Fallows sobre el funcionamiento de las guarderías, la única en conseguir su aprobación fue una situada en Cambridge, Massachusetts, donde la clientela está compuesta por familias con alto nivel de renta. Esta guardería tiene un personal de 19 adultos para 65 niños y una factura de 150 dólares por semana y niño lo que realmente sólo permite cubrir los costes.

Puesto que es tan costosa una salida de este tipo, la autora no propone ayudas públicas sino «...crear las circunstancias que permitan cada vez a más parejas tener cuidado de sus hijos por ellos mismos...» Un paso podrían ser las subvenciones familiares o sueldo a la madre por quedarse en el hogar. Para reforzar su visión hace notar que en los EEUU, la mitad de las madres solteras prefieren los cheques de

³ Deborah Fallows, *A mother's work*, Houghton Mifflin.

asistencia pública a tener un trabajo, lo que sugiere que «aún bajo presiones económicas hay muchas mujeres que deciden no trabajar...»

En este punto nos parece necesario aclarar que el grupo de mujeres al que se refiere es en su mayoría menores de 20 años que tuvieron hijos cuando iban al colegio, pertenecientes casi siempre a minorías discriminadas y a las que les faltan los conocimientos y experiencia que cualquier empleador les exigiría para ganar un salario equiparable a la suma de dinero que reciben por los cheques de ayuda del Estado.

Estas dos autoras están exponiendo lo que podríamos llamar una posición «postfeminista», ya esbozada por Betty Friedan y Germaine Greer⁴. Desde este punto de vista, el movimiento feminista no sólo sobrevaloró los beneficios y el bienestar de tener una profesión fuera de casa, sino que subestima la importancia de otras experiencias en la vida de las mujeres.

De hecho, ambas nos señalan que muchas jóvenes se están empezando a dar cuenta de que ser una buena madre no se puede combinar con un trabajo muy exigente. En esta línea, ambas nos recuerdan que todavía hay muchas mujeres que ponen sus casas y sus maridos primero, no tienen ningún deseo de entrar en el mercado de trabajo, ni están atraídas por hablar de derechos y de igualdad, al menos en los términos en que se han enunciado hasta el momento.

Jane Mansbridge en su *Why lost de ERA*⁵ analiza estas actitudes a través de un estudio sobre esta malograda enmienda. La ERA (Equal Rights Admendment) es la forma en que se conoce popularmente una enmienda a la Constitución que tenía por objeto explicitar la igualdad de derechos. Esta enmienda provocó un fuerte posicionamiento de la sociedad americana durante el proceso de discusión a lo largo de 1982. Las 13 palabras en que consistía la modificación de la Constitución («Equality of the law shall not be abridged on the basis of sex») fueron rechazadas al no conseguirse su aprobación por las 3/4 partes de los Estados.

En su perspectiva, a pesar de la intervención de Ronald Reagan, pocos hombres tuvieron actitudes beligerantes en torno a la enmienda, por lo que la batalla real tuvo lugar entre las mujeres. Aquellas que la apoyaron más activamente fueron las mejores instruidas, in-

⁴ Betty Friedan, *The second stage*, Summit, 1982; Germaine Greer, *Sex and destiny: the politics of human fertility*, Harper and Row, 1984.

⁵ Jane J. Mansbridge, *Why we lost the ERA*, University of Chicago Press.

teresadas en tener una profesión y las más radicales o liberales en sus opiniones.

A pesar de las encuestas, que aseguraban una actitud positiva con respecto a la ERA, la realidad es que muchas tuvieron grandes reacciones, actitud que se abrió paso entre los legisladores. En general todas las posiciones anti-ERA vinieron principalmente del ama de casa, cuya preocupación era menos por la enmienda propiamente dicha como porque «...se estaba erosionando el respeto social que una vez se tuvo por las amas de casa...»

De hecho, la apertura que suponía en el terreno del empleo refuerza este resentimiento:

«Cuando los patronos abrieron las puertas o mejores trabajos para las mujeres, las beneficiadas fueron las mejor instruidas que habían decidido no convertirse en amas de casa... Para aquellas que no tenían formación, quedó la elección de la casa, y esto trajo una pérdida de estatus social al ser abandonada por las mujeres de alto nivel de vida... un trabajo que una vez fue considerado como noble, ahora parece como distintivo de plebeya.»

J. J. Mansbridge presenta la amargura de las mujeres que se enfrentaban a sí mismas con ser sólo «un ama de casa», no únicamente de cara a los hombres, sino también para otras mujeres. De esta manera, interpreta que contra lo que ellas lucharon no fue sólo contra una enmienda, sino contra una actitud y un ambiente que aparentemente devalúa sus vidas.

Leonore J. Weitzman en su *The divorce revolution*⁶ identifica a otro grupo de mujeres que no ha sido muy bien tratado por las recientes reformas. Con la llegada del «divorcio sin culpables» es posible terminar un matrimonio sin explicar las razones. Los jueces miran a los esposos como iguales, con el corolario de que una esposa debe ser capaz de mantenerse a sí misma. Sin embargo, el problema, tal y como se presenta en *The divorce revolution* es que sólo una tercera parte de las mujeres que están divorciadas habían trabajado con anterioridad a tiempo completo y la mayoría de ellas lo habían hecho en trabajos modestos y orientados a proporcionar un salario complementario al familiar.

En el contexto de este trabajo, el grupo que suscita mayor interés es el de las mujeres maduras, que es el que tiene un porcentaje de divorcios mayor. «Mi marido decidió que necesitaba una mujer

⁶ Lenore J. Weitzman, *The divorce revolution*, Free Press.

joven»...le decía una mujer de 30 años a Weitzman, «pero al final soy yo la que resulta perjudicada...». Otra de las entrevistadas saca a la luz una de las cuestiones claves cuando afirma «no tengo ninguna posibilidad después de estar 20 años fuera del mercado de trabajo».

Algunos datos sobre el divorcio

- De las mujeres casadas en los años cuarenta, la proporción de las que han terminado divorciadas es una de cada tres.
- De las mujeres que se casaron en los años setenta, la proporción de las que han terminado divorciadas es una de cada dos.
- Entre las parejas que se divorciaron en 1983, la media de duración del matrimonio es de 9,6 años.

Divorcios en 1984: 1 155 000

Divorcios en 1985: 1 187 000

Divorcios en 1965: 479 000

El Estado con mayor índice de divorcios en 1984 fue el Estado de Nevada.

El Estado con menor índice de divorcios en 1984 fue el Estado de Massachusetts.

Motivos para el divorcio incluidos en las leyes de los estados: adulterio, crueldad física o mental, abandono, alcoholismo, impotencia, no manutención.

Según los trabajos de Weitzman «el divorcio es una catástrofe financiera para la mayoría de las mujeres» citando un estudio de donde se deduce que sus ingresos descienden en un 75 %. De hecho, en la encuesta realizada por esta autora entre mujeres divorciadas (a quien denomina «amas de casa desplazadas»), todas encontraron trabajos un año después de la ruptura, pero con un estándar de vida sensiblemente más bajo. En su opinión, mientras estas mujeres estuvieron casadas probablemente muchas mantuvieron una postura que podríamos llamar anti-ERA y su experiencia con la ilusoria igualdad del divorcio sin culpables puede haberlas confirmado en su opinión anterior.

En *Hard choices*, Kathleen Gerson⁷ utiliza entrevistas realizadas a sesenta y tres mujeres donde pone de manifiesto diferentes experiencias y actitudes hacia el trabajo, con análisis posterior repleto de sen-

⁷ Kathleen Gerson, *Hard choices: How women decide about work, career, and motherhood*, University of California Press.

vas al empleo» de igual forma que lo son los trabajadores «similares en su capacidad o incapacidad para trabajar».

Sin embargo, existe una ley en el Estado de California que va más lejos, señalando que las mujeres que han parido pueden tomar una baja durante algunos meses y los empleadores deberán guardarles el puesto de trabajo hasta su reincorporación. Este, concretamente, es el punto que puede ser entendido como de no estricta igualdad, al contrario, sería un tratamiento especial ya que no tiene ningún paralelo en el hombre (por ejemplo, se consideraba que un trabajador que sufrió un ataque al corazón y se tomó un tiempo de reposo no pudo pedir el reingreso).

En este contexto fue el propio Departamento de Justicia y un grupo de empleados de la Compañía los que han pedido que se anulase esta ley, sólo vigente en California, ya que proporcionaba a un determinado tipo de ciudadanos un tratamiento preferencial.

Tanto la National Organization of Women como la American Civil Liberties Union apoyarán la propuesta si llega a formularse. Otros apoyos provienen de la alcaldesa de San Francisco, Dianne Feinstein, cuando declara «lo que nosotras hemos dicho siempre es que queremos ser tratadas igual» y «no creo que el mercado de trabajo tenga que solucionar por sí mismo la situación de las mujeres que tengan hijos».

Evidentemente no todos, ni siquiera la mayoría de las personas que mantienen esta posición lo hacen debido a un criterio negativo, concretamente, a estas mujeres opuestas a una acción positiva en el terreno de la maternidad lo que les preocupa es que al hablar de las mujeres como una clase de trabajadores diferentes resulten discriminadas y se oponen por lo tanto a cualquier beneficio que pueda proceder de la posibilidad específica de parir.

En este punto, el debate suscitado en torno a este dictamen enlaza con una de las cuestiones básicas sobre el trabajo de las mujeres en estos momentos y sobre el cual la organización americana de mujeres NOW ha tomado una posición concreta como veremos seguidamente.

Realmente, las «disposiciones especiales para las mujeres» tienen una larga historia: a las mujeres no se les permitía trabajar de noche o transportar cargas muy pesadas alegando que era por nuestro propio bien, para protegernos de la explotación. Este tipo de disposiciones han ayudado a desvalorizar nuestro trabajo y en muchas ocasiones han traído más perjuicios y discriminaciones que protección.

Más aún, si alguna vez supuso alguna mejora, tuvo unos costes tan altos como que los patronos podían rechazar para un puesto a las que estaban embarazadas.

Este no es un problema biológico o de lenguaje. Evidentemente los hombres y las mujeres son diferentes, pero en este caso, como en el problema racial, la cuestión central es que haciendo algunas diferencias, las consecuencias son más negativas que lo que se pretendía evitar. La solución que se propone desde el sector del movimiento feminista americano próximo a la NOW es la de deshacerse de todos los beneficios de la maternidad y reemplazarlos por subvenciones parentales que no deriven en inconvenientes a medio plazo.

Con este planteamiento se pretende implicar a ambos, padre y madre, en los períodos de posible abandono del trabajo para cuidar a los hijos manteniendo, en cualquier caso la mejora de guardar el puesto de trabajo durante este período.

En la sociedad sueca, enormemente sensible a este tema, encontramos que más de la cuarta parte de este tipo de permisos de paternidad/maternidad son tomados por el padre. Las leyes permiten a los empleados un permiso en caso de enfermedad de los hijos siendo prácticamente el mismo número de padres que el de madres quienes lo utilizan.

Otra cosa bien distinta es que por razones de salud, la madre tenga que tomar un tiempo antes y después del nacimiento, lo que entraría dentro de las bajas similares a las disfrutadas por alguien que tras una operación quirúrgica necesita un postoperatorio.

El segundo caso que nos interesa presentar trata las diferencias desde otro punto de vista. La Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) presentó un requerimiento contra Sears, Roebuck and Co., donde el juez debía decidir si se puede entender como perjuicio sexual el hecho de que no hubiera mujeres en determinados tipos de trabajos. Para ser más concretas, dentro de las modalidades de venta de Sears se diferencian dos tipos de empleados: los que perciben un sueldo fijo, independiente de las ventas que realicen y otra categoría donde la paga es a comisión, siendo esta última bastante mejor pagada que la primera.

En la denuncia se hace notar que aunque las mujeres son el 75% de los vendedores, sólo el 40% está a comisión, lo que debería ser interpretado como una prueba de discriminación hacia las empleadas.

La analista del Barnard College, Rosalind Rosenberg, intervino en defensa de la empresa argumentando que las mujeres tienden a sa-

lir de la atmósfera de competencia que crean las ventas a comisión, y añade que prefieren «...trabajos que complementan su aportación a la renta familiar sobre aquellos que puedan mejorar su propia profesión...» y aunque a muchas les gustaría cambiar su actitud, el hecho es que éste es un sentimiento profundamente interiorizado por las propias mujeres (teoría mantenida por Gerson en *Hard choices*, comentado con anterioridad). Los ataques contra Sears, concluye Rosalind, están basados en la concepción errónea de que «...mujeres y hombres tienen intereses idénticos y aspiraciones similares ante el trabajo...».

En apoyo de la Comisión, Alice Kessler-Harris de la Universidad de Hofstra, presenta una visión completamente diferente de la actitud de las mujeres hacia el trabajo. La disposición depende del momento histórico en que nos encontremos, siendo en cada uno los propios hombres los que dictan cuáles son las actitudes más convenientes. Así, cuando ha habido oportunidades, las mujeres supieron aprovecharlas y la historia nos da suficientes ejemplos. En la mitad del siglo pasado, cuando la mujer comenzó a ser empleada en la industria americana, cientos de ellas se incorporaron a actividades tan variadas como la encuadernación, la fabricación de pólvora o en la reparación de relojes; las labores del tabaco fueron ocupadas por mujeres en Detroit, mientras que éste fue un sector ocupado por hombres en Filadelfia.

Es común aceptar que son las mujeres las que han conformado las nociones de domesticidad, y sin embargo la historia nos presenta numerosos casos donde se demuestra que no son unas preferencias muy arraigadas puesto que están dispuestas a abandonarlas en cuanto tienen una oportunidad. Durante las dos guerras mundiales, realizaron multitud de trabajos que, una vez terminados fueron redefinidos como «tareas de hombres», lo que conduce a que semejante simplificación de la realidad refleja «la disposición y prejuicio de los empleadores acerca de los roles de la mujer» y Sears es este tipo de patrono.

Rosenberg sale al paso para acusar a la Comisión de parcial, ya que parece ser que las mujeres que toman «trabajos de hombres» tienen una actitud positiva hacia su trabajo, mientras que aquellas no dispuestas a ello, lo hacen por factores externos a ellas mismas. ¿Cuál de estos dos tipos de mujeres está utilizando la libertad de elección? Y si esta libertad está condicionada por algo, ¿por qué no pensar que es el primer grupo el que está presionado?

Esta polémica ha creado un cierto malestar en los círculos académicos en que se mueven estas dos profesoras, llegando a difundirse una resolución donde se acusaba a Rosenberg de permitirse tales afirmaciones «para ser utilizadas en contra de los intereses de las mujeres que luchan por una igualdad en nuestra sociedad».

A partir de los informes aportados, el juez se decidió por Sears (en un juicio sin jurado), confiando profundamente en el testimonio de Rosenberg. La EEOC ha solicitado una acción correctora aunque no haya sido probada la existencia de una abierta discriminación. Kessler-Harris dejó constar la necesidad de ordenar una acción afirmativa a compañías como Sears: es decir, que dejen claro cuáles son los trabajos abiertos a las mujeres y si pueden o no aspirar a ellos. Sólo cuando se conozcan claramente las posibilidades de acceso, podrán elegir libremente lo que quieren hacer.

Algo más acerca de los salarios

El caso que hemos tratado en el apartado anterior nos conduce a examinar el tema de los salarios en el mercado de trabajo americano. Para ello tomaremos los datos relativos a las mujeres que trabajan a tiempo completo ya que es bastante difícil hacer comparaciones cuando nos movemos en tipos de jornadas diferentes.

La Administración estadounidense realiza dos tipos de estadísticas: en la elaborada por el Bureau of Census están contemplados todos aquellos que hayan trabajado a jornada completa durante el año, mientras que las elaboradas por el Bureau of Labor Statistics proporcionan la media de salarios semanales, con la particularidad de que no todos los que recoge trabajaron el año completo. Las estadísticas más recientes que hemos conseguido son de 1984 y, como se puede ver en la Tabla B el primer organismo declara que las mujeres, como grupo, ganaron de media 637 dólares por cada 1 000 dólares que ganaron los hombres, mientras que el segundo presenta una relación de 682 dólares por cada 1 000 dólares.

Continuando con la misma tabla, vamos a comentar algunos datos que merecen nuestro interés: por ejemplo, las solteras o más jóvenes están más cerca de los salarios de los hombres e igualmente ocurre con los salarios de las mujeres negras (probablemente casi al

TABLA B: Cuánto menos que los hombres

Por 1 000 dólares que gana un hombre

| <i>Mujeres trabajando a tiempo completo</i> | <i>Anual</i> | <i>Semanal</i> |
|---|--------------|----------------|
| Soltera | 910 \$ | * |
| Menor de 25 años | 899 \$ | 875 \$ |
| Negra | 825 \$ | 829 \$ |
| Hispanica | 741 \$ | 776 \$ |
| Miembro de sindicato | * | 753 \$ |
| Divorciada | 728 \$ | * |
| Cabeza de familia | 671 \$ | 702 \$ |
| <i>Todas las mujeres</i> | | |
| Graduada High School | 631 \$ | * |
| Blanca | 622 \$ | 674 \$ |
| Graduada College | 611 \$ | * |
| Casada | 583 \$ | 626 \$ |
| Entre 45 y 55 | 536 \$ | 595 \$ |

Fuente: Bureau of Census and Bureau of Labor Statistics. 1984.

mismo nivel salarial que los hombres negros). Visto en conjunto, son las mujeres casadas las que hacen bajar la media, con unos niveles salariales más bajos que los de las divorciadas o del grupo con responsabilidades familiares. No hay que olvidar, como decíamos al comienzo, que el grupo amas de casa comprende en torno a la mitad de la fuerza de trabajo femenina.

No es difícil hacer una lista con las razones por las que se paga más a unas personas que a otras, el problema es justificarlo y en qué términos. Por ejemplo, un razonamiento que suena con un cierto encanto a oídos de aquellos que no se quieren sentir implicados en semejante injusticia es el de que las mujeres han estado menos interesadas en «invertir» en sí mismas con vistas a mejorar su estatus profesional (o invirtieron menos sus padres cuando eran estudiantes, añadiríamos nosotras).

Tenemos que el 28 % de los hombres trabajando a jornada completa terminaron los 4 años de College (equivalente a EGB en nuestro país), mientras que fue el 23 % de las mujeres quienes lo terminaron. Desde luego hay más probabilidades de que ellas abandonen

su carrera profesional, las cifras indican que el 42 % de los hombres entre 35-45 años mantuvieron el mismo empleo por espacio de 10 años o más, mientras que sólo el 23 % de las mujeres alcanzaron semejante record de permanencia.

June O'Neill del Urban Institute, colaboradora del estudio *Woman and Work*⁸, señala que aquellas que permanecen un número considerable de años en el mercado de trabajo, no prevenían que sería así cuando lo comenzaron, y como consecuencia no se prepararon para alcanzar unos puestos mejor pagados en sus empresas.

Otra consideración que se apunta en el trabajo mencionado, es la falta de interés por estar afiliadas a un sindicato: sólo el 13 % de mujeres frente al 22 % en los hombres. Puede ser que éstos no sean los mejores tiempos para las organizaciones sindicales, pero los salarios de sus miembros en los EEUU son casi 1/3 más altos que los de aquellos sin representación sindical.

Tras repasar éstas y otras características «medibles», O'Neill estima que entre un 10 y un 20 % de la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres puede atribuirse a un tratamiento discriminatorio en el mercado de trabajo. La norma nacional «a igual trabajo, igual salario» no parece cumplirse en mayor medida que en el resto de los países del mundo.

Es difícil de admitir para muchos americanos que las mujeres en su país reciben salarios más bajos por hacer el mismo trabajo que los hombres y que realmente se encuentran ante un problema de segregación sexual en el que ellas están encerradas en puestos que tradicionalmente han estado peor pagados. Un estudio de la National Research Council llega a la conclusión de que «... de manera global, el grado de segregación por sexo... no ha cambiado mucho desde principios de siglo»⁹.

A pesar de haberse emprendido programas de formación en profesiones más cualificadas y de haber aumentado la representación en niveles altos de la escala salarial, el hecho es que cada sexo continúa agrupándose a lo largo de las líneas tradicionales. Entre 1979-85 aumentaron en 290 000 el número de mujeres en leyes, periodismo, medicina y educación, 220 000 se hicieron barman, oficiales de po-

⁸ Laurie Larwood, Ann H. Stromberg y Barbara Gutek, *Women and Work: An Annual Review*, Sage Publications.

⁹ Barbara F. Reskin y Heidi I. Hartmann (eds.), *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on The Job*, National Academy Press, 1986.

licía e instaladoras de teléfonos, pero 3,3 millones entraron en puestos de secretarías, cajeras y nurses.

El problema está en que la segregación persistirá en tanto los trabajos realizados por mujeres reciban salarios más bajos y desde luego, mientras los hombres no entren en esos campos, socialmente permanecerán subestimados. Una vía de salida a la situación la presentan los partidarios de la fórmula «salario igual para un trabajo de valor comparable».

Estos términos «salario igual» junto al de «valor comparable» son los que se discuten en el tercer caso que deseamos presentar a continuación, y que tiene como protagonistas al American Federation of State, County and Municipal Employees y al Estado de Washington.

Antes de entrar en el tema, quisiéramos hacer algunas aclaraciones previas sobre lo que se entiende por «trabajos de igual valor»: los trabajos pueden estar sujetos a una evaluación racional, lo que nos dirá su «valor» con una medida que permita la justa comparación de unos con otros. Señalemos que este tipo de valoración hace ya tiempo que está siendo utilizado para la determinación de salarios, en donde se considera el valor de un trabajo, no como una cifra absoluta, sino en relación con el valor de otras ocupaciones. Con este método, nunca podremos decir cuál es el salario que se debiera de pagar al director de un colegio, sino dónde estaría el ratio con relación a un profesor, por ejemplo.

Las posiciones que presionan por la generalización de este método, afirman que otras técnicas de evaluación «están basadas en conocimientos de destreza, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo» del puesto que se define, pero la fórmula que proponen contempla determinados aspectos que nunca se habían tomado en cuenta: «experiencia en trabajos similares, duración estimada del período de formación, frecuencia en los controles, número de empleados sobre los que se tiene responsabilidad, impacto en la marcha de la empresa, duración de los trabajos sometidos a fechas de entrega fijas o tiempos de ejecución cortos, tiempo que se dedica a procesar información, etc.»¹⁰

No deben de ser éstos unos simples ejercicios de seminario, cuan-

¹⁰ Helen Remick, (ed.), *Comparable Worth and Wage Discrimination*, Temple University Press, 1984.

do los consultores contratados por el Estado de Washington los encontraron lo suficientemente seguros como para realizar la evaluación de los trabajadores de la nómina pública con este método. Algunos de los resultados fueron bastante discutidos, por ejemplo el de una oficinista que consiguió una puntuación de 305, frente a un operario especializado que consiguió 144.

A pesar del conflicto en los resultados, el hecho es que el Estado de Washington ha llegado a un acuerdo con el sindicato de empleados públicos para destinar 482 millones de dólares a reestructurar la escala salarial en un período de tiempo de 6 años. Naturalmente la parte más sustanciosa de esta cifra irá a parar en elevar los salarios de las mujeres puesto que, como era de esperar, los puestos ocupados por ellas eran los menos pagados y los que han tenido una diferencia más espectacular.

A modo de conclusión

Son muchos los interrogantes que tienen planteados las mujeres americanas en el futuro inmediato, y todo apunta a que están comenzando una nueva etapa en las relaciones laborales a juzgar por el interés que están poniendo los analistas económicos en diagnosticar, prevenir y aconsejar. Durante más de un siglo han presionado de formas muy diversas a la sociedad para ser admitidas con los presupuestos de libertad e igualdad de los que tan orgullosa se siente, y en la actualidad cientos de ellas denuncian y resisten para no perder lo que han conseguido con tantos sacrificios.

Cada 8 de Marzo se recuerda a aquellas que luchando perdieron sus vidas en Chicago y se convirtieron en símbolo. Otras lo hicieron desde lugares diferentes, pero siempre con la pasión del que está convencido que merece la pena entregarse a la tarea de su propia emancipación. Terminemos con un ejemplo de esta actitud:

Durante el período de 1890 a 1940, muchas graduadas pertenecientes a familias adineradas rechazaron el matrimonio y emprendieron carreras profesionales de una gran brillantez en campos como la física, el trabajo social y las leyes. Aunque jóvenes y atractivas, rechazaron las propuestas de matrimonio proclamando que necesitaban hacer algo más interesante de sus vidas. Formaron una comuni-

dad de mujeres de gran fuerza con presupuestos igualitarios e idealistas, llegando a tener un gran impacto ¹¹.

Estos ejemplos y otros muchos de la pasada generación quizás podrían darnos algún ejemplo útil a las trabajadoras de hoy.

BIBLIOGRAFIA

- Fidell, L. S.: *Empirical verification of sex discrimination in hiding practices in psychology*, American Psychologist, 1970.
- Game, A y Pringle, R.: *Gender at work*, Nord Sydney (Australia), George Allen & Unwin, 1983.
- Hacker, A.: *The New York Review*, 1987.
- Larwood, L. y Gutek, B. A.: *Women at work in the USA*, M. J. Davidson & C. L. Cooper, 1984.
- Matlin, M. W.: *The Psychology of Women*, CBS College Publishing, 1987.
- Mortimer, J. T. y Sorenson, G.: *Men, women, work, and family*, K. M. Borman, D. & S. Gideonse, 1984.
- Norwood, J.: *Monthly Labor Review*, 1985.
- Nieva, V. F., y Gutek, B. A.: *Women and work: A psychological perspective*, Nueva York, Quarm, Praeger, 1981.
- Sontag, S.: *The double standard of aging*, J. H. Williams, 1979.

¹¹ Penina Glazer y Miriam Slater, *Unequal Colleagues: The Entrance of Women into the Professions, 1980-1940*, Rutgers University Press.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 3, primavera de 1988, pp. 121-140.

Entre la condena y el olvido. Los empresarios y sus organizaciones en la historiografía española ¹

Mercedes Cabrera, Fernando del Rey

La revolución historiográfica, como algunos llamaron al cambio que afectó al trabajo de un núcleo significativo de historiadores en los años sesenta y setenta, rindió sus mejores frutos, por motivos no idénticos, en la historia económica y, dentro de la historia social, en la historia del movimiento obrero, pero incomprensiblemente —dejando ahora al margen lo que ocurrió con la historia económica— no tuvo su parangón en los estudios sobre las burguesías relacionadas con el mundo de los negocios. Los aires renovadores que recorrieron la producción histórica española por entonces parecieron po-

¹ Las páginas que siguen constituyen una ponencia presentada al III Seminario de Historiadores de los Movimientos Sociales, celebrado en Valencia en diciembre de 1987 y organizado por el Instituto de Historia Social de la UNED valenciana para debatir sobre la trayectoria y perspectiva de la historia social en España. En dicho seminario se incluyó un punto titulado organización patronal frente a movimiento obrero, cuya exposición nos fue encomendada, con vistas a un posterior debate. Este es el motivo de que en el texto, al menos en su comienzo, se haga especial referencia a las relaciones entre la historia de empresarios y patronos y la historia social, y más en concreto entre la historia empresarial y la historia del movimiento obrero, sin que pretendamos agotar el inmenso campo que comprende la historia de empresarios, patronos y sus diversas organizaciones. Queremos agradecer, aunque no queden suficientemente recogidas en el texto, las intervenciones a que dio lugar nuestra comunicación por parte de los asistentes. Todos ellos, incluso los críticos, han contribuido a confirmarnos en la necesidad de proceder a estudios y análisis de estas realidades, hasta ahora muy marginadas de las investigaciones históricas.

ner especial empeño en la necesidad de cambiar los protagonistas del acontecer histórico. En ese sentido, respondiendo a una renovación ya consagrada en otros países, se desplazó la atención de las tradicionales instancias política, militar e institucional, hacia las clases y los conflictos sociales. Mas tan laudable giro fue impregnado de parcialidad al dar prioridad a uno solo de los pilares de la estructura de la sociedad, a las clases trabajadoras, en la pretensión —muy discutible— de que constituían la columna vertebral de la historia social de España². La explicación de semejante óptica se encuentra —como expusieron los profesores J. Álvarez Junco y M. Pérez Ledesma—, en el contexto de lucha política y compromiso intelectual que caracterizó aquellos años en España:

La narración de los sufrimientos y luchas del pueblo oprimido era exactamente el negativo de la historia glorificadora del poder. Era la historia de los vencidos en 1939, como la otra era la de los vencedores, y escribirla implicaba una toma de posición política contra la Dictadura y, en último extremo, exorcizaba el capitalismo [...] era *lo único* que se podía hacer en el terreno de la historia para sobrevivir sin sentirse lacayo del sistema.

Así, se replanteaba el pasado de acuerdo con preocupaciones presentes, y —¡paradojas de la historia!—, como si de una venganza en el tiempo se tratase, los derrotados de 1939, o quienes se identificaban como sus herederos, desplazaban de las páginas de los libros de historia a los supuestos causantes de su fracaso. Se les desplazaba sin estudiarlos, o se proyectaba sobre ellos, fuera del rigor científico que sería deseable, los rasgos más herrumbrosos de la historia del movimiento obrero. Podía llegar a encajarse la realidad histórica en un maniqueísmo reduccionista, como si de buenos y malos se tratara, sin contrastación empírica suficiente. Permittiéndonos ahora un cierto grado de ese reduccionismo, podríamos decir que el proletariado y sus luchas aparecían como el motor de la historia contemporánea española, sin que, por otro lado —y esto nos interesa más ahora mismo— supiéramos exactamente quién y cómo era ese proletariado. Porque esa nueva historia del movimiento obrero que, sin duda, permitió desenterrar una cara oculta de nuestra historia contemporánea, no era exactamente una historia social de la clase obrera —en el sen-

² José Álvarez Junco y Manuel Pérez Ledesma, «Historia del movimiento obrero. ¿Una segunda ruptura?», *Revista de Occidente*, núm. 12, marzo-abril 1982, pp. 19-41.

tido que esa historia social ha asumido en la historiografía de otros países—, sino que era una historia política, ideológica o institucional de las organizaciones obreras.

Así, el movimiento obrero, un elemento cuantitativamente minoritario hasta entrado el siglo XX³, de peso político relativo y con escaso poder decisorio a la hora de marcar las directrices de la economía, desbancaba de la escena historiográfica a los principales protagonistas, las burguesías, e, incluso, llegaba a poder ofrecer una imagen de éstas al otro lado del espejo, como actuando siempre, política y económicamente, en función de la necesidad de defenderse de una amenaza siempre presente.

Uno de los sectores sociales olvidados —muchas veces condenados— en esta revolución historiográfica que, como vemos, podía tener más significado político que científico, fue el integrado por lo que, de momento, podemos agrupar bajo la denominación de empresarios, patronos, y sus respectivas organizaciones. El lastre impuesto por la historiografía del movimiento obrero fue, sin duda, uno de los motivos que llevó a que en esa renovación no quedaran integrados estas clases sociales. Sin embargo, no fue el único. Desde otros ámbitos se reclamaba su recuperación: en 1965, J. J. Linz y A. de Miguel advertían que la historia de las organizaciones patronales y empresariales estaba aún por escribir, pese a constituir capítulos fundamentales de la historia social y económica de España⁴. Bastantes años más tarde, el hispanista P. Conard-Malerbe concluía en su *Guía del contemporaneísmo español* que el estudio de las capas sociales adscritas al impreciso término de burguesía, apenas si había comenzado⁵. El propio M. Tuñón de Lara lo apuntó hace poco al afirmar que el estudio de los movimientos sociales no debe ignorar «el comportamiento y la organización de los propietarios de los medios de producción, es decir, de los patronos y de sus organizaciones». Es un paso obligado para conocer los rasgos y los términos en

³ J. P. Fusi, «Algunas publicaciones recientes sobre la historia del movimiento obrero español», *Revista de Occidente*, núm. 123, junio 1973, pp. 358-368, y «El movimiento obrero en la historia de España, 1876-1914», *Revista de Occidente*, núm. 131, febrero 1974, pp. 204-237.

⁴ J. J. Linz y A. de Miguel, *Los empresarios ante el poder público (El liderazgo y los grupos de interés en el empresariado español)*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965, p. 25.

⁵ P. Conard-Malerbe, *Guía para el estudio de la historia contemporánea de España*, Madrid, Siglo XXI, 1980 (3.ª ed.), p. 107.

que se plantea la conflictividad histórica y las formas de protagonismo de las diferentes categorías sociales⁶... y más cosas, como trataremos de apuntar.

Efectivamente, no cabe perder de vista que, además, empresarios y patronos acostumbran a constituirse en grupo de presión. La rápida proliferación de los grupos organizados arranca de antes, pero se dispara —al menos en España— en el siglo XX, siendo su crecimiento especialmente rápido desde la primera guerra mundial⁷. Empresarios y patronos, organizados en asociaciones, se convirtieron desde entonces en una pieza básica de la realidad contemporánea. Estas organizaciones no se limitaban a expresar la voluntad de sus miembros o a desempeñar un papel de información notable, que permitía a los gobiernos disponer de valiosos elementos de decisión, sino que actuaban en nombre de dicha representación y de la información de que disponían, logrando trasladar a lugares diferentes de las instituciones políticas tradicionales, los centros de decisión sobre cuestiones de índole laboral o económica.

El estudio de empresarios y patronos, organizados o individualmente, ya sea como agentes económicos en el mercado, ya sea en sus relaciones con los sindicatos obreros, en su función de grupos de presión sobre la administración, o en sus contactos de reciprocidad o rechazo con el poder político, constituyen un campo privilegiado de dimensiones inagotables. Es un territorio poco explorado todavía y difícil de ubicar entre las diferentes especialidades en que se subdivide la producción historiográfica. Tanto la historia económica como la historia social, la historia política e, incluso, la historia de las mentalidades, tienen algo que aportar, ya que la historia de estos

⁶ M. Tuñón de Lara, «Crisis económica y movimientos sociales: el caso español (1898-1934)», *Sistema*, núm. 52, Madrid, enero 1983, p. 5.

⁷ Así lo reconoce Ph. C. Schmitter, uno de los máximos representantes de lo que se ha llamado escuela o corriente neocorporativista o neocorporativista, quien sitúa en las décadas de 1870-1890 la explosión del interés por la asociación, que dio lugar a nuevos sistemas de representación cuya diversidad y pluralidad se vieron reducidas durante la primera guerra mundial, para dar lugar tras la guerra a un reforzamiento de las políticas neomercantiles y neocorporativas (Ph. C. Schmitter), «Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and North America», en S. Berger (comp.), *Organizing interest in Western Europe. Pluralism, corporatism, and the transformations of politics*, Cambridge University Press, 1981; véase también el análisis más específicamente histórico de la Europa de la posguerra en Ch. S. Maier, *Recasting Bourgeois Europe. Stabilization in France, Germany and Italy in the decade after World War I.*, Princeton University Press, 1981.

grupos sociales no se ajusta a una sola de esas parcelas. Podría decirse que se halla a medio camino entre todas ellas. Esto ha constituido, sin duda, un obstáculo adicional para su desarrollo.

Desde el punto de vista de la historia social —la historia económica tendría, al menos aparentemente, menos problemas para definir qué entiende por empresario—, tropezamos de entrada con una grave indefinición conceptual sobre los mismos sujetos. Las fuentes históricas no contribuyen a aclararlo. Bajo denominaciones en apariencia similares se esconden categorías de origen diverso y de extracción social dispersa. Términos como agricultor, comerciante, industrial, propietario, etc., no son siempre fácilmente equiparables a conceptos más genéricos como hombre de negocios, empresario, productor o patrono. Entre otras razones, porque agricultores, comerciantes o industriales los hay de muchos tipos. No comparten los mismos intereses, pongamos por caso, los latifundistas sevillanos con el pegujalero de la vega granadina, la cerillera con el jefe de obras de la construcción madrileña. No obstante, todos ellos podrían agruparse bajo denominaciones semejantes⁸. ¿Dónde introducir, por otra parte, a los trabajadores autónomos? ¿Merece la consideración de organización patronal una asociación mixta como la CNCA⁹, que alberga tanto a propietarios agrícolas como a arrendatarios y jornaleros? ¿Qué decir de las comunidades de labradores y de los sindicatos de pequeños propietarios yunteros que durante algunos meses al año trabajan como asalariados? ¿Son las cámaras oficiales (agrícolas, de industria, mineras) organizaciones patronales en sentido estricto? La respuesta a todos estos interrogantes tiene que ser compleja, ya que remite también a problemas de desarrollo histórico en la conformación de dichos grupos sociales.

La ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, en su artículo primero, entendía por patrono el particular o compañía propietaria de la obra, explotación o industria donde el trabajo se pres-

⁸ Para este problema, y la formación de la burguesía mercantil en el siglo pasado, véase A. Bahamonde y J. Toro, *Burguesía, especulación y cuestión social en el Madrid del siglo XIX*, Madrid, Siglo XXI, 1978. Para precisiones conceptuales también, Gloria Nielfa, *Los sectores mercantiles en Madrid en el primer tercio del siglo XX*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, pp. 24-28 y *passim*.

⁹ Confederación Nacional Católico Agraria. Para ella, véase J. J. Castillo, *Proprietarios muy pobres*, Madrid, Ministerio de Agricultura, 1979.

tase, y por operario, todo el que ejecutase habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena¹⁰. La legislación laboral de la República consideraba como trabajador a toda persona física que prestase una actividad retribuida, dependiente y por cuenta ajena, fuera o no obrero manual. Pero respecto a los patronos, apenas si hubo variación sobre la disposición de 1900; según la ley de asociación profesional de 8 de abril de 1932, a las agrupaciones de patronos sólo podrían pertenecer quienes hubieran alcanzado la capacidad legal para ejercer el comercio y los propietarios por cuenta propia en general¹¹. El revuelo y las protestas que, sobre todo en los medios agrarios, levantó aquella ley, es una clara muestra del desequilibrio entre sus términos y la complejidad de la realidad. Ese desequilibrio se traslucía en los trabajos de los funcionarios laborales dependientes de la administración, y en los procesos de reajuste organizativo a que conducían, al menos en el papel. A título de ejemplo, la memoria de la Inspección del Trabajo de 1922 recogía que en la provincia de Lugo los contratistas de obras eran, en la mayoría de los casos, cuadrillas de obreros:

[...] que tratan de restar al presupuesto general de la obra lo más que pueden, y lo hacen casi siempre a costa de su seguridad personal, restando la que todo andamio debe ofrecer a los que han de consumir sobre él las horas del diario trabajo¹².

¿Cómo denominarlos? ¿Obreros o empresarios? ¿Burgueses o proletarios? Los hechos, como suele ocurrir, obligan a repensar el marco teórico. Santos Juliá atisbó una complejidad parecida en su estudio del Madrid republicano:

Estas clases que se asientan sobre y viven de las pequeñas y medianas industrias y los pequeños y pequeñísimos comercios son las que se identifican a sí mismas como clases productoras o patronales en su doble faceta industrial o mercantil. No hay más que verlos, en las fotos de la época, con sus

¹⁰ Instituto de Reformas Sociales, *Legislación del trabajo. Ley y reglamento de accidentes de trabajo*, Madrid, 1901.

¹¹ Luis Enrique de la Villa, «El derecho del trabajo en España durante la Segunda República», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, vol. XIII, núms. 34-36, Madrid, 1969, pp. 237-370.

¹² Instituto de Reformas Sociales, *Memoria de la Inspección del Trabajo*, Madrid, 1923, p. 141.

rostros bastos, sus cuellos de la camisa con los picos hacia arriba, las chaquetas mal cerradas sobre un vientre generoso, para comprender que sólo por error pueden ser calificados de burgueses y sólo por pasión de capitalistas. Por debajo de ellos hay una amplia clase de obreros que [...] han mantenido con los patronos un tipo de lucha que en modo alguno comportaba la ausencia de una voluntad de acuerdo y de concordia, plasmada en su histórica reivindicación de un sistema paritario y corporativo para la armónica resolución de los conflictos¹³.

Este tipo de patrono coexistía, indudablemente, en la España del primer tercio del siglo XX con los grandes empresarios de la siderurgia y la construcción naval, con los empresarios textiles catalanes y con los azucareros, con los miembros de los consejos de administración de las compañías ferroviarias o de los bancos, en un contraste de desarrollo económico y social, quizá no privativo de España, pero sin duda marcaba unas connotaciones específicas en el nivel de integración económica y social de la realidad nacional del momento. Muy poco sabemos de esa realidad social. Resulta difícil atribuir a grupos sociales como los antes descritos, el calificativo de empresario, calificativo que parece remitir a un nivel de desarrollo superior, en el que se ha producido la división funcional entre capitalista y empresario, con separación entre la propiedad de la empresa y la dirección ejecutiva, diferenciación y especialización también en el interior de la propia empresa, con niveles de racionalización creciente... La fusión que en los primeros momentos de la industrialización pudo darse entre capitalista, empresario (en su sentido schumpeteriano) y director del proceso productivo, desaparece progresivamente, y le suceden tensiones importantes entre quienes asumen cada una de esas funciones. Nada de esto se transparenta en los estudios que deciden incluir en el mismo saco, bajo denominaciones poco precisas, categorías económicas y sociales tan dispares.

La confusión también aflora a la hora de adjetivar las asociaciones creadas por ellos. En la época era costumbre utilizar el concepto de sindicato patronal para referirse a entidades muy distintas, aunque algunas agrupaciones no asumían explícitamente esta designación. También se recurría al término sindicato de productores si se aludía a corporaciones cuyas funciones derivaban de la concurrencia

¹³ S. Juliá, *Madrid, 1931-1934. De la fiesta popular a la lucha de clases*, Madrid, Siglo XXI, 1984, p. 91.

en las relaciones económicas. Pero lo más repetido era el uso indistinto de los dos términos. La literatura sociológica más moderna suele distinguir entre organizaciones empresariales y organizaciones patronales, en la creencia de que no es válido englobar lo mismo con ambos conceptos. Así, se llama organización patronal a aquella que ha de relacionarse —como elemento esencial de su razón de ser— con las organizaciones obreras. A su vez, las organizaciones empresariales acogen y se definen por aquellos hombres de negocios que las integran, tengan o no asalariados a su cargo; sus rasgos derivan de la defensa de los múltiples intereses que el carácter empresarial les confiere. La distinción es atractiva, pero sólo hasta cierto punto aplicable. Las organizaciones no marcaban de forma tan pronunciada los dos papeles apuntados, y, aunque se atendiese más a unas funciones que a otras, según los casos, la mayoría de ellas incluían en sus reglamentos y en su práctica igualmente la defensa de los intereses sociolaborales que la de los puramente económicos. Claro está que cabían excepciones, y que incluso alguna de las que podrían llamarse organizaciones empresariales hicieron nacer de su propio seno, pero con una cierta independencia formal y organizativa, organizaciones patronales encargadas de la defensa de los intereses patronales frente al sindicalismo obrero. Ese pareció ser el caso, por ejemplo, de la Liga Vizcaína de Productores como promotora del Centro Industrial de Vizcaya en los primeros años veinte, o de las organizaciones agrarias amparando el nacimiento de la Confederación Española Patronal Agrícola en los años de la II República.

La ausencia de precisión conceptual —consecuencia de la falta de estudios históricos, entre otros motivos—, la carencia de un marco teórico claro y los tópicos heredados de cierta historiografía del movimiento obrero, han provocado el vacío que todavía hoy padece la historia de los empresarios españoles. No es legítimo afirmar en este caso que haya una estrecha correlación entre la escasa atención historiográfica que se les ha prestado y su protagonismo histórico objetivo. Las preguntas sin posible contestación son todavía numerosas. ¿Quiénes son los empresarios y patronos españoles? ¿Cuántos? ¿En qué sectores económicos? ¿De qué procedencia social? ¿Con qué biografías? ¿Existen dinastías empresariales? ¿Cómo actúan? ¿Cuáles son sus opciones políticas? ¿Cómo eran sus empresas? ¿Cuántos trabajadores acogían?

A falta de respuestas se ha erigido un edificio mitológico en el que, al igual que ha ocurrido con el movimiento obrero en muchos

casos¹⁴, han primado los planteamientos morales superponiéndose a los hechos. Para los que desde la historia social han sostenido las interpretaciones marxistas más estrechas, puesto que el capital y los capitalistas encarnan la explotación, su pasado no requería excesivas matizaciones. Así, se han producido exageraciones o imágenes que difícilmente cuadran con la realidad. Bástenos ahora, a título de ejemplo, algunas de ellas: la utilización del término clases dominantes para referirse a todos los grupos patronales, obviando la intrincada red de situaciones que éstos esconden y su compleja relación con el poder político; la abstracción de un bloque de poder integrado por los siderúrgicos, el textil catalán y los trigueros de la meseta, bloque cuyas interioridades apenas conocemos; la extrapolación al terreno económico del enfrentamiento político del regionalismo catalán con los partidos centrales, poniendo en bandos antagónicos e irreconciliables los intereses económicos castellanos y catalanes; la identificación de la patronal con el orden intervencionista y corporativo de la Dictadura de Primo de Rivera, ensombreciendo la disparidad de actitudes y los enfrentamientos que hubo; el antirrepublicanismo *a priori* de la patronal en los años treinta y la unanimidad en la ofensiva de 1933; la acentuación de la lucha de clases más de lo que la realidad histórica revela, saltándose casos de colaboracionismo; el terrorismo patronal de los años 1919-1923, que confunde las partes con el todo, implicando a un grupo social entero cuando no está demostrada la responsabilidad más que de unas cuantas individualidades; la atribución del surgimiento de los Sindicatos Libres de Ramón de Sales a los empresarios, y la misma reducción de este fenómeno sindical a instrumento de la burguesía, deslegitimando su función reivindicativa.

El mundo patronal y empresarial era sumamente complicado y plural; sus organizaciones eran muy diferentes unas de otras. Dentro incluso de grupos aparentemente homogéneos no siempre coincidían los intereses individuales —no en vano los empresarios compiten (o deberían competir) en un mercado—, y solían estar dominados por burocracias profesionales y minorías activistas. La presión de las diferentes asociaciones, dependiendo de su arraigo social y de su naturaleza económica, era muy desigual y por regla general no se ejercía a través de un solo partido, sino que trataba de influir en varios a la vez. Según las coyunturas, podían desertar de los cauces institucionales, recurriendo a medios autónomos de presión más renta-

¹⁴ J. Álvarez Junco y M. Pérez Ledesma, art. cit., *passim*.

bles para ellos. Con respecto a la conflictividad social, una unilateral insistencia en ella —como ha escrito Olábarri¹⁵— puede hacer imposible una consideración equilibrada de las relaciones laborales, e impedir conocer mejor y cuantificar, en la medida en que esto sea posible, las negociaciones establecidas y los convenios firmados sin la mediación de la huelga; el conflicto y las luchas sociales son una evidencia, pero el planteamiento bipolar de la lucha de clases no puede convertirse en corsé excluyente a la hora de analizar los procesos sociales en una realidad tan compleja y plural.

A estas alturas contamos con pocos estudios que central o lateralmente aludan a empresarios y patronos, contrastando esta escasez con la abundancia relativa de la bibliografía dedicada a otros aspectos de nuestra historia contemporánea, como la evolución de las organizaciones obreras. En los últimos años parece haberse producido, sin embargo, una mayor sensibilización hacia estas cuestiones. Una de las primeras publicaciones en las que aparecieron las organizaciones patronales como sujetos de una coyuntura histórica, aunque no constituyera éste el centro del estudio, fue el libro de J. L. García Delgado y S. Roldán, con la colaboración de J. Muñoz, *La formación de la sociedad capitalista en España 1914-1920* (Madrid, 1973), en uno de cuyos capítulos los autores analizaban pormenorizadamente la ofensiva de la patronal contra el proyecto de Santiago Alba de impuesto sobre los beneficios extraordinarios causados por la primera guerra mundial. En 1969 se publicó el libro de M. Ramírez Jiménez sobre *Los grupos de presión en la Segunda República*, pero en lo que afecta a las organizaciones patronales, apenas si supera la transcripción del *Anuario español de política social* de M. González Rothvoss publicado en 1934. A ese mismo período dedicó su tesis doctoral Mercedes Cabrera; en su libro *La patronal ante la II República*, editado en 1983, se aborda el estudio de las organizaciones patronales —que no de los empresarios o patronos como grupo social o conjunto de individuos—, a escala nacional. El problema de la prioridad o no de los enfoques regionales o locales en este tipo de estudios surge inevitablemente. Hablar de patronal globalmente supone una falacia; las diferencias de unas regiones a otras en cuanto a niveles de desarrollo y urbanización, formas de propiedad de la tierra, estructura indus-

¹⁵ I. Olábarri, «El mundo del trabajo: organizaciones profesionales y relaciones laborales», en AA. VV., *Historia General de España y América*, t. XVI (1) *Revolución y Restauración (1868-1931)*, Madrid, Rialp, 1982, pp. 611-612.

trial, condiciones y organización del trabajo, niveles y tipo de sindicación obrera, características de la burguesía, eran muy hondas. Parece, pues, aconsejable, que también aquí proliferen los estudios de carácter local o regional que tan felizmente lo hacen en otros estudios históricos. Ahora bien, el análisis más pormenorizado y detenido que permite la historia local, no puede dejar de remitir a una realidad global, con mayor fundamento si cabe en la historia de los empresarios. ¿Por qué? Porque la imagen recurrente que nos aparece en momentos críticos —como los años 1917-1923, o 1931-1933—, de unas organizaciones patronales de carácter local, regional o sectorial, que tratan de alcanzar una organización unitaria para fracasar una y otra vez en el intento, remite a un problema crucial de nuestra historia contemporánea hasta momentos muy recientes: no ya la compartimentación y falta de integración económica, sino también la falta de integración social y política nacional en el caso de la burguesía, y ponen en duda la existencia de un verdadero Estado nacional¹⁶. Los empresarios, como el capitalismo, por su naturaleza singular, son agentes unificadores en cuanto actúan en el mercado y en cuanto reflejan la existencia de un Estado nacional. La ausencia de esa unificación, de esa integración, nos remite, pues, a cuestiones claves de nuestra historia contemporánea.

Un ejemplo de hasta qué punto un estudio local puede arrojar perspectivas iluminadoras al integrarse en una visión global, es el libro de Santos Juliá, *Madrid 1931-1934. De la fiesta popular a la lucha de clases*, del cual se han comentado más —significativamente— las reflexiones relativas al sindicalismo obrero que las muy abundantes que dedica a los patronos. También a Madrid ha dedicado recientemente su tesis doctoral Gloria Nielfa, (*Los sectores mercantiles en Madrid en el primer tercio del siglo XX*), aunque la atención que dedica a la patronal mercantil adolece de una cierta superficialidad, al no sobrepasar la reproducción de reglamentos y datos extraídos de las memorias oficiales de sus organizaciones.

Pues bien, los estudios de carácter nacional escasean, abundando más los de carácter local o sectorial. Uno de ellos, aunque explícitamente el autor se centra en el análisis de la cuestión laboral, es el libro de I. Olábarri *Relaciones laborales en Vizcaya*, en el que se dedican muchas páginas a las pautas organizativas y a las actitudes de

¹⁶ En este sentido intervino Santos Juliá en el coloquio que siguió a la presentación de esta ponencia.

los empresarios en la vida fabril. Obra polémica —el propio autor no se recata en levantar el hacha de guerra— a la que se llegó a acusar de montar una ofensiva de contenido político contra la metodología predominante en los estudios del obrerismo¹⁷, y a decir sobre ella que destilaba un «tufillo de organización sindical del franquismo»¹⁸. Si bien es cierto el afán polémico del autor y que ha incurrido en descalificaciones apresuradas de quienes no comulgaban con sus supuestos teóricos, lo cierto es que su libro merece una lectura detenida al haber puesto de manifiesto la necesidad de considerar lo que los anglosajones llaman historia de las relaciones industriales.

Sobre el País Vasco, desde perspectivas a caballo entre la historia económica —cuestión ésta a la que ahora nos referiremos— y la historia social y política, se han publicado otros libros: los de M. González Portilla sobre la consolidación de la industria pesada y las transformaciones económica y sociales que implicó, el de I. Villota sobre las organizaciones patronales del sector minero vizcaíno, el de L. Castells sobre la sociedad guipuzcoana en el momento álgido de la Restauración¹⁹. También Asturias ha merecido la atención en los estudios más sociales de F. Erice, o más económicos de G. Ojeda o Vázquez García²⁰.

La historia de los empresarios y patronos catalanes ha tenido en los historiadores económicos su principal fuente, destacando en ello J. Nadal y J. Maluquer —especialmente, a nuestros efectos, en la publicación que acompañó a la exposición *Catalunya, fabrica d'Espanya*—, mientras que, salvando el estudio de Miquel Izard sobre *Manufactureros, industriales y revolucionarios* en torno a la revolución de

¹⁷ J. Alvarez Junco y M. Pérez Ledesma, art. cit., p. 21.

¹⁸ M. Tuñón de Lara, «Historia del movimiento obrero en España (un estado de la cuestión en los diez últimos años)» en M. Tuñón de Lara y otros, *Historiografía española contemporánea*, Madrid, Siglo XXI, 1980, p. 244.

¹⁹ M. González Portilla, *La formación de la sociedad capitalista en el País Vasco*, San Sebastián, Haramburu 1981; *La siderurgia vasca (1880-1901). Nuevas tecnologías, empresarios y política económica*, Bilbao, Universidad del País Vasco, 1985. I. Villota, *Vizcaya en la política minera española. Las asociaciones patronales (1880-1914)*, Bilbao, Servicio de Publicaciones de la Diputación Foral de Vizcaya, 1984. L. Castells, *Modernización y dinámica política en la sociedad guipuzcoana de la Restauración (1875-1915)*, Madrid, Siglo XXI/Universidad del País Vasco, 1987.

²⁰ F. Erice, *La burguesía industrial asturiana 1885-1920*, Gijón, Silverio Cañada, 1980; J. A. Vázquez García, *La cuestión hullera en Asturias (1918-1935)*, Oviedo, Instituto de Estudios Asturianos, 1985; G. Ojeda, *Asturias en la industrialización española 1833-1907*, Madrid, Siglo XXI, 1985.

1868, apenas si hay estudios, por ejemplo, sobre el importantísimo Fomento del Trabajo Nacional. Cabría destacar el estudio de Fernando del Rey sobre «Las actitudes políticas y económicas de la patronal catalana (1917-1923)»²¹.

Por supuesto que este balance es necesariamente muy incompleto, desde el momento en que los estudios que tienen por objeto central —o como protagonistas importantes— a los empresarios, patronos y sus organizaciones, son muy pocos, y cualquier balance de lo que actualmente se sabe sobre el tema requeriría una exposición por menorizada, extraída de bibliografía dedicada a otras cuestiones, que aquí no viene al caso. A la vista de esto, resulta casi imposible llegar a alguna conclusión medianamente sólida sobre cómo fueron los empresarios y patronos españoles de nuestro siglo XIX y XX, y por ello, vamos a terminar este escrito proponiendo algunas posibles líneas de investigación que contribuyan a arrojar luz sobre esta cuestión crucial de nuestra historia reciente.

Parece evidente que habría que empezar por reconocer que, independientemente de la imagen estereotipada que de ellos tengamos, los empresarios, capitalistas, patronos, fueron protagonistas esencialmente en el período antes mencionado, de un proceso de transformación económica y social, del proceso de industrialización, y que es importante calibrar el grado de responsabilidad que cabría atribuirseles en su fracaso o atraso. El análisis de ese proceso corresponde a la historia económica, y en España esa especialidad de la historia ha avanzado notablemente en los últimos años. Ahora bien, aunque los análisis económicos constituyen una base insustituible para el estudio de los comportamientos empresariales, no se centran en ellos. Su sujeto ha sido, fundamentalmente, la evolución de las macromagnitudes económicas y su interrelación, dando por supuesto —sobre todo aquellos que comulgan con una teoría económica neoclásica—, que el empresario, en tanto que agente económico, tiene una con-

²¹ En *Estudios de Historia Social*, núm. 24/25, enero-junio 1983, pp. 23-148. Este estudio constituye un avance de su investigación actual sobre las organizaciones patronales, a escala nacional, en el período de crisis de la Restauración (1917-1923). Es interesante, aunque de difícil acceso ya que no se ha publicado ni siquiera en inglés, la tesis doctoral de Stephen Carr, *Industry and society. Barcelona 1914-1923*, Universidad de Oxford, 1979. S. Carr insiste en que la industria catalana no presentó un bloque monolítico, sino que se mantuvo dividida aunque había importantes estímulos para la unión. Analiza de manera muy sugestiva las transformaciones organizativas e ideológicas que supuso la guerra en la patronal catalana.

ducta instrumental, racional, de búsqueda de maximización de beneficios en una economía de mercado. Recientemente, incluso los partidarios de la nueva historia económica, han apuntado la existencia de otro tipo de conductas —tradicional e impuesta—, que funcionarían en situaciones no de mercado, sino de comunidad o jerarquía²², y los más acérrimos defensores de la utilización de la teoría económica en los análisis históricos han reconocido que el mundo no se acomoda demasiado bien a sus abstracciones, y que deben hacer compatibles sus «poderosos instrumentos de análisis» con los de otras ciencias sociales. Este es un debate nacido en la historia económica, pero que nos incumbe y debía imponer un diálogo.

Los propios historiadores económicos, en su revisión de los modelos de industrialización europea y del propio concepto y contenido de la revolución industrial, vienen reconociendo la importancia del capital humano, diferente del capital físico, más difícil de cuantificar y de encajar como factor de producción. Como ha escrito Rondo Cameron²³, una de las causas del atraso en la industrialización de los países de la Europa mediterránea, habría que buscarla en los «niveles abismalmente bajos de capital humano», y según Ch. Trebilcock en su análisis de la industrialización europea, algunos de los problemas más importantes del desarrollo económico tienen que ser resueltos fuera del cálculo propiamente económico; entre esas variables no estrictamente económicas, la conducta de los grupos empresariales y sus características sociales ejercen una influencia tan poderosa como cualquiera derivada del equipamiento económico²⁴.

Pues bien, en este terreno cercano a la historia económica, la Business History goza de una larga tradición de la que, como los propios historiadores económicos reconocen, no hemos participado, de lo cual cabe atribuirles a ellos la responsabilidad, en primera instancia. En la tradición anglosajona, la Business History se ha enfocado desde dos perspectivas: el análisis de la actividad empresarial en términos de empresa o innovación, y el análisis histórico de compañías, de su organización formal, su política, sus propósitos y sus directivos. El resultado ha sido una enorme cantidad de estudios de com-

²² P. Temin, «The future of the New Economic History», *Economic History Review*.

²³ R. Cameron, «A new view of European industrialization», *The Economic History Review*, vol. XXXVIII, núm. 1, febrero de 1985, pp. 1-23.

²⁴ Ch. Trebilcock, *The industrialization of the continental powers*, Longman, 1981.

pañías concretas, de análisis comparativos y también de reflexiones sobre el papel del empresariado en la transformación económica. El libro de A. D. Chandler Jr., recientemente traducido al castellano²⁵, constituye un magnífico ejemplo a seguir, y junto a él, cabría citar los balances generales que para Estados Unidos, Inglaterra, Francia y Alemania han hecho en la *Cambridge Economic History*, el propio Chandler, P. L. Payne, C. Fohlen y J. Kocka respectivamente. Aunque su enfoque venga determinado por la preocupación final del crecimiento económico, y de en qué medida determinadas estructuras empresariales favorecen la aplicación de innovaciones, la competitividad, etc., al mismo tiempo ofrecen una información riquísima sobre los individuos y los grupos que protagonizaron dichas transformaciones, sus orígenes sociales, su mentalidad, sus móviles, su capacidad de organización, etc. Del alcance de estas cuestiones puede dar buena muestra la polémica levantada hace ya unos años por D. Landes al remitir la responsabilidad de la pérdida del liderazgo económico por Inglaterra entre 1870 y 1914, a la falta de dinamismo del empresariado inglés, frente a la mayor agresividad del alemán, o la remisión, también recogida por Landes y también controvertida, al tamaño reducido de la empresa francesa y al conservadurismo de los empresarios galos, de las causas del atraso en el desarrollo económico del país vecino.

B. Supple propuso hace años²⁶ el marco teórico para una historia de la empresa inglesa, que quizá merezca la pena tener en cuenta. El punto de partida debería ser la estructura económica y su transformación, no sólo midiendo el cambio, sino teniendo en cuenta su intensidad y su dirección, para impedir que la agregación se convirtiera en enemiga de la precisión. El segundo paso sería ver hasta qué punto la responsabilidad de la deficiencia en las transformaciones económicas recaería sobre los empresarios, por falta de iniciativa, mala colocación de las inversiones, ingenuidad tecnológica, persecución «irracional» de fines no económicos... La búsqueda de relaciones entre la actividad empresarial y el crecimiento económico conlleva muchas dificultades, pues puede conducir a un círculo vicioso entre ofer-

²⁵ A. D. Chandler, *La mano invisible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988 (la edición en inglés es de 1977). El libro ha sido publicado en una colección que se llama Colección de Historia Social.

²⁶ B. Supple, *Approaches to business history*, Oxford, 1977.

ta y demanda. Es necesario demostrar que la tecnología disponible, los recursos existentes y las prospecciones de mercado permitían un crecimiento mayor o una más alta productividad, que fueron sistemáticamente desaprovechados, y que ese desaprovechamiento redundó, además, en una pérdida de beneficios individuales. Sólo entonces cabría hablar de responsabilidad empresarial.

Los historiadores económicos españoles han solido ofrecernos la interpretación de que el atraso en el desarrollo industrial español derivó de la debilidad, estrechez e inestabilidad del mercado interior, lastrado por una agricultura anacrónica, con bajos niveles de producción y productividad. «Falta de concentración industrial y falta de especialización de la producción —se puede leer en *Catalunya, fabrica d'Espanya*—, estructura familiar y modestas dimensiones medias de las empresas, son, pues, resultado de una única motivación: el tamaño y la naturaleza del mercado.» El empresariado catalán, según esto, habría sido un ejemplo de adaptación racional a unas circunstancias ajenas e impuestas. Al referirse al atraso tecnológico y organizativo de la industria catalana, se dice también que los historiadores sociales deberían tener en cuenta que la lucha contra la innovación y por el mantenimiento de las dimensiones del mercado de trabajo, fue una de las razones más sólidas de la implantación de los sindicatos obreros en Cataluña y también de su radicalismo.

Esta imagen positiva del empresariado catalán contrasta, en primer lugar, con la ofrecida por las fuentes de la época, que, si bien en algunos casos cabe explicarla como resultado de enfrentamientos intersectoriales —sobre todo en relación con la polémica entre libre-cambio y proteccionismo—, en otros, no cabe atribuirlo a ello²⁷, y, en cualquier caso, historiadores más recientes la han puesto en cuestión, atribuyendo el origen de los males, no a la demanda, sino a la oferta, a la falta de competitividad que explicaría el crecimiento de la industria textil como resultado de una mera sustitución de im-

²⁷ Es muy ilustrativo en este sentido el libro de P. Gual Villalbi, *Memorias de un industrial de nuestro tiempo*, Barcelona, 1923, en el que se afirman cosas como la siguiente: «[...] Vivíamos al día, sin saber organizar nuestra producción, que seguía rutinariamente desenvolviéndose con arreglo a los mismos procedimientos que nos legaron nuestros abuelos; dominados por la clientela, a la que los errores de nuestra competencia, rayana muchas veces en lo absurdo, convertían en dueña de la situación; ignorantes de los acontecimientos que se presentan en el horizonte económico y de las leyes que los rigen, nos sorprendían siempre, causándonos serios quebrantos [...]» pp. 65-66.

portaciones y del crecimiento de los niveles de consumo interior, mayores de los supuestos por quienes sostienen esa imagen anquilosada de la agricultura²⁸.

También podemos apreciar un contraste similar, esta vez respecto a la industria siderúrgica vizcaína, entre las opiniones de M. González Portilla —«el retraso de la industrialización del País Vasco no vendría dado desde el lado del capital, sino desde el lado del mercado, ya que al perderse el mercado exterior, y ubicarse las aduanas en el mar desde 1841 [...] la posibilidad de desarrollo del País Vasco quedaba vinculada al mercado interior; mercado por lo demás estrecho, y todavía en formación y poco estructurado»— y las de P. Fraile, quien, pese a referirse a un período posterior, sostiene que la tendencia creciente a largo plazo del PNB español ofrecía una fuerte demanda derivada y que «fue la falta de respuesta de la industria al mercado, al sector privado y a los incentivos estatales lo que impidió que la siderurgia creciese, se diversificase y se convirtiese en el sector dirigente que fue en otras economías europeas»²⁹. Aún más, frente a la explicación clásica de J. Nadal basada en el estrangulamiento de la demanda, P. Fraile aventura una explicación del atraso español por el modelo cerrado que se siguió, mostrándose España incapaz de aprovechar, como hicieron otros países atrasados, su posible especialización para la conquista de mercados exteriores que suplieran las deficiencias del mercado interno³⁰. Este mismo historiador económico confirma la necesidad de explorar «el otro lado» del mercado, la oferta, ya que para un despegue industrial con éxito se requiere un tipo especial de función de la oferta que reaccione de manera expansiva a los incrementos de la demanda y del cambio tecnológico, y aunque esa expansión esté limitada por factores como la acumulación de capital, la disponibilidad de mano de obra adecuada y la adap-

²⁸ N. Sánchez Albornoz, *España hace un siglo, una economía dual*, Barcelona, 1968; L. Prados de la Escosura, «Producción y consumo de tejidos en España, 1800-1913», en Anes, Rojo y Tedde (comps.), *Historia económica y pensamiento social*, Madrid, 1983, pp. 455-471, y *De imperio a nación. Crecimiento a atraso económico en España (1780-1930)*, Madrid, Alianza, 1988, pp. 168-170.

²⁹ P. Fraile, «Crecimiento económico y demanda de acero: España 1900-1950», en L. Prados y P. Martín Aceña (comps.), *La nueva historia económica de España*, Madrid, Tecnos, 1985, p. 100.

³⁰ P. Fraile, «El fracaso de la revolución industrial en España: un modelo cerrado de industrialización», *Información Comercial Española*, núm. 263, Madrid, 1985, pp. 97-104.

tación a la nueva tecnología, uno de los elementos esenciales es el empresariado, y, «de esta manera —concluye³¹— el empresariado, como siempre, se convierte en el elemento central de la historia industrial española».

En esto ha coincidido muy recientemente Leandro Prados al afirmar, tras su reconstrucción de índices de producción industrial, y de productividad y competitividad de la industria española, que sus resultados

cuestionan la visión comúnmente aceptada de la demanda como principal responsable del modesto comportamiento de la industria en la España decimonónica. La incapacidad de la industria manufacturera para acceder a mercados extranjeros surge como una significativa variable explicativa del reducido tamaño del sector industrial en España, mientras el bajo nivel de productividad parece ser causante de tal situación. En este contexto las actitudes de los empresarios industriales españoles, que, ante la competencia abierta en el mercado internacional, optan por búsqueda de rentas presionando al Estado para lograr mayores garantías en un mercado nacional reservado, requiere una investigación profunda. La conclusión más destacada es que los modestos niveles de ingreso por habitante, derivados de una agricultura de baja productividad, no constituyen ya explicación suficiente de la industrialización tardía e incompleta que se dio en la España del siglo XIX³².

Aunque parte de estas controversias sean «ejercicios» de historia económica, no dejan de plantear preguntas que deben ser contestadas por una historia empresarial en la que colaboren historiadores económicos y sociales. Los análisis de empresas individuales —su formación, evolución, organización interna, adaptación de innovaciones, conquista de mercados— y de empresarios individuales —sus biografías, las relaciones sociales entre ellos, el establecimiento de sagas familiares, su entorno educativo y cultural—, son imprescindibles para terciar en las afirmaciones que desde sus magnitudes agregadas lanzan los historiadores económicos. El resultado de una buena acumulación de estudios de ese tipo no tendría relevancia sólo para la historia económica sino también, indudablemente, para la historia social. Contribuiría notablemente a precisar el contenido de ese bloque de poder de la Restauración, o de esa lista de los 100 grandes capitalistas de que hablan J. L. García Delgado y S. Roldán, por no

³¹ *Ibid.*

³² L. Prados de la Escosura, *De imperio a nación*, ob. cit., p. 175.

decir nada de esos otros sectores industriales casi nunca tenidos en cuenta, sobre los que ha llamado la atención recientemente J. Nadal³³, o de la agricultura, sector que después de lo que recientemente afirman los historiadores económicos³⁴, necesita urgentemente nuestra atención. A esos estudios individualizados habría que añadir, evidentemente, los del comportamiento de las agrupaciones y organizaciones empresariales, tanto de carácter estrictamente económico —cárteles, oligopolios— como en tanto que grupos de presión ante el poder público.

A todo esto podríamos denominarlo más propiamente historia empresarial, y si adoptamos la distinción antes mencionada —aunque sólo sea desde un punto de vista formal— entre organizaciones empresariales y organizaciones patronales, tenemos que referirnos también a lo que habría que hacer en relación con la historia patronal, es decir, a la historia de las relaciones entre los patronos —en el sentido de empleadores de trabajo— y los obreros. Esta cuestión ha sido abordarse, en la medida que se ha hecho, desde una perspectiva esencialmente conflictiva y adoptando como sujetos a las organizaciones de unos y otros. En este sentido, hasta cierto punto ya consagrado, quedaría mucho por hacer. Se tiene la imagen simplificada de una patronal española especialmente reacia a admitir la mera existencia de las organizaciones obreras, y mucho más a negociar con ellas, y especialmente proclive a recurrir a medidas represivas. Pues bien, desde esta perspectiva organizativa habría que completar lo que ya sabemos (Olábarri, del Rey, Cabrera) sobre la aparición de estas organizaciones patronales, su implantación, evolución, actitudes y actividades.

Parece claro que en España, como en otros países europeos, estas organizaciones aparecen en la medida en que se consolida el sindicalismo obrero —ello implica que el proceso de industrialización se generaliza—, se plantea una conflictividad social de nuevo tipo y, además, el Estado se ve forzado a intervenir y a ampliar la legislación social y laboral. En nuestro país, aunque con precedentes, todo esto

³³ J. Nadal, «La industria fabril española en 1900. Una aproximación», en Nadal, Carreras, Sudriá (comps.), *La economía española del siglo XX. Una perspectiva histórica*, Barcelona, Ariel, 1987.

³⁴ Véanse los tres volúmenes sobre *Historia agraria de la España contemporánea* editados por Angel García Sanz, Ramón Garrabou, Jesús Sanz, Carlos Barciela y J. L. Giménez Blanco, Barcelona, Crítica 1985-1987. También, L. Prados de la Escosura, *De imperio a nación*, ob. cit., cap. 3.

ocurre de manera evidente a partir de la segunda década del siglo XX. La aparición de la Confederación Patronal (1914) es significativa por la adopción de ese adjetivo y por la claridad con que plantea sus objetivos. Esto no quiere decir que las organizaciones anteriores no hubieran recurrido a este tipo de actividades —que lo hicieron—, o que a partir de entonces todas las relaciones laborales se canalizaran a través de esta entidad —cosa que no ocurrió—, sino que se había tomado conciencia definitiva del problema y de la necesidad de hacerle frente. Una lectura atenta del programa y de los Congresos celebrados por la Confederación en 1914, 1919 y 1921 mostraría un grado de apertura hacia el problema mucho mayor del que suele admitirse; las discusiones sobre contrato de trabajo y contratación colectiva, condiciones de trabajo, seguros, etc., no deben contemplarse como mera cuestión propagandística o demostración de fuerza, sino como expresión de la búsqueda de canales y vías de negociación y prevención de conflictos. Que de hecho la Confederación, y más agudamente algunos de sus miembros, se vieran inmersos en conflictos muy duros, es algo que requiere análisis detenidos, tanto de las disensiones internas en la organización patronal y entre distintas organizaciones, como en la coyuntura económica, y, evidentemente, de la actitud del sindicalismo obrero y de la intervención del Estado.

Saltando a otro período histórico y a circunstancias económicas y políticas muy diferentes, habría que estudiar por qué, y en qué términos, la patronal —aunque, insistimos, es una falacia hablar de ella como un bloque homogéneo— nunca se sintió especialmente feliz con los Comités Paritarios de la Dictadura de Primo de Rivera, aunque se suponía que aquel régimen les garantizaba la paz social, ni con el corporativismo impuesto. Las primeras críticas que reciben los Jurados Mixtos en la República son idénticas a las que habían recibido los Comités Paritarios en la Dictadura, aunque más adelante esas críticas adquieran otro significado. ¿Qué queremos decir con esto? Simplemente que el análisis de la organización patronal frente al movimiento obrero, como apuntábamos al principio, no debe plantearse sólo en términos de conflicto. La patronal española pudo ser en un principio tan reacia como lo fueron otras patronales europeas, a reconocer la existencia de las organizaciones obreras y a admitir la negociación colectiva, pero a partir de un cierto momento, le interesaba esa negociación en la medida en que los sindicatos obreros representaban a sus trabajadores y estaban dispuestos a admitir cauces de negociación. Es sintomático, por ejemplo, que la inmensa mayo-

ría de las organizaciones patronales se negaran a aceptar la reforma de los Jurados Mixtos que en 1935 propuso la CEDA, porque dicha reforma les iba a obligar a negociar con unos sindicatos obreros —católicos, antimarxistas—, que por muy colaboradores y amarillos que fueran, no representaban a nadie.

En resumen, que esta cuestión debe ser abordada no sólo en el ámbito del conflicto —incluso en éste habría que replantearse el estudio de las huelgas³⁵—, sino también en el de las relaciones laborales, sin pensar en ello como en una «ofensiva ideológica». El libro de A. Fox sobre Inglaterra es un ejemplo de lo que puede dar de sí³⁶.

Cuestiones como éstas nos remiten a un tipo de literatura y de problemas que han recibido escasa atención en nuestro país, y que podrían rendir inmensos frutos en un replanteamiento de la cuestión social, desde la perspectiva que aquí nos preocupa. Hace ya muchos años, R. Bendix hizo un estudio —no traducido al castellano, que sepamos³⁷— sobre el ejercicio de la autoridad dentro de la empresa, de la «entrepreneurial ideology» y la «managerial ideology», los problemas de la organización industrial y de la gestión laboral, como parte del esfuerzo total para hacer aceptar socialmente, y facilitar así, el desarrollo de la industria. Su estudio planteaba una comparación, sugestiva y discutible, entre la industrialización en Inglaterra y Rusia, de la que extraía conclusiones, entonces muy «heterodoxas» sobre el «extremo conservadurismo» de la clase obrera. Hace también bastantes años —aunque esta vez el libro ha sido traducido³⁸—, publicó S. Pollard un estudio sobre la evolución en la dirección y gestión de la empresa, desde su nacimiento hasta la formación de la gran industria. Por citar otro «clásico», Stephen A. Marglin se preguntó en un artículo³⁹ si la organización del trabajo vendría determinada

³⁵ El modelo de E. Shorter y Ch. Tilly, (*Las huelgas en Francia, 1830-1968*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985), podía ser un modelo a seguir, aunque no deja de estar sujeto a críticas. El análisis que hace Santos Juliá (*Madrid, 1931-1934*, ob. cit.) de las huelgas en el Madrid republicano es una muestra de lo que puede dar de sí un análisis de los conflictos en su contexto económico y organizativo.

³⁶ A. Fox, *History and heritage. The social origins of the British industrial relations*, Londres, 1986.

³⁷ R. Bendix, *Work and authority in industry*, Londres, 1956.

³⁸ S. Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna. Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1987. La edición inglesa es de 1965.

³⁹ S. A. Marglin, «What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in

por el avance tecnológico o por la sociedad; es decir, si la pérdida de control del trabajo por el productor y la pirámide jerárquica que caracteriza a la producción capitalista, son consecuencias inevitables de una lógica inmanente del desarrollo capitalista, o si no obedece en muchas ocasiones a la necesidad de controlar a los trabajadores por medios no represivos. Marglin mantenía que ninguno de los dos pasos decisivos en la privación de ese control del trabajo por el productor —el desarrollo de la división del trabajo y el desarrollo de una organización centralizada— se dieron principalmente por razones de superioridad técnica: «más que para proporcionar más *output* [traducimos] con los mismos inputs, esas innovaciones en la organización del trabajo se introdujeron para que el mismo capitalista disfrutara de una porción mayor del pastel a expensas del trabajador, y sólo el consiguiente crecimiento en el tamaño del pastel pudo ocultar el interés de clase que estaba en la raíz de esas innovaciones». En una línea de preocupaciones similares cabría citar el artículo más reciente de Ch. Sabel y J. Zeitlin ⁴⁰, en el que los autores se preguntaban si la conformación de la sociedad industrial estaría sustancialmente determinada por la lógica inmanente del cambio tecnológico, o si la ruptura hacia la producción masiva no fue el resultado de alguna elección colectiva implícita, a la que se llegó en la oscuridad de incontables pequeños conflictos que favorecieron esta forma de mecanización sobre otras tecnológicamente viables.

Pues bien, estos cuatro —no son más que ejemplos de una bibliografía abundante— llaman la atención sobre cuestiones de las que no sabemos nada para la historia de nuestro país: la evolución en la gestión interna de las empresas y de los protagonistas e ideologías que presiden dicha evolución, el desarrollo de la división interna del trabajo y de la organización centralizada, la introducción de innovaciones técnicas y tecnologías y sus implicaciones, no sólo de carácter económico, sino laboral y social... Todas estas cuestiones son imposibles de dilucidar sin un análisis previo de casos individuales, pero deben llevarnos a una visión global, dentro de una historia social del empresariado y la patronal española, que en realidad es pieza impres-

capitalist production», *The Review of Radical Political Economics*, vol. 6, núm. 2, pp. 32-60.

⁴⁰ Ch. Sabel y J. Zeitlin, «Historical alternatives to mass production: politics, markets and technologies in nineteenth century industrialization», *Past and Present*, núm. 108.

cindible para la comprensión de la historia contemporánea de España.

Es evidente que para que los objetivos empresariales puedan ser efectivamente perseguidos, es necesario que las pautas fundamentales de conducta del capitalismo —riesgo, motivación del beneficio, organización impersonal no familiar— sean asumidas en el sistema prevaleciente de valores de la sociedad y reciban la «aprobación social» de la comunidad, tanto como la sanción institucional y política. El deseo de cambio e innovación, el interés por la ciencia y por la técnica (niveles de cultura y educación), el hábito del cálculo económico, más fluido en un sistema racional y predecible de administración de justicia, son cuestiones esenciales que van más allá del incentivo de los beneficios y de la ausencia de conflictividad social. El establecimiento de instituciones que hagan posible el ejercicio empresarial depende también de actos políticos que mitiguen rigideces sociales, protejan eficazmente los derechos de propiedad, garanticen la administración impersonal y razonable de las leyes, y contribuyan a hacer transparente y accesible el mercado.

Estas cuestiones obligan, por un lado, a preguntarse por el nivel de aceptación social del fenómeno industrializador en la España del siglo XIX... y del XX, no tanto en el sentido del enfrentamiento desde las organizaciones obreras, sino en el del peso de las tradiciones en la escala de valores y pautas de conducta. En fechas tan tardías como 1929, Joaquín Adán, en un libro titulado significativamente *Los pecados de la industria española* ⁴¹, escribía:

La industria española encuentra ante sí un ambiente de indiferencia, cuando no de hostilidad. Lo producen dos razones fundamentales. Uno, falta de tradición histórica. Otro, ser España un país industrialmente pobre [...]. Siglos enteros de indiferencia, de innecesidad [*sic*], por decirlo así, han formado un criterio nacional de dura costra. Son precisas tenacidad y constancia para dotar a España de un sentido industrial. La forma misma en que la industria aparece, contribuye a intensificar el ambiente hostil. El español tiene de la propiedad un concepto agrario. Propiedad individual o familiar pero siempre con un nombre propio [...]. La gran industria moderna viene a romper la noción de dimensiones económicas, y éste es un motivo base para despertar enemistad en un país que, por su misma pobreza, es poco compren-

⁴¹ Publicado en Bilbao por el Centro Industrial de Vizcaya. Se trata, sin duda, de un alegato en defensa de una política proteccionista para la industria, a la vista de la estrechez del mercado nacional, pero algunas afirmaciones, como la transcrita, son muy reveladoras.

sivo para las nuevas formas de riqueza, volumen inacostumbrado [...]. ¿Qué boca española —por lo menos qué boca perteneciente a un español un poco atento a los asuntos públicos— ha dejado de lanzar anatema contra los beneficios exorbitantes obtenidos por la industria?

Por supuesto, habría que colocar estas frases en su contexto, pero a pesar de todo, son bien significativas de un ambiente social.

Tampoco, aunque es importante, cabe exagerar la importancia de la «aprobación social». Gercheskron ha puesto de manifiesto que la desaprobación no ha impedido la innovación, ya que unas minorías empresariales pueden gobernarse por sus propios valores y terminar consiguiendo esa aprobación social. Pero, indudablemente, esas minorías requieren entonces un grado de cohesión importante y una firme y sostenida voluntad de alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, esas cuestiones apuntadas un poco más arriba, apuntan también a una historia política algo diferente. No basta decir que el Estado, o determinados gobiernos o determinados partidos representan los intereses de las clases dominantes o de determinados intereses sectoriales, sino que habría que ver en qué medida ese Estado ha contribuido, por un lado, a facilitar o entorpecer esa «aprobación social», y en qué medida ha sido capaz de institucionalizar y garantizar esos derechos de propiedad y esa transparencia del mercado, sentando las bases de un proceso de integración nacional. El tan polémico problema de la revolución burguesa en España, en el que evidentemente no vamos a entrar aquí, alcanzaría un grado de precisión mucho mayor en la medida en que pudieran dilucidarse estas cuestiones, de las que tampoco sabemos casi nada, o lo poco que sabemos es excesivamente vago, impreciso y esquemático.

Este es el estado de la cuestión, expuesto de manera un tanto apresurada, y en el que, sin duda, faltan muchas piezas. Llenar estas lagunas de nuestra historia reciente exige, en nuestra opinión, un trabajo interdisciplinar, no ya de los historiadores de las diferentes disciplinas, sino también de quienes se dedican a las ciencias sociales y disponen por ello de instrumentos de análisis cuya aplicación al conocimiento histórico es imprescindible. De ese trabajo interdisciplinar y del debate que pueda hacer surgir, resultará un conocimiento del pasado reciente que puede ayudar a entender algunos de los problemas actuales.

LIBROS

Montgomery, David

El control obrero en Estados Unidos: ensayos sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas obreras, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Servicio de Publicaciones, 1985.

José SIERRA ALVAREZ

No es la primera vez que, en este siglo, los cansados ojos de Europa se dirigen, fascinados, hacia Estados Unidos. No es tampoco la primera vez que «el viaje americano» se constituye en seña de identidad de una críptica secta de observadores europeos. A lo largo del primer tercio del siglo XX —y de un modo particularmente intenso a lo largo de la década inmediatamente posterior a la primera guerra mundial—, todo un conjunto de expertos industriales europeos de las más diversas nacionalidades parecen haberse dado cita en la nueva meca del mundo industrial. Estos peregrinos —y luego profetas convencidos— de una nueva fe aspiraban a leer su próximo futuro en los arcanos del trabajo «a la americana».

Esos arcanos eran las «nuevas tecnologías» de la época: la producción en gran escala y las nuevas prácticas gerenciales (*systematic management*, taylorismo, organización científica del trabajo, etc.), puestas en marcha por los empresarios estadounidenses desde la década de los años 90 del siglo XIX. Como hoy, esos procesos se aparecían vestidos, ante los admirados ojos de los observadores europeos, con los rasgos de un renovado grado cero de la historia: André Siegfried, por ejemplo, los asociaba a un nuevo descubrimiento de América. Su advenimiento sagrado tenía algo de inevitable: Henri Dubreuil afirmaba sin reparos que era «imposible desviarse del camino trazado por Norteamérica», F. Lemaire, por su parte, soste-

nía, entre admirado y aterrado, que «la fuerza irresistible de las cosas la provoca y la llama [a la organización científica del trabajo]; debe llegar ¡y llegará!»¹.

¿Acaso no nos resulta familiar hoy, en los umbrales de un nuevo advenimiento, el regusto profético de estas enternecedoras salmodias de nuestros abuelos? De ahí que resulte refrescante, además de extremadamente saludable, la lectura del conjunto de ensayos —en su mayoría publicados entre 1974 y 1978— que aquí se presentan.

Refrescante y saludable por cuanto, en primer lugar, los años cubiertos por el trabajo de Montgomery, enmarcados por dos grandes depresiones (la de los años 80 del siglo XIX, de un lado, y la de los años 30 del siglo XX, por otro), constituyen por más de un motivo un período de indudable aceleración histórica (¿y qué otra cosa es una crisis?), caracterizado por rápidos y profundos procesos de cambio económico, tecnológico y social. Los comprendidos entre 1880 y 1930 son, en efecto, los años de la producción en masa, de la transformación de los paradigmas mayores de disciplinamiento de la mano de obra, del formidable proceso de inmigración que conduce a la formación del *melting pot* americano, de la constitución del obrero-masa, del tránsito —no exento de desgarramientos— desde el sindicalismo de oficio al *new unionism*.

Refrescante y saludable también —y sobre todo— por cuanto el trabajo de Montgomery se inicia allí en donde la mirada de nuestros abuelos —pero también de muchos de nuestros coetáneos— se detenía pudorosamente: en la puerta —inviolable— de la fábrica². Más allá de todo determinismo tecnológico, pero conociendo con envidiable detalle la historia de la tecnología, Montgomery abre para nosotros esa puerta y despliega ante nuestros ojos, tan asombrados

¹ Las citas proceden de A. Siegfried, *Los Estados Unidos de hoy*, Madrid, Compañía Ibero-Americana de Publicaciones [193?], p. 443, ed. francesa de 1931; H. Dubreuil, *Mi vida de obrero en los Estados Unidos*, Madrid, Espasa, 1930, p. 268, ed. francesa de 1930; y F. Lemaire, *Questions de régimes de salaires et d'organisation industrielle: modes de rémunération, salaires à primes, taylorisme*, Liège, Impr. Henri Mambourg [191?], pp. 120-121. Un examen atento de los textos del «viaje americano» —tan numerosos y repetitivos que constituyen un verdadero género— suministraría probablemente indicaciones preciosas para el mejor conocimiento de la difusión europea del taylorismo y, en general, de las técnicas de organización científica del trabajo.

² Castillo ha llamado la atención sobre la opacidad que la fábrica presenta en el marco de la ideología dominante. Véase J. J. Castillo, «El taylorismo hoy: ¿arqueología industrial?», *Arbor*, n.º 483, 1986.

como agradecidos, la intensa vida social que bulle, entre máquinas y tarjetas, en ese secreto lugar. En medio de sus penumbras —que en esos mismos años, y de la mano de los *sheds* y de la nueva arquitectura funcionalista, se disipan para la mirada del patrón al tiempo que, paradójicamente, se vuelven más espesas para el conjunto social—, en el interior mismo de los procesos técnicos de trabajo descubrimos que un diario e interminable *proceso de producción de sociedad* tiene lugar: Le Play tenía razón, sin duda, cuando —en un arranque de genialidad— afirmaba que el principal producto de la fábrica es la clase obrera.

Ese es el proceso que nos es minuciosamente restituido por Montgomery a través de una apabullante documentación (tanto bibliográfica como documental), de una prosa amena, y sobre todo, de un vigor conceptual en cuyo marco el buen sentido da de sí todo lo que en otros, más débiles, corrompe.

El punto de vista adoptado para ello es conscientemente estratégico. De manera analíticamente coherente con la consideración de la fábrica como crisol social —y no sólo como aparato técnico de producción—, el centro de trabajo reaparece, para Montgomery, como *espacio de enfrentamiento, históricamente determinado, de haces de estrategias patronales y obreras*. Lo que define a la fábrica, desde esta perspectiva, lo que la dota de espesor histórico y social es, precisamente, el momento de simultaneidad conflictiva, recurrente y dinámica entre unas y otras. Lo cual, desde un punto de vista metodológico, permite esquivar, al tiempo, dos peligrosos escollos: el de la contrafascinación del poder que suele derivarse de la consideración unilateral de las estrategias patronales y, simétricamente, el de la fascinación del contrapoder que acostumbra a lastrar la consideración, igualmente unilateral, de las estrategias obreras.

Las primeras, las estrategias patronales, pueden así ser comprendidas como algo más que el simple desarrollo lógico de una racionalidad técnica. Las no por episódicas menos agudas observaciones de Montgomery al respecto resultan, en este punto, ejemplares. Los programas de asistencia paternalista y, en general, el plan de «americanización» de los trabajadores emigrantes puestos en marcha por los empresarios estadounidenses en el último tercio del siglo XIX resultan incomprensibles si no es sobre la base de considerar al tiempo las elevadas tasas de *turn-over* y los inadecuados hábitos laborales y de vida de la población trabajadora. El desarrollo de los departamentos de personal y de las figuras del ingeniero social y de la *social se-*

cretary —predecesores directos de la escuela de las «relaciones humanas en la industria»— constituyen un intento de racionalización de la gestión que únicamente adquiere su sentido pleno si se examinan al tiempo que las prácticas obreras tendentes a limitar organizadamente la producción y a regular sindicalmente, en el marco del *closed shop*, la contratación de personal. El taylorismo y, en general, las reformas gerenciales asociadas a la organización científica del trabajo se ven privadas de sus aristas más vivas y decisivas si su análisis no se realiza al tiempo que el de los problemas derivados de la autonomía profesional de los trabajadores de oficio. La habituación del trabajador deja así de ser un proceso lineal, tecnológicamente determinado, para ser concebido como *un proceso complejo, históricamente constituido*³.

Las estrategias obreras, por su parte —y son ellas las que constituyen el tema mayor de este libro—, pueden ser consideradas, en el marco interactivo más arriba señalado, como algo más que el simple trasunto de una supuesta condición obrera autónoma y exterior al proceso conflictual que, en cada momento, la funda. Es precisamente en este ámbito en el que los análisis de Montgomery resultan —sencillamente— magistrales. La noción de «experiencia obrera» constituye, en este punto, la mediación analítica esencial por cuanto —concebida como un todo capaz de abarcar la fenomenología entera de la vida obrera y de reunir, por ello, a lo objetivo y a lo subjetivo, a la técnica y a la moral⁴— permite reconducir el análisis fuera de las circularidades del economicismo. Y es así como el análisis desemboca, sin discontinuidades metódicas, en la cuestión del poder. Porque si un hilo enhebra al conjunto de ensayos reunidos en el libro de Montgomery, ése es, sin duda, aquel que afirma que la cuestión del poder no se plantea sólo fuera de la fábrica, sino también —y diariamente— en la fábrica misma y en relación con los procesos técnicos y, a la vez, de dominación que allí tienen lugar; que existe *una continuidad objetiva y virtualmente subjetiva entre luchas «económicas» e insubordinación política*; que las luchas obreras por la cuantía del salario, por el empleo o por unas condiciones de trabajo dignas no

³ Véase, naturalmente, H. Braverman, *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*, Nueva York, Monthly Review, 1974.

⁴ Sabel ha sostenido con valor el interés analítico de los aspectos morales en la configuración de la experiencia obrera. Véase C. Sabel, *Trabajo y política*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1985.

son independientes de las luchas en relación con los modos de remuneración, con las pautas de atribución del trabajo social o con los códigos por los que se rige, en cada momento, la cooperación de los trabajadores en el proceso de trabajo.

La fábrica emerge así como «lugar del desafío concertado de los trabajadores a la autoridad de los empresarios y los valores sociales que la apoyen» (p. 191). Desde este luminoso punto de vista —y ello constituye, a mi juicio, la aportación más relevante de este libro—, la totalidad de las prácticas obreras en el lugar del trabajo —del absentismo a la cuota de producción, del sabotaje a la huelga de solidaridad, de los grupos informales a los sindicatos organizados, de la transmisión no institucional de saberes profesionales a la educación mutua en un «código ético» obrero, de la resistencia sorda y oscura a la ocupación brillante—, *la vida toda de la fábrica puede ser reconducida, desde el punto de vista de la experiencia obrera, hasta la noción central de «control obrero»*, que se carga así de contenidos teóricos y políticos nuevos: de un renovado radicalismo. Sólo tras la lectura del libro el lector estará en condiciones de apreciar la justeza de su sorprendente título.

Libros recibidos en la Redacción

- Baglioni, G. y Squarzon, C.**, *Stato. politica economica e relazioni industriali in Europa*, Milán, Franco Angeli, 1987.
- Bamber, Greg J. y Lansbury Russell, D.** (comps.), *International and comparative industrial relations*, Londres, Allen and Unwin, 1987.
- Bueno Campos, E.** (dir.), *La empresa española: estructura y resultados*, Madrid, Publicaciones del Instituto de Estudios Económicos, 1987.
- Casassus-Montero, C. e Hiernaux, D.**, *Espace Industriel/espace social, Etude comparative Fos s/Mer-Las Truchas*, París, Groupe de Sociologie du Travail, CNRS, Université Paris VII, 1987.
- CC.OO.**, *La mujer en la economía sumergida*, Madrid, Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, 1987.
- Chandler, Alfred D.**, *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S.S., 1987.
- Durán, M.ª Angeles**, *La jornada interminable*, Barcelona, Icaria, 1986.
- «Economía de la mujer», monografía de *Información Comercial Española*, núm. 655, marzo 1988, Ministerio de Economía y Hacienda.
- Kahn-Freund, O.**, *Trabajo y derecho*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S.S., 1987.
- Manacorda, Paola M. y Piva, Paola** (a cura di), *Terminale donna. Il movimento delle donne di fronte al lavoro informatizzato*, Roma, Edizioni Lavoro, 1985.
- Martino de Jugo, J. L.**, *Los ferroviarios en Comisiones Obreras. Datos para la historia del movimiento obrero, 1964-1980*, Madrid, Sindicato Ferroviario de CC.OO., 1980.

- Meixide, A.** (comp.), *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S.S., 1988.
- «La mujer ante el cambio tecnológico», monografía de *Telos. Cuadernos de Comunicación, Tecnología y Sociedad*, núm. 13, marzo-mayo 1988, Madrid, Fundesco.
- «Mulheres em Portugal», número monográfico de *Análise Social*, Revista do Instituto de Ciências Sociais, núms. 92-93, 1986.
- Nuevo Siglo. Cuadernos de la Innovación*, núms. 1 y 2, 1988.
- Ramírez, Marcial**, *La empresaria española*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1987.
- Recio Andreu, A.**, *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S.S., 1988.
- Solé, Carlota** (comp.), *Corporativismo y diferenciación regional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S.S., 1988.
- Vence Deza, Xavier**, *Capitalismo e desempleo en Galicia*, Vigo, Ediciones Xerais de Galicia, 1986.
- Werneke, Diane**, *La microelectrónica y los puestos de trabajo en oficinas. La importancia del circuito integrado en el empleo femenino*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S.S., 1987.

PUBLICACIONES DEL INSTITUTO DE LA MUJER

Serie Estudios

- N.º 1. UMBRAL DE PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA PRENSA ESPAÑOLA
Concha Fagoaga, Petra M.ª Secanella
- N.º 2. ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE LA DEPRESIÓN POSPARTO
Soledad Muruaga
- N.º 3. LA MUJER EN LA HISTORIA A TRAVÉS DE LA PRENSA: FRANCIA, ITALIA, ESPAÑA. SIGLOS XVIII-XX
Mercedes Roig Castellanos
- N.º 4. DEMOCRACIA E IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES DE LA MUJER
Begoña San José
- N.º 5. EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES
José Ignacio Casas, M.ª Angeles Sallé
- N.º 6. EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA FORMACIÓN Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES
Inés Alberdi, Pilar Escario
- N.º 7. LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA DEMOCRACIA 1979-1986
Carmen Ortiz Corulla
- N.º 8. CRÓNICA DEL DESCONCIERTO: ACTITUDES BÁSICAS Y DEMANDAS POLÍTICAS DE LAS ESPAÑOLAS.
M.ª Jesús Miranda
- N.º 9. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA
José Ignacio Casas
- N.º 10. LA ACTIVIDAD LABORAL DE LA MUJER EN RELACIÓN A LA FECUNDIDAD
Fernando Fernández Méndez de Andrés, dir.
- N.º 11. SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y ANTICONCEPCIÓN PARA JÓVENES
(IPPF Europa) International Planned Parenthood Federation
- N.º 12. DE PUERTAS ADENTRO
María Angeles Durán, dir.
- N.º 13. LA EMPRESARIA ESPAÑOLA
Marcial Romero López

- N.º 14. MODELOS MASCULINO Y FEMENINO EN LOS TEXTOS DE EGB
Nuria Garreta, Pilar Careaga
- N.º 15. LA MUJER ANTE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA: EL CASO DEL PARRICIDIO
Concepción Fernández Villanueva, Ana Inés Fernández Cantero, Paloma Orts Poveda
- N.º 16. LA JUSTICIA ANTE LA LIBERTAD SEXUAL DE LAS MUJERES
Luis Rodríguez Ramos, Javier Alvarez García y Pilar Gómez Pavón
- N.º 17. LA PROSTITUCIÓN DE LAS MUJERES
Fundación Solidaridad Democrática
- N.º 18. LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA EDUCATIVO
Centro Nacional de Investigación y Documentación Educativa e Instituto de la Mujer
- N.º 19. ROSA Y AZUL. LA TRANSMISIÓN DE LOS GÉNEROS EN LA ESCUELA MIXTA
Marina Subirats y Cristina Bullet
- N.º 20. LA DESIGUALDAD DE LAS MUJERES EN EL USO DEL TIEMPO
Jesusa Izquiedo con Olga del Río y Agustín Rodríguez

Serie Documentos

- N.º 1. MANUAL DE ACCIÓN: CÓMO LLEVAR A LA PRÁCTICA LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS
Comisión de las Comunidades Europeas
- N.º 2. CONVENIOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR ESPAÑA QUE AFECTAN A LAS MUJERES
Montserrat Fernández Loaysa, comp.
- N.º 3. PROGRAMA DE SEXUALIDAD Y PLANIFICACIÓN FAMILIAR
Organización Mundial de la Salud
- N.º 4. ESTRATEGIAS DE NAIROBI ORIENTADAS HACIA EL FUTURO PARA EL ADELANTO DE LA MUJER
ONU. Conferencia Mundial para el examen y evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer
- N.º 5. UN PROGRAMA DE ACCIÓN POSITIVA
A cargo de Ilaria Bianca
- N.º 6. COMUNIDAD EUROPEA, DIRECTIVAS Y RESOLUCIONES
Consejo de las Comunidades Europeas
- N.º 7. EMPLEO Y DESEMPLEO DE LAS MUJERES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE
Liba Paukert

Otros títulos disponibles

- MUJER Y SOCIEDAD EN ESPAÑA
- MUJER Y SALUD. Primeras Jornadas (Mayo 1984)
- MUJER Y EDUCACIÓN. Primeras Jornadas (Septiembre 1984)
- MUJER Y SERVICIOS SOCIALES. Primeras Jornadas (Septiembre 1984)
- MUJER Y SALUD MENTAL. Primeras Jornadas. (Mayo 1985)
- EL TRABAJO Y LA EDUCACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA
Rosa M.ª Capel
- INFORME MUNDIAL SOBRE EL ABORTO
Cristopher Tietze
- MUJER EN CIFRAS
- PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES
- LA MUJER EN LA HISTORIA DE ESPAÑA. SIGLOS XVIII-XX. BIBLIOGRAFÍA COMENTADA

Publicaciones Periódicas

- BOLETÍN «ENTRE NOUS»
Organización Mundial de la Salud.
- TRABAJO EN FEMENINO
Instituto de la Mujer
- MUJER Y TRABAJO
O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo)

Serie Debate

- N.º 1. EL TRABAJO DE LAS MUJERES
- N.º 2. LA INVESTIGACIÓN EN ESPAÑA SOBRE MUJER Y EDUCACIÓN
- N.º 3. MUJER Y DEPORTE
- N.º 4. CAUSAS DE LA PROSTITUCIÓN Y ESTRATEGIAS CONTRA EL PROXENETISMO
Reunión de expertos patrocinada por la UNESCO y celebrada en Madrid del 18 al 21 de marzo de 1988

Instituto de la Mujer
Almagro, 36 - 28010 Madrid
Tlfs.: 410 51 12 - 410 51 14

DISTRIBUCIÓN
Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5 - 28043 Madrid
Tlfs.: 759 49 08 - 759 49 18

BOLETIN DE SUSCRIPCION

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* a partir del N.º

Ejemplar: 850 ptas.
1.000 ptas.

SUSCRIPCION ANUAL: ESPAÑA 2.000 ptas.
(3 números) Extranjero 2.500 ptas.

87/88: núms. 1-3
88/89: núms. 4-6
89/90: núms. 7-9

Nombre y apellidos

Calle

Localidad

Profesión

Cód. Postal

Provincia

TALON BANCARIO CONTRA REEMBOLSO CARGO EN CUENTA:
(Gastos.—100 ptas.) (Gastos.—Madrid: 50 ptas.;
provincias: 300 ptas.)

Banco/Caja

Agencia

N.º de Cuenta/Libreta

Titular

Señores, agradeceré que, con cargo a mi cuenta, atiendan el recibo que presentará SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, por la suscripción de la revista.

Fecha

Firma

PROXIMOS NUMEROS

En la perspectiva de tener en cuenta problemáticas sociológicas y sociales simultáneamente, en los próximos números de la revista se publicarán artículos, entre otros, sobre los siguientes temas:

- Política social y laboral**
- La evolución de la sociología del trabajo**
- La cultura del trabajo**
- La ergonomía de los sistemas de producción**
- Post o neo-fordismo**
- Los municipios y el empleo**
- Relaciones interempresariales y mercado de trabajo**
- Itinerarios laborales**
- Generaciones de Trabajadores**
- El declive industrial**