

# Sindicalismo Crisis Flexibilidad

La participación de los  
trabajadores en el sindicalismo

Mercado de trabajo o  
movilización de la fuerza de  
trabajo

Entre el empleo y el trabajo

Flexibilidad laboral, eficiencia y  
desigualdad

El trabajador socializado

El trabajo a turnos: su  
negociación

4

nueva época



Sociología del Trabajo

S

T

4 OTOÑO/88

Otoño de 1988

Sociología del Trabajo  
nueva época

# Sindicalismo Crisis Flexibilidad

SIN CARGO

  
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  
Ciudad Universitaria  
28040-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 4

NUEVA EPOCA

## SUMARIO

<b>Ida Regalia</b> , La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo .....	3
<b>César Centi</b> , Mercado de trabajo y movilización .....	43
<b>Margaret Maruani</b> , Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa .....	67
<b>Albert Recio</b> , Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral) .....	81
<b>Andrés Bilbao</b> , El trabajador socializado .....	107
<b>Pascal Paoli</b> , La adaptación de los sistemas de trabajo por turnos: elementos para la negociación .....	129

## NOTAS CRITICAS

<b>Luis Enrique Alonso</b> , La comisión de reformas y los orígenes de la Sociología del Trabajo en España .....	149
--	-----

## 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, y deberán venir acompañados de un resumen de unas diez líneas.

Los autores indicarán claramente su nombre completo y el lugar de trabajo y dirección que quieren que figure al pie de su colaboración.

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

# La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo

Ida Regalia \*

## 1. El problema de la participación: algunos hechos

En junio de 1986 los sindicatos del metal italianos consultaron a sus propias bases sobre la hipótesis de la plataforma que se había preparado para la renovación de convenio de la categoría. Era la primera vez que celebraban un referéndum a escala nacional y la iniciativa despertó gran expectación. Pero eran muchos los que dudaban: ¿irán a votar los trabajadores? Como sabemos, el porcentaje de participación en la votación superó ampliamente las expectativas más optimistas y fue especialmente alto en áreas que tradicionalmente habían sido sordas a las iniciativas de los sindicatos, entre los trabajadores de las pequeñas empresas, en las filas de los empleados y los técnicos (Giugni, 1986; Liuzzi, 1986).

Analicemos el caso de dos nuevas empresas del terciario privado<sup>1</sup>: son muy diferentes en cuanto al tipo de producción y el grado

\* I.R.E.S. Lombardía, Milán.

«La partecipazione dei lavoratori al sindacato. Forme, modelli, ipotesi di lavoro». Traducción de Inés Marichalar.

<sup>1</sup> Este y otros episodios citados más adelante, salvo en el caso de que se mencione otra fuente, están extraídos de una investigación en curso de Ires Lombardía sobre las relaciones sindicales en empresas del terciario privado, de la que se ha publicado una breve anticipación (Chiesi, Garbelli, 1986). En general, el razonamiento que aquí presentamos es el producto de reflexiones y consideraciones llevadas a cabo, en varios programas de investigación en los que se trataban, aunque de forma tangencial, cuestiones sobre el comportamiento sindical de los trabajadores que han tenido oportu-

Sociología del Trabajo  
Nueva época, núm. 4 - otoño 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, octubre 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 Galí, 16 - 28039 Madrid

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

Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

de profesionalidad del trabajo. De un lado, encontramos básicamente técnicos que desarrollan una actividad que permite, incluso proveer espacios de creatividad personal; del otro, trabajadores a «part-time», dedicados a tareas más elementales, dispuestos a abandonar la empresa en cuanto se les presente la oportunidad. El único punto en común es que en ambos casos se trata de trabajadores jóvenes, con poca o ninguna familiaridad con el sindicato y su historia. Sin embargo, en uno y otro caso, cuando alguien propone elegir un organismo de representación sindical, como ocurre en otros lugares, la participación en el voto es casi total. Y no es así en lo que concierne a inscribirse en el sindicato, por el hecho de que tener que elegir entre varias organizaciones es lo que, al parecer, desconcierta y suscita desconfianza. Ahora vamos a analizar el caso de una gran empresa de informática, con una importante tradición sindical. En ella los analistas, programadores y personal adscrito al centro de cálculo, participan activamente en las asambleas de los equipos y grupos de trabajo en las que se discute sobre la profesionalidad, desarrollo de la profesión, forma de ejecución de los proyectos, y se elaboran peticiones a la dirección. Por el contrario, las asambleas generales están casi desiertas.

Las estadísticas sobre las huelgas de los últimos años indican que se han alcanzado mínimos históricos en cuanto a capacidad de convocatoria y difusión del conflicto abierto (Bordogna, 1986). Este hecho está relacionado con la situación general de la economía y con la estrategia de los sindicatos; pero, probablemente, también está relacionado con la disposición a la acción de los que transmiten las consignas a los trabajadores. Por ejemplo, durante la renovación de convenio de 1983, cuando se adoptó la estrategia de recurrir a la firma de acuerdos precontractuales, empresa por empresa, por las organizaciones textiles, los sindicalistas se vieron sorprendidos por la intención de participar en la movilización de muchas empresas, incluso pequeñas y de predominante composición femenina (Guidotti, 1986). Además, si se observa lo que ocurre en determinados lugares de trabajo, se descubre que se adoptan otras formas de presión, que implican distintas formas de solidaridad interna: el rechazo de presiones extraordinarias por parte de técnicos y programadores, la huelga del personal destinado a los centros de cálculo, y otras similares.

nidad de participar en los últimos años, así como de numerosas discusiones con los colaboradores de Ires, con Mario Regini, Sidney Tarrow y Peter Lange.

Estos hechos y otros muchos que se podrían añadir, que forman un repertorio muy variado de comportamientos según los casos, y a los que se puede dar sentido más fácilmente si se los inserta en unas tendencias generales y uniformes, replantean en términos inéditos, con otros tiempos, la cuestión de la participación de los trabajadores en el sindicato. ¿Y por qué son inéditos en relación con el pasado?, porque el modelo que durante mucho tiempo fue el dominante era un modelo bifronte de participación de tipo colectivo, a ser posible de masas, por un lado, y de tipo militante, basado en el compromiso político personal, por otro. Muchos signos que nos rodean parecen subrayar la preferencia por modelos de participación de tipo individual o de pequeño grupo, caracterizados, en general, por actividades más «laicas» y secularizadas.

Sin embargo, estos mismos todavía no son totalmente congruentes con la hipótesis de la tendencia al descenso en la participación en el sindicato, según determinados casos interpretados como causa o efecto de la crisis de representatividad del sindicato, y que han dominado la interpretación de observadores y protagonistas, fuera y dentro del sindicato, durante casi diez años. Ni con la teoría, menos difundida entre nosotros, del desempleo y la apatía, que se interpretan como consecuencia inevitable de la afirmación de los sistemas de representatividad, y por tanto síntomas, desde este punto de vista, de un consenso táctico más que de crisis y desconfianza.

Diversos aspectos de cuanto ocurre en los lugares de trabajo parecen sugerir que más que de tendencia al descenso de la participación de los trabajadores se debe hablar de cambio en los modelos de participación, de afirmación de nuevas formas, junto a (¿o en lugar de?) las que ya estaban consolidadas. Para explicar esto es necesario un nuevo compromiso de investigación y estudio de campo, puesto que ni con la medida añadida de algunos indicadores de participación (evolución de las inscripciones o de la adhesión a las huelgas), ni el análisis del estudio ya existente bastan para aclarar aspectos concretos de la dinámica entre representantes y representados y ofrecer temas e hipótesis de trabajo.

Pero antes es necesario un replanteamiento de lo que puede significar y las formas que puede asumir la participación en el sindicato. Este es el objeto de la reflexión que a continuación vamos a hacer.

## 2. Formas y áreas de participación

Es obvio que los trabajadores pueden participar en el movimiento sindical de formas muy variadas. En los casos que hemos citado en primer lugar se trataba de la participación en los procesos de decisión (referéndum), de elección de representantes, de inscripción en una organización, de discusión en reuniones sindicales (asambleas), de huelgas y otras formas de acción. Otras formas de participación pueden ser el convertirse en activistas y hacer propaganda sindical, asumir cargos de representación, participar en la vida de la organización (en reuniones de miembros, congresos) leer o discutir la prensa o los documentos sindicales, o cosas similares.

Pero hay otro aspecto obvio, que no es el de la variedad y heterogeneidad de las formas de participación, mucho más evidente, y es el hecho de que las distintas formas de participación no se pueden situar a lo largo de una escala ordinal, que vaya de un nivel mínimo a un nivel máximo, de forma que la colocación en los distintos grados suponga que se está implicado también en los grados anteriores. De hecho, se puede estar inscrito y no participar (siempre) en las huelgas, o viceversa. Se puede ser asiduo en los momentos y situaciones de discusión, y no estar dispuesto a participar en la acción. Incluso es posible lo contrario. Se puede estar dispuesto a asumir responsabilidades de representación sin decidir pertenecer formalmente (con la inscripción) a una organización, etc.

Además de variada y multiforme, la participación en el sindicato y la actividad sindical aparecen como un conjunto de comportamientos en cierta forma poco congruentes, dispersos, al menos a simple vista. Esto depende del hecho de que los sindicatos son organizaciones voluntarias, con reglas propias, a las que se accede mediante la libre inscripción, pero también son movimientos abiertos a la acción y aportación, aunque sea ocasional, de todos los trabajadores, y que en conjunto dan lugar a un sistema de representación general del mundo del trabajo, con espacios de implicación e intervención de los representantes que van más allá de los de la propia organización. O, en otros términos, esto es una consecuencia del hecho de que los sindicatos no son asociaciones exclusivas, en las que la participación en la actividad y en los procesos de decisión internos esté subordinada al acceso, o sea, se reserve a los miembros; por otra parte, no constituyen un sistema de representación totalmente estable, predefinido, en cuanto a los límites y poderes reconocidos *a priori*, de forma que la participación general de los representantes pueda asumir de

forma preponderante la función de verificación del consenso (como ocurre en los sistemas de representación política) (Regalia, 1985).

Por estas características de la naturaleza sindical, lo que entendemos por participación parece ser, en realidad, un fenómeno complejo, que se puede analizar en varias dimensiones, que corresponden a distintas lógicas de relación entre trabajadores y sindicatos, dentro de las cuales se podrán individualizar distintos niveles de intensidad de implicación.

Ahora bien, en general, en una primera aproximación, podemos considerar como participación cualquier tipo de comportamiento de los trabajadores que implique dedicar atención, tiempo u otros recursos personales, a actividades e iniciativas relacionadas con la representación y/o la acción sindical<sup>2</sup>. Pero debemos precisar más.

En principio se puede participar en la representación o mejor en la constitución y mantenimiento en el tiempo, en la reproducción y legitimación de las organizaciones y estructuras de la representación. Además, esto se puede hacer a dos niveles: directamente, a través de la adhesión personal a una organización de representación, mediante la inscripción (que representa en este caso el nivel mínimo de implicación del individuo), dedicando además un cierto tiempo a actividades ocasionales (reuniones de los miembros, congresos), o a responsabilidades continuadas (convirtiéndose en activistas) y, de forma más indirecta, o más mediata, tomando parte en la elección de representantes en la estructura de representación general (en los lugares de trabajo), e incluso aceptando ser elegido.

El primer nivel de participación (inscribirse, tomar parte en la vida de la asociación), lo que es participar por pertenencia, es el fundamento originario de la existencia, duración y reconocimiento de las organizaciones por parte de los contrarios: en un sistema de sin-

<sup>2</sup> Vamos a aclarar de una vez por todas que al hablar de «participación en el sindicato» (o «en el movimiento sindical» o de «participación sindical») nos referimos a comportamientos de los trabajadores relacionados, o que se pueden relacionar, alternativamente o contemporáneamente con la organización o con la acción sindical. El mismo concepto de participación política tiene esta doble valencia (Pizzorno, 1966). No obstante, en nuestro caso, hemos observado que no disponemos de un término sintético consolidado capaz de aludir análogamente sin ambigüedad a esta doble dimensión del fenómeno: «participación sindical» parece débil; mientras que «participación en el movimiento sindical» (o en el movimiento de los trabajadores), que corresponde literalmente a la expresión consolidada en el uso anglosajón, entre nosotros se presta a interpretaciones parciales. Esto está fuera de nuestra intención utilizando una u otra expresión.

dicalismo voluntario y no institucionalizado, las organizaciones existen en cuanto que son capaces de obtener adhesiones y recursos (financieros y de disponibilidad de la militancia). Se atribuye a los sindicatos la posibilidad de actuar como agencia de representación general dependiendo de su capacidad para conseguir adhesiones. El otro nivel de participación (el electoral) es, por el contrario, una forma, aunque limitada, de legitimación del sistema general de representación sindical, independientemente de los vínculos de identificación y pertenencia a las organizaciones. Aunque de formas distintas, una, según la lógica de las asociaciones voluntarias y, la otra, según la de los sistemas de representación general, las dos áreas de participación de los trabajadores (que no son alternativas ni se implican una a otra) en cierto modo son equivalentes a las formas típicas de participación política de los ciudadanos, que están destinadas básicamente a la legitimación de la representación y a la verificación del consenso.

Por otro lado, en el sistema sindical, a diferencia de lo que históricamente ocurre en el sistema de participación político, se participa en la acción promovida por la representación para conseguir objetivos de tutela del trabajo y, de forma más general, para conseguir transformaciones y cambios en las relaciones entre las clases. Obviamente, los sindicatos, o más bien los representantes sindicales, en cuanto que pueden gozar de la legitimación de los trabajadores, no pueden desarrollar su función sin su participación activa en las acciones de presión y protesta, dado que su actividad se centra en la negociación con oponentes que son movimientos de intereses contrarios a los del trabajo. Por el contrario, en su origen, la función sindical se desarrolla no tanto como un pacto constitutivo de la representación, sino como resultado de movimientos colectivos de acción y protesta que intentan tener éxito. Con el tiempo, la necesidad de recurrir a la movilización se podrá reducir, pero por ahora parece indispensable, al menos en los casos en los que las partes deban revisar, reevaluar sus respectivas posiciones de fuerza.

Se puede distinguir, además, entre la participación directa en la acción, que se da en las fases de movilización y protesta, y la participación en la acción que se da de forma más indirecta y mediata cuando se participa en el proceso de decisión que determina la estrategia y la acción a seguir (en las asambleas y las distintas formas de consulta y referéndum). En las dos áreas de participación obviamente varían la intensidad y los costos personales de la forma de implicación. Pero es importante observar que incluso en el caso de la participación en el proceso de decisión, que implica luego la correspon-

sabilidad de los interesados en el éxito de elecciones y cuestiones que son de su competencia, esta responsabilidad no corresponde exclusivamente a los representantes (como ocurre en los sistemas políticos), esto se debe al hecho de que los sindicatos necesitan verificar continuamente el consenso de que gozan y tener en cuenta las indicaciones de los representantes. El grado de participación en las huelgas u otras formas de acción establecidas, o el aumento de la implicación de los trabajadores en las fases de consulta, que podríamos llamar participación activa en la política sindical, hacen necesarias también posteriores vías de control de la representatividad de los sindicatos.

Resumiendo lo dicho hasta ahora, la participación sindical de los trabajadores puede asumir una multiplicidad de formas en cierta medida independientes entre sí, que corresponden a distintas lógicas según se trate de la constitución y duración en el tiempo de la representación, o bien de la participación en acciones promovidas por la representación, es decir según se participe directamente (de forma, por así decirlo, fundamental, estructurante), o bien de forma mediata (en espacios estructurados). Teniendo en cuenta estos criterios, las distintas formas de participación se pueden sintetizar reagrupándolas en tipos, según el esquema de la figura 1.

Cada recuadro indica un tipo, un ámbito, o área de posible participación, dentro de la cual se pueden individualizar diversos grados e intensidades de implicación. Son oportunidades que están abiertas a todos los trabajadores (según la modalidad típica de cada una, que constantemente se están estructurando y precisando) y que, como habíamos dicho, se presentan como independientes. Desde el punto de vista del funcionamiento del sistema sindical todas son cruciales, pero en cierta medida su importancia relativa varía según el tiempo y las circunstancias, así como varía también el éxito que consiguen entre los trabajadores.

	<i>De forma directa (o estructurante)</i>	<i>De forma mediata (o estructurada)</i>
Participación en la representación.	Participación por pertenencia (asociativa).	Participación electoral en el sistema de representación.
Participación en la acción.	Participación en las movilizaciones.	Participación en la política sindical.

FIGURA 1. Tipos de participación de los trabajadores en el sindicato

### 3. Participación, consenso, disenso

Hasta aquí hemos visto los distintos tipos y modalidades de participación de los trabajadores en el sindicato. Hemos visto también que absorben las funciones esenciales de la vida de los sindicatos: funciones de mantenimiento de las organizaciones y de las estructuras de representación, funciones de legitimación a través de la acción y de la implicación en la toma de decisiones.

A diferencia de algunas organizaciones de representación, los sindicatos tienen gran necesidad de la participación activa de los adeptos/representantes, y no sólo de forma ocasional y episódica, como a veces ocurre en los sistemas de representación política. Los sindicatos por tanto se ven obligados a intentar incentivarla en los distintos niveles. Este punto requiere, sin embargo, algunas presiones.

Como se ha dicho, para los sindicatos la participación de los trabajadores, es decir, de los representantes, tiene relación con el consenso que sean capaces de conseguir. Sin embargo participación no equivale necesariamente a aprobación de las líneas y decisiones de los dirigentes, es decir, a consenso. Participación significa, en realidad, interés e implicación, más o menos continuada y directa, en la representación y la acción. Su opuesto es el desinterés y la indiferencia, y no el disenso. Incluso en muchos casos la participación puede ser mayor cuando surgen posiciones críticas, contrarias a las propuestas o establecidas, como ocurre durante las consultas sobre plataformas y acuerdos. Las distintas formas de participación son, más bien, los canales multiformes a través de los cuales se puede comprobar el grado de adhesión de los trabajadores a la representación sindical, medido de forma más o menos cuidadosa, y que eventualmente se puede mostrar al exterior. También, en cierta medida, son los canales a través de los cuales se pueden dirigir las críticas y las posiciones de desacuerdo, son la vía a través de la cual se puede ejercer el disenso.

¿Cuáles son, de hecho, las formas de disenso?, en parte pueden dar lugar a comportamientos de pasividad y falta de acción. Pero se trata de comportamientos ambivalentes y de interpretaciones contrastadas. Puede ocurrir, de hecho, que uno no se arriesgue a elegir al propio representante en las elecciones del consejo porque se está en desacuerdo con la línea sindical, pero también se puede dar perfectamente el caso de que no se vote simplemente porque se confía en que los demás lo harán y al final será elegido un representante (quizá incluso el que uno habría votado). Igualmente no está claro que

los trabajadores que se toman un día de permiso o de fiesta cuando se está en huelga estén descontentos con las peticiones sindicales y se opongan a ellas, más bien pueden pensar que su aportación no es determinante, y que al final, gracias a la movilización de los demás, los objetivos reivindicativos se verán cumplidos de forma satisfactoria. O incluso cuando se celebran consultas o asambleas, es posible que muchos que están de acuerdo con las propuestas sindicales, o que se fían del sindicato, no sientan la necesidad de intervenir de forma personal y activa: ¿por qué perder el tiempo en reuniones en las que ya se sabe lo que se va a decir y con las que se está de acuerdo? O, ¿por qué hacer el esfuerzo de hablar en público para decir que se está de acuerdo con todo cuanto se ha propuesto? Es por este tipo de razones por lo que muchos estudiosos del comportamiento político no dan al disenso en la participación activa de los trabajadores el significado de oposición e insatisfacción con los representantes. También es cierto que la pasividad puede encubrir el disenso: esto es muy probable en el caso de que los trabajadores puedan pensar que no tienen ninguna probabilidad de influir en una situación que se puede resolver de forma que no les convenga (y se resignan a ello) o bien cuando piensan que pueden tener otra opción (que no sea la sindical) para conseguir sus propias mejoras. Señales inequívocas de disenso son, más bien, una multiplicidad de comportamientos activos, heterogéneos, que varían según el tipo o área de participación de los trabajadores en el sindicato. En el ámbito de la participación por pertenencia, o participación de tipo asociativo, el disenso se expresa claramente a través de la salida, del abandono de la organización: despedirse, entregar el carnet, individualmente o en grupo (mucho más que el hecho de no inscribirse). En el caso de la participación electoral el disenso se manifiesta con el apoyo a los candidatos no pertenecientes a la organización y, en caso extremo, con la promoción de formas de representación alternativas, del tipo de comités de base, coordinadoras autónomas, etc. En lo que se refiere a la participación en la acción y las movilizaciones, el disenso se podrá manifestar mediante comportamientos de reacción contra las acciones determinadas por el sindicato (por ejemplo contramanifestaciones o contrahuelgas), en formas de lucha que escapan al control sindical. Por último, en la esfera de participación en la definición de la política sindical, el disenso puede dar lugar a comportamientos de oposición, rechazo, petición de cambios más o menos radicales, como cuando se rechazan las bases de acuerdo mantenidas por los dirigentes.

Por esto, además de las opciones de pasividad e indiferencia, de falta de apoyo a la acción, el disenso se podrá manifestar a través de la defección, el conflicto interno en la representación, las acciones alternativas o salvajes (reactivas o militantes), la oposición y la protesta en la confrontación de las decisiones. Podemos observar que se trata de comportamientos que, salvo en el caso de la salida que caracteriza la participación por pertenencia, son formas de protesta y acción alternativas (vosotros o nosotros), que de forma más o menos abierta se desarrollan dentro de los distintos ámbitos de participación, o bien a través de la participación.

Dado que la participación permite la manifestación del disenso (de forma evidente y visible incluso desde fuera, aunque potencialmente debilite la credibilidad sindical ante los oponentes) los sindicatos intentan canalizarla en espacios estructurados; e incluso contenerla y limitarla (por ejemplo, evitando comprobaciones electorales o consultas, o restringiendo el recurso a la acción), lo cual puede ser conveniente a corto plazo, pero si se percibe, podrá volverse en contra a medio y largo plazo al producir desinterés, desconfianza y desilusión entre los representados e incertidumbre y desinformación en las preferencias de la propia base en cuanto a los representantes.

En definitiva, la finalidad de los sindicatos no es intentar maximizar a toda costa la participación de los trabajadores sino más bien propiciar y seleccionar ocasiones y espacios para tal participación que sean lo más congruentes posible con los supuestos estratégicos perseguidos.

#### 4. La participación de los trabajadores

Pero ¿por qué participan los trabajadores en el movimiento sindical en las distintas formas en que pueden hacerlo? Esta pregunta tiene sentido porque, como sabemos, y hemos comprobado de pasada al argumentar sobre el significado ambivalente de la apatía y la pasividad, el acceso a la mayoría de los bienes y ventajas que derivan de la acción sindical no se subordinan a la implicación activa, a cierta forma de corresponsabilización de los representados. Así ocurre con el disfrute de los resultados del convenio colectivo y político, que benefician igual a los que pertenecen a una organización y la mantienen y a los que no lo hacen, a los que han participado en la acción

para obtener unos resultados y a los que no lo han hecho. Lo mismo ocurre en el caso de la tutela que deriva de la presencia y la acción de los representantes en los lugares de trabajo, se ofrece igual a los que han participado en su elección y a los que no se han molestado en hacerlo. Entonces ¿por qué va asumir el trabajador unos costos por obtener aquello que obtendrá también sin hacer nada? (Olson, 1965). Planteado en estos términos, la pregunta no parece tener respuesta, salvo en el caso de que se admita que la participación es el resultado de un comportamiento irracional.

Todo esto sugiere que la decisión de adhesión e implicación se toma analizando las ventajas que cada uno piensa obtener (o, al menos, las desventajas que piensan que va a poder evitar) con la participación, o pagando, por así decir, los costos de cierta forma de participación y que de otra forma no podrían obtener (o evitar) sino con unos costos mayores; lo que significa no sólo que no son satisfactorias las explicaciones que se refieren directamente a los resultados de la actividad sindical que son ventajosos en su aplicación (o sea los éxitos en la contratación), sino sobre todo que las explicaciones adecuadas tendrán que basarse en grados de correspondencia variables entre el conjunto de orientaciones, necesidades, expectativas de los individuos y la capacidad (incontrolada y desconocida) de los sindicatos para ofrecerles ocasiones y espacios de realización y respuesta.

Nos limitaremos aquí a hacer algunas reflexiones útiles para la economía de nuestro razonamiento. En primer lugar, y éste es aparentemente el aspecto más sencillo y evidente, se puede observar que en algunos casos los sindicatos han adquirido con el tiempo la capacidad y los recursos necesarios para ofrecer a los trabajadores beneficios de tipo individual, es decir, servicios de asistencia, información y ayuda en una variada gama de cuestiones relacionadas con el trabajo, la profesión, la previsión (Romagnoli, 1980; Regalia, 1981): la simple participación, sobre todo en forma de inscripción podrá parecer así conveniente si se pretende asegurar un acceso más fácil a ciertas formas de protección y servicio<sup>3</sup>. Esto es lo que ha ocurrido,

<sup>3</sup> Se debería subrayar que la prestación de algunos servicios o asistencia no implica todavía la obligación de la inscripción. La praxis de las diversas organizaciones varía, pero en la mayoría, los trabajadores pueden optar por el pago de una cuota como pago de la prestación obtenida, en lugar de la inscripción. Desde este punto de vista se podría afirmar que no es por obtener una prestación por lo que los trabajadores se inscriben. Pero es de todos sabido que el ofrecimiento de servicios y asistencia es una estrategia clásica de los sindicatos para aumentar el contacto con los trabajadores (sobre todo fuera de las fases de movimiento y movilización). A propósito de ello ver

y sigue ocurriendo, en determinadas áreas y sectores económicos (agricultura, construcción, trabajadores temporales o de pequeñas empresas, especialmente en servicios, etc.). Y sin embargo esto es válido sólo para un número relativamente reducido de trabajadores. Esta es una de las razones que pueden explicar el que haya trabajadores que estén interesados en entrar en contacto con el sindicato, pero no el por qué estarían dispuestos a prolongar en el tiempo su adhesión una vez obtenido lo que necesitaban; además esto no explica la disposición a participar en formas distintas a la de afiliación.

En general, más allá de los contactos ocasionales, que se reducen a la adquisición de beneficios tangibles necesarios para cada trabajador, la adhesión y la implicación se conseguirán cuando correspondan a exigencias, expectativas, curiosidad, necesidades de los individuos relacionadas con procesos de definición del yo, de formación de la imagen que quieren que los demás tengan de ellos, de reducción de la incertidumbre sobre el futuro y con los mecanismos de adaptación e inserción en un ambiente social (en este caso el del trabajo). En otras palabras, las distintas tendencias a la participación en el sindicato y en la acción sindical están en función de las distintas formas de identificación de los individuos (Pizzorno, 1983, 1986).

En las diversas formas personales de identificación las razones específicas por las que uno se puede ver inducido a participar en un determinado sindicato o en una acción concreta son muchas y, en parte, opuestas entre sí. En efecto, un individuo se puede mover por una necesidad general de coherencia con la cultura, los valores del ámbito (también fuera del trabajo) en el que está inserto, o sólo por una indefinida y más genérica urgencia de tener un papel activo y comprobar personalmente lo que ocurre en el ambiente del trabajo en que se mueve. También se puede mover por un sentimiento de identificación y confianza<sup>4</sup> en los planteamientos de una organización, de un ambiente sindical conocido, en el que se siente compren-

las iniciativas anunciadas recientemente por la Cgil (cf. *Corriere della Sera* 3 de noviembre de 1986; *La Repubblica* 4 de noviembre de 1986). Una interesante reflexión sobre el caso alemán se encuentra en Streeck (1978).

<sup>4</sup> Desde este punto de vista se podría demostrar que los éxitos conseguidos por el sindicato en la contratación (que aventajan a los demás) son muy importantes también desde el punto de vista de la adhesión, porque aumentan la confianza del individuo en los que han participado en su consecución. Desde nuestra perspectiva lo que cuenta no es el resultado como tal, sino el hecho de que la capacidad para conseguirlo contribuye a mejorar la imagen de la organización como punto de referencia y de identificación de los individuos.

dido, aceptado, y/o del que se recibe información, indicaciones y orientación en la acción que son útiles para suplir las carencias y reducir la inseguridad de una condición subalterna; o se puede mover por la necesidad de adaptarse al comportamiento dominante en el grupo de trabajo propio, para evitar la incomodidad de la marginación. Según las motivaciones, las tendencias dominantes, encontraremos comportamientos que se parecerán cada vez más a los que podemos llamar de militante sindical, de activista más o menos libre de las ataduras organizativas, de sindicalizado, de gregario socializado. E incluso se podría demostrar que, según las motivaciones, tiende (al menos inicialmente) a darse una mayor preferencia por unas formas, o modelos, de participación que por otros.

Resumiendo nuestras observaciones se puede decir que la tendencia de los individuos a participar en el movimiento sindical se basa, más que en la eventual, ocasional, posibilidad de satisfacer intereses específicos individuales, en un complejo y heterogéneo conjunto de valoraciones, dentro de las vías individuales de búsqueda y afirmación de la propia identidad, en el que se mezclan consideraciones que dependen del propio bagaje cultural e ideológico, la fisonomía del sindicato en un determinado momento, de expectativas sobre el comportamiento y los juicios de los que pertenecen al ambiente o ambientes sociales con los que cada uno se identifica, o bien del que se derivan las recompensas y sanciones por la acción que cada uno valora como significativas.

Teniendo en cuenta estos elementos es posible entender por qué se dan distintas tendencias a la participación sindical incluso en grupos de trabajadores que tienen (en relación con el trabajo) intereses análogos; y por qué esta tendencia puede cambiar en los individuos con el tiempo (como puede ocurrir cuando la identidad, la fisonomía del sindicato con el que se relacionaba, se percibe que cambia, que es distinta; o como cuando, por ejemplo, como consecuencia de un despido o un traslado, se encuentran en un ambiente social diferente).

## 5. Determinantes de la participación

Si reunimos los distintos elementos del razonamiento hecho hasta ahora, el fenómeno de la participación en el movimiento sindical aparece como un conjunto heterogéneo de respuestas que los trabajado-

res (sobre la base de su orientación) dan a las distintas oportunidades que se le ofrecen de implicarse activamente en la formación y mantenimiento de la representación sindical y en la persecución de sus objetivos. En otras palabras, es cierto que la participación, en las distintas formas en que se puede asumir, es un comportamiento voluntario de los trabajadores, pero en su conjunto está condicionada, es decir incentivada o delimitada por la estrategia organizativa de los sindicatos.

Por eso no tiene mucho sentido intentar interpretar el desarrollo en el tiempo de las distintas formas de participación teniendo sólo en cuenta la disposición individual a la implicación, como si se tratase únicamente de una cuestión de buena o mala voluntad de los individuos, como estarían tentados de imaginar los responsables políticos de las organizaciones. Pero tampoco es cierto lo contrario, a no ser que la andadura y el éxito de las distintas formas de participación fueran totalmente dependientes, determinadas por las políticas sindicales.

Desde este último punto de vista podríamos observar que un cierto encamizamiento autocrítico y destructivo, que a veces se difunde en los ambientes sindicales en los momentos de crisis y transformación, frente a la caída o el cambio de los anteriores modelos de participación, no está muy alejado de burdas certezas de que se debe a «falta de voluntad» de los trabajadores (a falta de «espíritu de sacrificio», y cosas semejantes): lo que se supervalora en este caso es que el hecho de participar en el movimiento sindical es el fruto de una gama de decisiones que, salvo en casos muy excepcionales, al menos en la tradición italiana, tienen carácter de voluntariedad, de libre elección, y no el de necesidad u obviedad, una vez que las organizaciones han establecido las cosas de la forma más adecuada y «correcta». El que los trabajadores estén dispuestos a asumir los costes de participar en la representación y/o en la acción del sindicato, aunque, como ya habíamos dicho, puedan gozar ampliamente de los beneficios derivados de la presencia y la actividad sindical aún sin hacerlo, depende en gran medida, aunque no exclusivamente, de factores y circunstancias ligadas al contexto cultural y sociolaboral, además de a la historia personal de los individuos, sobre los que ninguna organización sindical puede tener capacidad directa de influencia y control (esto se puede intentar adecuar o readecuar a *posteriori*).

Por consiguiente, la participación, en sus diversas formas, es más bien el resultado de un encuentro, una correspondencia entre la existencia y la accesibilidad a espacios y ocasiones de implicación de los

trabajadores, ofrecidas por el sindicato sobre la base de las propias estrategias organizativas, y el interés, la tendencia a encontrar soluciones a las propias necesidades y exigencias a través de la adhesión a una organización y/o a una acción colectiva de los trabajadores, de forma individual o en grupo. Esto se puede representar en síntesis en el esquema siguiente (ver fig. 2).

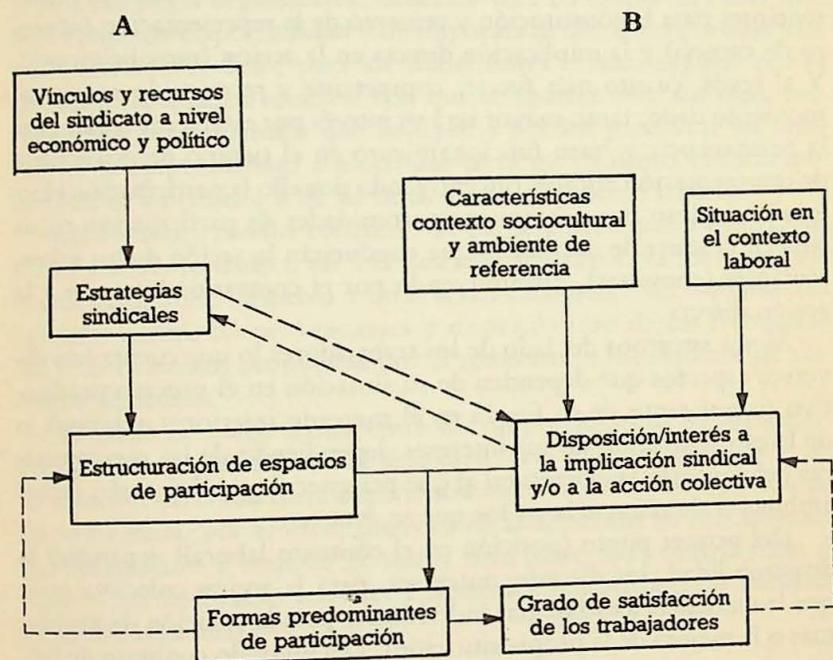


FIGURA 2. Determinantes de la participación en el movimiento sindical

Lo que se pone en evidencia ante todo en el esquema es la relativa independencia y la diversidad de los elementos que influyen en la lógica del sindicato, en el aumento y petición de participación activa de las propias bases en las distintas formas y de todo lo que influye en las motivaciones y tendencias de los trabajadores para aceptar o buscar la implicación (cf. columnas A y B).

Si nos situamos del lado del sindicato, será inducido, según las características del contexto en que opera, o del conjunto de facilidades que puede gozar o de los obstáculos a superar, e incluso de las opciones estratégicas; reivindicativas y organizativas que se persi-

guen, para estructurar de una u otra forma las posibilidades de participación de los trabajadores.

Sin embargo las investigaciones y reflexiones sistemáticas sobre estos aspectos son muy limitadas. Todavía podemos suponer que cuanto más débil sea el sindicato en el terreno económico y menos aceptado como interlocutor por sus oponentes y por el sistema institucional, mayor será la exigencia de adhesión activa de los representantes para la constitución y refuerzo de la representación (número de carnets) y la implicación directa en la acción (movilizaciones). Y al revés, cuanto más fuerte, competente y reconocido sea en un momento dado, tanto mayor será su interés por establecer reglas para la permanencia y buen funcionamiento en el tiempo de estructuras de representación eficaces (incentivando por ello la participación electoral) e incluso por promover oportunidades de participación regulada en la toma de decisiones que conducirán la acción de los representantes (consultas), disminuyendo por el contrario el recurso a la acción directa.

Si nos situamos del lado de los trabajadores lo que cuenta son diversos aspectos que dependen de su situación en el proceso productivo (y por tanto de su fuerza en el mercado interior y exterior), o de la estructuración de sus intereses dependiendo de las características del contexto sociocultural al que pertenecen y, sobre todo, de los ambientes de referencia en los que se mueven.

Del primer punto (posición en el contexto laboral) dependerá la disponibilidad, los distintos intereses, para la acción colectiva (más que la tendencia a estrategias individuales para la solución de problemas o la mejora de la propia situación). Del segundo conjunto de factores (características del contexto sociocultural y de los ambientes de referencia del individuo) dependerán las diversas tendencias a apoyar abiertamente al sindicato (mediante la inscripción, la propaganda), a identificarse con la imagen que de él se tiene. Debemos señalar que los dos órdenes de elementos pueden tener efectos acumulativos de tipo incentivante que faciliten la tendencia a una participación más o menos intensa y general en la acción sindical, surgida de una identificación de tipo ideal; pero también pueden influir alternativamente (facilitando de forma selectiva una forma de participación y no otra); e incluso puede tener efectos que se neutralicen o se sumen en sentido negativo.

Hasta ahora hemos visto cómo son varios los elementos que influyen en la lógica del sindicato, en la búsqueda de participación de la propia base, orientándola hacia una u otra forma de implicación,

y los que influyen sobre las motivaciones de los trabajadores para participar de una determinada forma y no en otra. E intuimos que hay puntos de contacto y de influencia recíproca entre uno y otro lados del proceso.

En el esquema esto lo he indicado con una doble flecha trazada en diagonal. Por un lado las organizaciones sindicales, al definir su propia estrategia organizativa, deberán tener en cuenta en cierta medida el tipo de disponibilidad y de implicación que la propia base manifieste. Por otro lado, para los trabajadores la línea seguida por el sindicato, la imagen concreta con que se aparece ante sus ojos, son elementos fundamentales que influyen y pueden modificar los intereses y la disponibilidad a participar en el movimiento sindical que derivan de su cultura y de su situación en el proceso laboral.

Las formas y modos concretos de participación que prevalecerán en un momento dado o en una determinada situación (de categoría o área geográfica) respecto a otra, serán finalmente la resultante del encuentro entre las orientaciones y disponibilidad de los trabajadores y las ocasiones propuestas por el sindicato, o los espacios de iniciativa ofrecidos.

El grado de congruencia entre el comportamiento de los trabajadores y las expectativas del sindicato, por un lado, y el grado de satisfacción derivado de la experiencia efectiva de la participación de los individuos, por el otro, provocarán la aparición de mecanismos de readaptación y reajuste de una y otra parte, que contribuirán al cambio (*cf.* las flechas trazadas a derecha e izquierda en la parte de abajo del esquema).

## 6. Modelos de participación a lo largo del tiempo

En la primera parte de este razonamiento habíamos visto que la participación de los trabajadores en el movimiento sindical no se presenta como un comportamiento homogéneo, sino más bien como un conjunto diversificado de respuestas a las distintas posibilidades de contribuir personalmente en la formación y permanencia de la red sindical y a la consecución de sus objetivos, bien sea aportando los recursos indispensables para la existencia y el funcionamiento del sistema o manifestando la aprobación o el disenso, en el enfrentamiento con las directrices determinadas por los dirigentes.

Esto tiene importantes consecuencias desde el punto de vista de la interpretación de cuanto sucede, porque significa que no tiene mucho sentido preguntarse, de forma genérica, si los trabajadores participan mucho o poco, más o menos que antes, como se hace con frecuencia. Por el contrario, es más importante entender cuales son las formas típicas, los compromisos predominantes de la participación en un momento dado, en una determinada situación, por qué lo son, y ver que son distintos a los de otros momentos u otras situaciones.

También habíamos visto que los elementos que influyen en el proceso de definición de los tipos y modalidades de participación de los trabajadores, desde el punto de vista del sindicato, son múltiples y diversificados (o bien, los que influyen en el proceso de definición de posibilidad de participación); y también lo son los que influyen en la tendencia de los trabajadores a interesarse, en general, por una implicación con el movimiento sindical, y en particular en una u otra forma de implicación activa (o sea, que podríamos decir que influyen en el proceso de estructuración de una demanda de participación). También se ha dicho que, en cierto modo, los dos procesos se influyen de forma recíproca (como ocurre siempre, continuando con la metáfora del mercado, porque se puede dar una oferta y una demanda); y que, finalmente, los efectos que de ello se derivan, o sea, las formas dominantes de participación, tienden a orientar el comportamiento futuro de las partes implicadas, reforzando cada vez más las orientaciones precedentes y pidiendo cambios.

Todo esto nos sugiere que para hacer cualquier interpretación de las características de la participación de los trabajadores en el movimiento es necesario tener en cuenta bien factores generales del contexto, posiciones estratégicas, y la praxis organizativa de los sindicatos, o bien las orientaciones personales de los individuos<sup>5</sup>. Lo cual puede resultar obvio, pero difícil de llevar a cabo, puesto que para ello es necesaria mucha más información que la que tenemos a nues-

<sup>5</sup> Esto sintoniza con las opciones metodológicas de cuantos explican el desarrollo de la participación en los movimientos distinguiendo un macro nivel de análisis (que es en el que sitúan los cambios estructurales, de donde nacen nuevos o potenciales problemas de protesta), un micro nivel (que es el de las orientaciones y tendencias de los individuos) y un nivel intermedio (que es el de los factores organizativos, o de otro tipo, que relacionan los otros dos, haciendo que la protesta sea eficaz). Ver, por ejemplo, Huberts y van Noort (1986). En nuestro caso, sin embargo, no se trata de explicar sólo la participación en la acción, lo cual hace más compleja la estructura de la explicación.

tra disposición. Pero todo esto pone en evidencia, sobre todo, que no tiene sentido intentar encontrar una lógica duradera y estable en el comportamiento de los sindicatos (una lógica que de por sí sea más adecuada y mejor), porque éstos se encuentran continuamente a la búsqueda del equilibrio entre las presiones (positivas y negativas) que provienen de dentro y fuera del movimiento sindical, y también que no tiene sentido atribuir orientaciones y posturas estables a los distintos grupos o agrupaciones de trabajadores, bien se les divida por la edad (jóvenes/viejos), por la tarea o calificación (trabajadores manuales/no manuales, operarios comunes/calificados, empleados o técnicos), o por su pertenencia política, etc., como se tendió a hacer en el pasado; porque con el tiempo cambian el significado y las consecuencias que se derivan de una determinada situación laboral; porque cambian las experiencias de los individuos e incluso las orientaciones de la acción que derivan de los ámbitos y los valores de referencia; porque puede modificarse la estrategia y el comportamiento del sindicato e incluso su imagen a los ojos de cuantos antes se identificaban con él (o, al contrario, no se identifican).

Teniendo en cuenta cuanto hasta aquí se ha dicho, en esta segunda parte de nuestra reflexión vamos a intentar revisar algunos aspectos de la evolución y las características de la participación en el movimiento sindical en los últimos veinte años. No se trata aún de una interpretación completa, sino de una serie de razonamientos parciales, y de ejemplos, basados en estudios ya existentes, que, sin embargo, contribuyen a bosquejar unos escenarios útiles para situar (e intentar comprender) lo que ahora está ocurriendo.

### 6.1. El modelo basado en las movilizaciones

Tomemos como punto de partida las movilizaciones y protestas que se dieron de comienzo a fin de los años sesenta. También se podría empezar antes o después, naturalmente. Pero lo que ocurre en este período tiene la ventaja de diferenciarse de forma más clara de la praxis precedente, y de constituir, de hecho, una especie de nuevo movimiento, en el que se renuevan y reestablecen, sobre bases distintas, las relaciones entre las organizaciones y sus bases de referencia: lo cual facilita la reflexión siguiente.

Como sabemos, y está documentado en numerosas investigaciones, la forma predominante de participación que en breve se dará en

este período, y más tarde durante largo tiempo, es la participación directa en la acción y el conflicto en sus diversas manifestaciones. En efecto, a partir de la experiencia de algunas fábricas del norte, rápidamente, y en sucesivas oleadas, una cantidad creciente de trabajadores, sobre todo obreros, pero también empleados, en todos los sectores y áreas geográficas, se encontraron implicados repetidamente en un amplio proceso de movilizaciones en el que se descubrió el valor expresivo y liberador de la protesta, en el que se difundió un entusiasmo (en parte ilusorio) sobre la posibilidad de transformar profundamente la situación laboral e incidir, de forma más general, sobre las relaciones sociales, en el que se formaron y consolidaron nuevas esperanzas de solidaridad y sentimientos de igualdad entre cuantos se encontraban unidos por la acción.

Todo esto es sabido (aunque hoy se revise y evalúe). Pero lo que interesa, como fin de nuestro razonamiento, no es tanto la dimensión cuantitativa y cualitativa excepcional del fenómeno, cuanto el hecho de que, en esta fase, para gran parte de los trabajadores, el momento de la movilización central, el momento cardinal en relación con otras formas posibles de participación y de adhesión, que tendían a considerarse más bien como posible corolario. Centralidad del momento de la movilización significa que prevalece la lógica del hacer, del ejercer, del decidir de la persona, dentro del grupo al que pertenece, antes que el de hacer hacer o el hacer decidir a otros designados para ello.

Y, de hecho, no es casual que tuviera tanto éxito, en las fases de movilización, la asamblea como forma de decisión y control sobre la actuación de aquellos que después tendrían el poder de decidir (tratar) con los oponentes; ni tampoco que se afanzara la praxis de pedir que sean amplias las delegaciones de trabajadores interesados en la negociación, o que se difundiera entre los trabajadores el hábito de trasladarse a las sedes sindicales para tener noticias sobre el desarrollo de los hechos y para conocer las novedades de última hora (lo cual no se puede interpretar como indicador de participación en la vida asociativa, sino como una prolongación del deseo de estar implicado personalmente en la acción, aunque sea en los intervalos y pausas de espera).

No es un hecho casual que la adhesión a la vieja forma de representación en la fábrica (comisiones internas) tuviera una adhesión menor y que la nueva forma que se estaba afirmando fuera la del delegado (y a continuación, el consejo de delegados), porque ésta es la concepción que implica una distancia menor entre los representados

y los representantes, estando estos últimos, al menos en principio, sometidos al control continuo del grupo que los ha elegido a través del derecho de revocación.

En cuanto al resto, también el gran incremento de las inscripciones que se ha apreciado en estos años en el ramo de la industria, y que se concentró de forma muy evidente en el año 1970 (+30 %), se debe en gran parte al éxito de las movilizaciones: adherirse al sindicato (a un sindicato que, como sabemos, se había abierto a nuevas experiencias, y se había sometido a una profunda renovación interna, que se planteaba la perspectiva de la reunificación, aceptando las distancias de las divisiones del pasado y asumiendo una fisonomía más congruente con las experiencias unificadoras de los trabajadores implicados en el ciclo de protesta) significaba para el individuo, pero también para el grupo, dar continuidad y estabilidad en el tiempo a la solidaridad y a la identidad colectiva establecida en el curso de las movilizaciones. E incluso ahora, cuando se reducen los momentos de conflicto abierto, la tendencia a prolongar la dedicación e implicación personal explican el fuerte incremento del activismo y la disposición a asumir responsabilidad en los enfrentamientos del grupo al que se pertenece, convirtiéndose en delegados. Claramente, en este período los sindicatos no deben pedir inscripciones, ni activismo, que son abundantes y parecen producirse de forma natural, como si fuesen comportamientos obvios para los trabajadores; lo cual, como sabemos, y como muestran los modelos de comportamiento extendidos en los períodos anteriores y que siguen a los ciclos de protesta, o en los sectores más al margen de ello, no se corresponde, sin embargo, con la realidad.

Preguntarse por qué la participación en el sindicato y en la actividad sindical es tan intensa y rica, en sus diversas manifestaciones, en el período a caballo entre los años sesenta y setenta equivale a buscar las razones de la dirección, de la difusión, del éxito en los años de las movilizaciones. A propósito de ello, remito a estudios ya existentes (Crouch y Pizzorno, 1977; Pizzorno, Reyneri *et al.*, 1978; Tarrow, 1986). Pero vale la pena señalar brevemente que en la explicación se deben tener en cuenta múltiples factores que influyen en la estrategia de los sindicatos y la disposición y tendencia a la implicación de los trabajadores (*cf.* el esquema ilustrado anteriormente).

Lo que se revela, pues, como determinante, es la suma de diversos elementos; por un lado, se da en este período una situación de expansión económica, determinada por el desarrollo de la demanda internacional, que crea los prerrequisitos para el fortalecimiento del

sindicato en el plano reivindicativo, a ello se superponen, sin embargo, los efectos de una anterior y duradera debilidad sindical, bien en el terreno político y contractual (lo que había provocado la acumulación de una amplia gama de cuestiones sin resolver), o bien en la relación con los trabajadores (lo que había estimulado la búsqueda de iniciativas no convencionales a distintos niveles y la disposición a la apertura y a pedir y admitir aportaciones, incluso en formas imprevistas, procedentes de la base). Por otro lado, están las consecuencias de una fase de racionalización organizativa en las empresas que hizo aparecer como obsoletas las reglas tradicionales de la carrera obrera y creó insatisfacción; a esto se unen los efectos de una gran expansión del trabajo industrial, sobre todo en los sectores de producción de masas, que se produjo con la introducción de jóvenes generaciones de obreros sin ninguna experiencia en el trabajo industrial, con escasa o ninguna familiaridad con las organizaciones de representación de los trabajadores y expuestos a la influencia publicitaria de los modelos de consumo de una sociedad opulenta, pero también sensible a las reivindicaciones contestatarias, autoritarias y en parte utópicas de los movimientos juveniles, lo cual facilitó, una vez rotas distancias y superada la inseguridad de los más experimentados (después del éxito de las primeras huelgas), la difusión de la tendencia a participar directamente en la acción conflictual y, en general, como ya habíamos visto, a querer estar presente en persona en lugar de delegar en otros la responsabilidad de la acción. Esto es lo que ocurre cada vez que un nuevo grupo social, sin experiencia en la acción colectiva y al margen de la representación, descubre la fuerza y el éxito que pueden derivar de la propia movilización.

En definitiva, la posibilidad de afirmación del modelo de participación<sup>6</sup>, que se centra en las movilizaciones, es el resultado de una combinación muy particular y excepcional de circunstancias. Junto a esto, en este período sigue teniendo influencia el modelo, hegemónico antes, de participación ligada a la pertenencia y a la identificación organizativa sobre bases ideológicas opuestas, lo que crea, en realidad, como muestra una relectura de cuanto ocurre en las distin-

<sup>6</sup> Aunque la distinción no es siempre rigurosa, dependiendo de si por participación entendemos simplemente las distintas formas posibles de implicación de los trabajadores, de las cuales ya hemos propuesto una primera clasificación. Cuando hablamos de participación nos referimos también a un conjunto, en cierto modo estructurado y coherente, de comportamientos que caracterizan (de forma ideal-típica) la participación de individuos o grupos en un momento dado, y que se organiza en torno al rol central asumido por una o más formas de participación.

tas situaciones, contrastes y tensiones. Y no sólo eso. Recordemos que además se está afianzando, en la dinámica del fortalecimiento general del sindicato incluso en el plano institucional, sobre todo entre los trabajadores dispersos de la agricultura, de algunas áreas del terciario, de la construcción, un modelo de participación totalmente opuesto al que se centra en la acción.

Este modelo se basa, en realidad, en la centralidad de la adhesión a un sindicato con el fin de obtener ventajas y servicios de tipo individual, mientras que la implicación en la acción y la participación en las decisiones tienen un papel totalmente marginal: acción y decisión de hecho se consideran competencia principal de la organización, por eso puede reclutar adeptos sobre la base de sus relaciones con las instituciones y los ambientes políticos, además de sobre la base de las leyes. Quizá el ejemplo más claro es el de la participación en el sindicato que se ha consolidado entre los braceros, en especial en las regiones meridionales, en este caso el elevadísimo número de adeptos está muy relacionado con las facilidades que cada individuo recibe en cuanto a acceso a la asistencia y a la previsión, pero también con la posibilidad de usufructuar servicios de consulta e información y de apoyo en una amplia gama de cuestiones (Romagnoli, 1980).

Sin embargo, como sabemos, debido a que se sigue dando la tendencia a la movilización (sobre el deslizamiento conflictual, ver Bordogna y Provasi, 1982), y por el éxito cuantitativo y cualitativo de participación en el movimiento, acaba por encontrarse reforzada la convicción de la supremacía de la validez y bondad general de un modelo de relación entre los trabajadores y el sindicato fundado en la participación de la masa en la acción, el más factible fuera de las reglas predefinidas que aparecen como impedimentos y trabas burocráticas. Todo esto tiende a traducirse en opciones de valor e ideas de fuerza de las que son presa rápida los trabajadores, militantes y sindicalistas que se forman en estos años, y también gran parte de los observadores de cuestiones sindicales, consolidándose en una cultura que resiste más allá de las circunstancias que la habían determinado. Por tanto, arraiga la idea de la supremacía de la acción conflictual y de la participación directa abierta a todos respecto a la negociación y la acción a través de los representantes; de ahí la infravaloración de la competencia y la habilidad necesarias para la actividad sindical; las deficiencias, en los enfrentamientos, en las divisiones de los roles y en la definición de los distintos niveles de decisión y las diversas competencias; el desinterés, cuando no un sutil des-

precio, por la praxis de la democracia formal y por el establecimiento de reglas que garanticen el derecho al control, a través de formas más indirectas de implicación, incluso a cuantos no participan activamente y en persona en la acción y las decisiones.

Todo esto será una rémora cuando sea necesario el cambio, no sólo porque lo hará más difícil, sino sobre todo porque obligará a los grupos dirigentes a llevarlo a cabo de hecho, evitando discutir sobre ello abiertamente, refiriéndose por el contrario a modelos de comportamiento que hayan tenido mayor éxito y aprobación, idealizándolos.

## 6.2. La diversidad de los comportamientos de participación

Avancemos en el tiempo hasta finales de los años setenta. El primer aspecto que se hace evidente es la ruptura de la coherencia y la unidad en la forma de participación en el sindicato y en la actividad sindical que se basaban en la movilización y en la implicación en la acción. En realidad, se rompe el nexo entre participación en el conflicto y la tendencia a adherirse a la organización: en lo que se refiere a las inscripciones, tienden a recuperar espacio por razones ligadas a las distintas ideologías, salvo en los casos en que se producen nuevos ingresos en la escena sindical a través de la lucha, como ocurre en el caso de pequeñas y medianas empresas en áreas periféricas. Se rompe el nexo, entre participación directa en momentos de información y consulta en las asambleas y la posibilidad de influir de forma evidente e inmediata en la toma de decisiones. Se rompe, finalmente, el nexo entre la actividad de representación de los grupos de trabajo y la participación en la elaboración de las estrategias sindicales. Pero lo que también es evidente es que la ruptura con el modelo de participación basado en la adhesión colectiva a la acción no se ve sustituida por otros modelos, otros proyectos, ni siquiera por un debate abierto sobre el tema. Por el contrario, en los casos en que se afronta la cuestión de la relación entre sindicato y trabajadores (por ejemplo con ocasión de la reforma de la organización), se reitera la necesidad de reforzar el modelo precedente, que sigue siendo un punto de referencia, que impide asumir y valorar cuanto de nuevo comienza a esbozarse.

Los datos de que disponemos sobre este último punto de vista son escasos, pero significativos. Si tomamos en consideración la ad-

hesión a las organizaciones sindicales, los datos añadidos indican un sustancial aumento de las inscripciones hasta finales del decenio, lo cual se debe en gran parte al resultado de mecanismos de protección sindical, como por ejemplo la renovación automática de las delegaciones. Pero algunos estudios sobre grandes empresas del norte (Cerriss, 1985) sugieren que se está produciendo una diversificación en el comportamiento de los obreros, entre los cuales comienza a difundirse una tendencia al alejamiento de las organizaciones de miembros, mientras que entre los trabajadores no manuales, por el contrario, en los tres últimos años del decenio ha aumentado la tendencia a inscribirse: esto es tanto más extraordinario si tenemos en cuenta que no se trata de un acercamiento determinado por una atención sindical a los problemas de estos trabajadores, mayor que en el pasado, y que por tanto no se puede explicar mediante un aumento de las esperanzas a su favor en los enfrentamientos de la acción sindical.

Por otro lado aumenta la disposición a participar en las elecciones para elegir a los propios representantes en los lugares de trabajo, también fuera del área de los operarios y de la categoría industrial; mientras que se reduce y, en conjunto, es menor que en el pasado, la disposición a asumir directamente funciones de representación. Sin embargo, al menos en situaciones en las que la acción sindical está en condiciones de reaccionar ante las condiciones cambiantes que caracterizan este período, aumenta la tendencia a elegir delegados también en sectores ocupacionales, como los trabajadores no manuales, que en el pasado habían sido los más reacios a hacerlo<sup>7</sup>. Lo cual quiere decir que en general aumenta el interés por tener unos representantes, a los que posiblemente se podría confiar la solución de cuestiones de todo tipo, en lugar de buscarla directamente; mientras que cada vez es más selectiva y difusa (no abundante, pero concentrada en determinadas categorías de trabajadores) la disposición a ser representantes. Por el contrario, desde este punto de vista, diversos indicadores parecen sugerir que aumenta el interés por una implicación limitada y especializada, y no totalizadora y genérica, como era antes; pero esto se enfrenta con la dificultad de encontrar espacios adecuados en este sentido en la praxis sindical consolidada, de forma

<sup>7</sup> Esto es lo que emerge, por ejemplo, de los resultados de una investigación sobre las características y comportamientos de los delegados en las empresas químicas de la provincia de Milán, que se realizó en los años 1979-1980, y que no se ha publicado.

que el empeño resulta desalentador (como lo demuestran las altas tasas de dimisiones de nuevos delegados a los pocos meses de las elecciones de los consejos).

En lo que concierne a la participación directa en la acción, se produce una diferenciación entre la adhesión instrumental a las huelgas de tipo reivindicativo, siempre basada más en el cálculo de las ventajas obtenidas que en los costos que han tenido para los distintos grupos de trabajadores (De Masi *et al.*, 1985) y la adhesión basada en la lealtad, la identificación con la organización sindical, en el caso de las huelgas sobre objetivos generales. En ambos casos disminuye cada vez más el valor expresivo de la movilización que, por el contrario, había tenido un gran peso en los años anteriores.

Por último, desde el punto de vista de la participación en el proceso de toma de decisiones, cada vez aparece más deteriorada la asamblea como instrumento, y en especial las grandes asambleas generales, en cuanto que disminuye la función original de unidad y enfrentamiento de los trabajadores en cuanto a la definición de la política reivindicativa, y de las técnicas conflictuales. No es una casualidad el hecho de que la mayor participación se produzca, en general, cuando se prevé que realmente se va a poder decidir, o enfrentarse eficazmente a las decisiones tomadas, o que se podrían tomar, en reuniones convocadas fuera de los espacios oficiales. Sin embargo, vale la pena recordar que es frecuente en estos años la existencia de una poca usual disposición a participar en asambleas de los trabajadores más instruidos, cuando en ellas se discuten cuestiones generales, de relaciones con el gobierno, de medidas de política económica y otras similares. Esto quizá sea síntoma de que está tomando cuerpo una nueva exigencia de ser informados (más que de ser llamados a la acción o a la toma de decisiones). Es probable que una cierta falta de preparación de los sindicatos para tenerlo en cuenta acabe por impedir que se difunda y que transforme la asamblea en una nueva oportunidad de información y formación de alto nivel.

Que algo nuevo está surgiendo, a la vez que se produce la desintegración del anterior modelo hegemónico, parece sugerirlo ese conjunto de signos variados relacionados con la adhesión a las organizaciones, la participación electoral, la utilización de la acción, el interés por la información. Aunque se trate de signos que casi pasan desapercibidos dentro de la cultura aún dominante en este período del movimiento sindical.

Pero, ¿por qué se produce el cambio? Las razones son distintas si se parte de la estrategia y la praxis organizativa y de toma de deci-

siones, o si se parte de la cultura y las orientaciones de los trabajadores.

Del primer aspecto es del que tenemos, probablemente, mayor número de estudios y reflexiones sistemáticas. Lo que interesa en particular a nuestro punto de vista es que los sindicatos, para optimizar la capacidad de defensa del trabajo, explotando al máximo su mayor posibilidad de presión incluso en el terreno político, en una situación de crisis económica y de organización y reestructuración productiva que debilitan considerablemente el poder adquisitivo de los trabajadores (y especialmente de los obreros no cualificados, que habían sido el centro de la anterior expansión sindical) emprenden una nueva andadura encaminada a reunir, seleccionar, gestionar de forma solidaria y coordinada las distintas demandas procedentes de las bases. Como sabemos, el resultado es una recentralización de la estrategia reivindicativa, que se desarrollará en distintas fases opuestas y tormentosas y que está relacionada con diversas consecuencias en el plano de la praxis organizativa y de toma de decisiones, en el plano de la utilización de la acción y, de forma más general, en el de la imagen y la fisonomía con que se presenta la organización.

En el plano de la praxis organizativa y de toma de decisiones, al aparecer como contradictorias una autonomía y una iniciativa difusa que se basaban en relaciones de fuerza en cada caso, se iniciaron procesos de racionalización (de los cuales el diseño más completo es el de la reforma organizativa) para establecer o restablecer normas, procedimientos y ámbitos de competencia en los distintos niveles en que está articulada la organización. Pero más que como consecuencia de un proyecto coherente, que ofrece reglas de referencia para el comportamiento de los representantes y de los representados, el cambio es el resultado de un mayor control del exterior, o de una tácita sustracción de competencias en los niveles inferiores, así como en los lugares de trabajo no se fomentan los aspectos más negativos según la cultura participativa dominante (como la reducción del papel decisivo de las asambleas, o la diversificación de las competencias de los delegados, los ejecutivos o los coordinadores).

En cuanto al recurso a la movilización se observa un uso más calculado del conflicto, intentando evitar las formas duras: esto termina por provocar el descontento entre los trabajadores que intentan obtener más mediante una mayor presión conflictiva.

En el plano de la imagen que el sindicato intenta ofrecer de sí mismo, de forma más explícita que en el pasado, intenta presentarse como un sujeto experto y responsable de transformaciones y mo-

demerzaciones de la sociedad, que acepta medirse de hecho con los problemas más urgentes de tipo económico y social, esto desorienta a las bases más radicales, pero en conjunto probablemente contribuirá a reactivar los mecanismos de diferenciación entre las organizaciones, sobre la base ideológica.

Si nos situamos en el punto de vista de las orientaciones de los trabajadores, el cuadro ofrece grandes contrastes y una rápida evolución. De un lado, entre los operarios (que comienzan a perder peso e importancia en la actividad productiva), los cambios tecnológicos y organizativos dentro de las empresas y la movilidad externa provocada por la crisis se pone en movimiento un proceso, en principio subterráneo y poco visible, de erosión y ruina de las redes de relaciones y de la solidaridad que antes estaban consolidadas: en otros términos, en muchos casos se reducen materialmente, para los individuos, los anteriores ámbitos de referencia, de reconocimiento e identificación colectiva, de socialización sindical y política del trabajo. A este proceso de erosión de las bases sociales de la participación colectiva en el movimiento sindical se une la desorientación y la desilusión de cuantos habían encontrado en el sindicato el lugar de implicación directa con el que contar personal e inmediatamente, y que no se reconocen en la nueva estrategia sindical, que no se centra en la fábrica y parece demasiado acomodada.

Es muy distinto lo que ocurre entre los trabajadores no manuales, cuya importancia, incluso en términos numéricos, está en expansión fuera y dentro de los sectores industriales. Porque en este caso, el aumento cuantitativo que hace impracticables y prácticamente imposibles los tradicionales mecanismos empresariales de integración sobre la base de una especial relación fiduciaria, facilita, incluso más allá de los círculos restringidos de los trabajadores más politizados, la difusión de una nueva sensibilidad hacia la tutela sindical e incluso, en determinadas condiciones, en coherencia con la propia cultura, una nueva disposición hacia la implicación activa y la participación en el sindicato. A ello se une el hecho de que la nueva imagen del sindicato responsable, aceptado en el terreno político y menos amenazadoramente conflictivo, está en condiciones (sobre todo en la situación de nuevas esperanzas de cambio y reforma que caracteriza el final de los años 70) de hacer presa en los trabajadores más asimilados culturalmente a las clases medias reformistas, facilitando su adhesión más o menos activa (precisamente porque estaban dispuestos a retraerse en cuanto vieron en la acción sindical la posibilidad de un cambio radical dirigido desde fuera de las instituciones).

Los diversos elementos que hemos revisado pueden explicar diversas vías de cambio y/o de innovaciones en las formas de participación. En primer lugar se producirá el establecimiento de nuevas dimensiones de la implicación activa y de la identificación organizativa, sobre todo entre los operarios; lo cual, dada la intensidad de la adhesión anterior, llevará a la pasividad y la indiferencia, más o menos cargadas de resentimiento (o, por el contrario, dará lugar a la oposición abierta y radical), o bien a la elección de formas de participación de tipo más bien instrumental, en las que, de hecho, más que como consecuencia de una opción de principio, aumenta el espacio de los representantes (delegaciones). En las categorías de trabajadores con menor implicación activa en el pasado, en especial los trabajadores no manuales, por el contrario se desarrollarán, en un breve período, nuevos intereses hacia una adhesión de tipo ideal, con un debate sobre la importancia de las cuestiones generales con las que el sindicato intenta enfrentarse, e incluso con una asunción de responsabilidad limitada y basada en la propia competencia, que aún se encuentran con espacios de expresión inadecuados y escasas posibilidades de consolidarse.

En realidad en este período no se consolida un modelo nuevo, hegemónico, de participación. Lo que sí aparece como determinante y crucial, porque actúa como bisagra entre las orientaciones y directrices de las organizaciones y los distintos comportamientos y las demandas heterogéneas de los grupos de trabajadores, es más bien la participación leal, fungible y variada de los militantes. Sin embargo esto tiene desventajas, porque al moverse fatigosamente en un campo marcado por la desilusión y la apatía de la mayoría, y además recorrido y complicado por la curiosidad hacia lo nuevo, por la disponibilidad mucho más selectiva y crítica de algunos, tenderán la mayoría de las veces a intentar acentuar la centralidad de su propio rol (desalentando implícitamente a los demás para la asunción de responsabilidad, desarrollando la retórica del espíritu de sacrificio, etc.), y tenderán además a adoptar comportamientos de conservación y repetición de lo ya experimentado. Así se retrasa la posibilidad de un reajuste efectivo, mientras se acusa el peso que deriva de la impracticabilidad de la praxis heredada del pasado.

### 6.3. ¿Cuál es la situación hoy?

Si avanzamos aún más, hasta estos últimos años, la característica que tiene la tendencia de los trabajadores a la moderación en el sindicato

y a que se les permita implicarse, son cada vez más intangibles y huidizas, como es obvio cuando se intenta interpretar y dar sentido, desde un punto de vista reconciliador a una serie de signos dispersos y reunidos de una forma un tanto casual, sin disponer aún de estudios sistemáticos sobre ellos. Más aún que en períodos anteriores ahora nos debemos contentar con conjeturas, y puede ser, por tanto, oportuno invertir el orden de exposición, partiendo de aquellos elementos que pensamos que son determinantes.

Si consideramos el contexto general en el que se mueven los sindicatos, encontramos algunos rasgos del período precedente: al menos en un principio, siguen pesando los efectos de la crisis y de los procesos de reestructuración, que requieren compromisos y soluciones coordinadas a nivel central; y continúan, e incluso se acentúan, los cambios en la composición del trabajo. Pero muchos elementos son distintos; no sólo el marco político, en el que se da una nueva dimensión al espacio atribuido al sindicato, o la estrategia, más agresiva de gran parte del mundo empresarial; sino, sobre todo, en que, respecto a antes, los sindicatos soportan las consecuencias de la «derrota» frente a la parte contraria (representada de forma emblemática por los acontecimientos de 1980 en la Fiat) y, de forma más general, de las crecientes dificultades de relación con sus propias bases más tradicionales, estas dificultades se pusieron en evidencia durante las consultas del 82. Esto ha dado lugar a distintas estrategias de comportamiento de las organizaciones sindicales a nivel centralizado, pero hay una sensibilidad común renovada en los enfrentamientos de los trabajadores, de quienes se pretende reavivar y prolongar la adhesión. El resultado y una acentuada disposición, llena de incógnitas e incertidumbre, a hacerse oír y a conocer las opiniones y las peticiones de los representantes, a través de la disposición de canales y espacios inéditos de consulta y sondeo, e incluso a experimentar formas de acción insólitas, o a una utilización distinta de la acción conflictiva (menos negociada y ritual). El recurso al referéndum, a investigaciones cognitivas, la constitución de organismos de representación para la presentación de peticiones y la elaboración reivindicativa de secciones o categorías especiales del trabajo (los cuadros, los técnicos, las mujeres, los jóvenes), un mayor acceso a la información y a la formación, son indicadores de una orientación más abierta y decidida a la innovación en la relación entre los representantes y los representados.

Entre los trabajadores continúa el proceso de terciarización de las ocupaciones, lo que da lugar a la delimitación de nuevas figuras y

oficios de alto o bajo contenido profesional, en cierta medida contagiados del alto grado de flexibilidad y adaptabilidad requeridos por la prestación laboral. Se trata de una transformación que tiende a compaginar, en los lugares de trabajo, el equilibrio establecido entre los distintos grupos ocupacionales: sucesivamente emergen nuevas posiciones que se crean en el interior de los sistemas sociales de las empresas, mientras otras decaen, lo cual facilita la difusión de orientaciones de tipo individualista hacia el trabajo, la profesión, pero probablemente favorece también la aparición de nuevas tendencias para redefinir la identidad del grupo.

Pero se da otro proceso que se superpone parcialmente al primero, es el del recambio generacional, que determina la inclusión en varias posiciones laborales de jóvenes, y esto se dio en un grado mucho menor en generaciones precedentes, han estado socializados desde la etapa escolar hasta el conocimiento y la implicación en la vida política, o que han experimentado en mayor medida la posibilidad de una implicación pública de tipo civil, de ciudadanos responsables (por ejemplo en los organismos escolares), menos homologable con la politización de base ideológica tradicional; estos jóvenes en muchos casos han debido adaptarse a un largo recorrido de búsqueda de oportunidades de trabajo, desarrollando posturas individualistas de autotutela y desafío; y luego se integran en ámbitos laborales en los que la presencia sindical es, o ha llegado a ser, débil, poco compacta, resquebrajada, incapaz de favorecer la socialización del trabajo en torno a valores y praxis de solidaridad que permitan una continuidad cultural en las generaciones de trabajadores. Todo esto ha dado resultados que van al menos en dos direcciones opuestas: por un lado aumenta una cierta extrañeza y un despegue cultural entre los trabajadores más jóvenes y el sindicato, sobre esto se sabe poco y aún se percibe poco interés y curiosidad por ello (algunos estudios recientes han revelado desinformación sobre el sindicato y sus relaciones entre los más jóvenes, lo cual parece desconcertante en relación con generaciones anteriores); de otro lado, sin embargo, y precisamente porque estaban escasamente informados sobre todo cuanto había ocurrido, ya que no tenían experiencias anteriores que defender en el sindicato, estos jóvenes se pueden mostrar más abiertos y dispuestos a la implicación en la acción sindical que los sindicalizados, si la ven útil, y más abiertos también a formas de participación (como el referéndum, o situaciones de información, por ejemplo) en cierto modo diferentes de las que eran hegemónicas antes, o incluso identificándose con posiciones y orientaciones diversas.

Por lo demás, es probable que, durante un largo período de crisis y continuo reajuste en los lugares de trabajo, se difundiera entre muchos trabajadores de anteriores generaciones una tendencia a la adaptación pragmática y realista, y un distanciamiento, no sólo basado en el cinismo y el desencanto, respecto a valores, praxis y expectativas consolidadas en la fase dominada por la movilización y la participación del movimiento; con la excepción, quizá, de áreas de trabajadores de determinadas grandes empresas que habían estado en el centro de la estrategia y la iniciativa sindical en el pasado, arraigada y consolidada en una militancia fuerte y aguerrida, y que más tenía que perder con el cambio.

Si tenemos en cuenta estos diversos elementos, es lógico esperar una difusa y sensible transformación de las orientaciones de los trabajadores hacia el sindicato y la acción organizada, e incluso de los modelos y formas de participación con posibilidad de éxito. En cuanto al sindicato probablemente se esperará una actuación eficaz y competente del representante, y además transparente y sujeta al control democrático de los representados. Esto puede parecer obvio, pero no lo es tanto si se tienen en cuenta las funciones fundamentales que el sindicalismo italiano ha asumido en el tiempo, como lugar de integración social a través de la organización de la solidaridad, como ámbito de formación, información e identificación cultural e ideológica del individuo y de los grupos en el trabajo. Para gran parte de los trabajadores el sindicato no tendría por qué tener el rol de referente central de la identidad (como parecen sugerir diversos sondeos de opinión; Urbani y Weber, 1984), sino ser un punto de referencia privilegiado en la tensión producida por nuevas necesidades de igualdad y justicia social. Todo esto se puede relacionar con la multiplicación y la fragmentación de la dependencia y la situación social de los individuos. Pero precisamente porque adquiere una nueva dimensión el espacio del y para el sindicato en la experiencia laboral y en la cultura social y política de los individuos, y se reducen las expectativas sobre él (atenuando los riesgos de una desilusión más), aumenta el alejamiento crítico y el deseo de controlar, verificar en persona la utilidad de la acción sindical en el propio caso en relación con otras posibles.

Igualmente, en lo referente a la acción y al conflicto, cuya utilización se va difundiendo incluso fuera de los círculos de trabajadores más unidos tradicionalmente al sindicalismo confederal (entre médicos, magistrados, e incluso dirigentes), aparecen desprovistos de valores expresivos y radicales; mientras que podríamos decir que

se afirma una visión más utilitaria e instrumental de la huelga, que se considera no una cosa buena o mala per se, sino un medio cuyo sentido se debe analizar y sopesar en cada caso.

Así es probable que desde el punto de vista de la participación tengan más éxito aquellas formas y especies de participación que permitan a los individuos, en primer lugar, la expresión, de forma individual, de sus preferencias y la valoración de las propuestas de la representación, lo cual, quizá, si se está dispuesto a delegar temporalmente la actuación «técnica» de las decisiones en lugar de mantenerlas incluso con la acción, parece más oportuno. Pero, por otro lado, también es probable que, de forma más general, se dé un mayor interés por una participación activa en la elección de los propios representantes, más que por la adhesión (como cosa hecha) a una organización colectiva.

Desde este punto de vista parecen más comprensibles los hechos y ejemplos de los que partimos al principio, que, al menos en parte, son el resultado de una mayor apertura a lo nuevo, de las organizaciones sindicales, como ya habíamos señalado. El éxito del referéndum entre los trabajadores del metal, en el que se dio una participación sorprendente, mayor que la prevista (y no es casual que esto ocurriera fuera de las zonas y centros en los que probablemente el modelo de participación centrada en la movilización era más resistente); el interés, incluso en lugares con poca experiencia sindical (y quizá precisamente por esta circunstancia) por elegir representantes sindicales, y no tanto por inscribirse; la disposición a discutir, enfrentarse, informarse, sobre todo en pequeños grupos, en los que cada cual pueden encontrar suficiente espacio para la expresión, entorno a cuestiones cruciales para el trabajo, y la profesión dentro de espacios sindicales: todo son señales de que existe un interés difuso, en contra de lo que afirma la mayoría, por la presencia y la actuación del sindicato, o por formas de regulación colectiva de muchos aspectos de la relación laboral. Pero también son indicio de una tendencia a dar preferencia a aquellas formas de implicación en las que cada uno actúa e influye como individuo, con las propias opiniones (de «ciudadanos» interesados en la información y la responsabilidad civil), y con vistas a objetivos claros y definidos. En cuanto a lo demás, la mayor disposición a participar en la acción cuando se imponen las huelgas y se dirigen a nivel local y sus efectos pueden ser verificados por los participantes fácilmente (como ocurrió en la movilización para negociar los precontratos de los obreros textiles), o cuando las formas de presión se adoptan de forma selectiva y apro-

piada a la situación y a los objetivos (como ocurre en la contratación integradora especialmente en las situaciones menos tradicionales para el sindicato), es la confirmación de una tendencia a la implicación directa, siempre que esté basado en elementos controlables y verificables, y no sólo en la petición de una adhesión basada en una lealtad genérica.

En definitiva, si es lícito extraer conclusiones en base a estos apuntes heterogéneos a los que ha intentado dar sentido, al menos de forma provisional, se podría decir que la situación hoy, pasada la mitad de los años 80, se caracteriza, desde el punto de vista de la participación en el movimiento sindical, por la centralidad de los procesos de información entre representantes y representados y viceversa. Esto significa que es crucial, en las organizaciones, la capacidad para ofrecer elementos que permitan la formación de una complicidad y de una valoración personal, y de disponer espacios duraderos para que esto pueda ocurrir no sólo de forma esporádica; por parte de los trabajadores, es necesaria la posibilidad de manifestar individualmente las propias preferencias y opiniones (y ver que luego se tienen en cuenta) y de participar en la toma de decisiones.

Lógicamente esto plantea problemas inéditos a las organizaciones, mayores cuanto más confianza hayan puesto en la simplificación de los procesos de información establecidos por la existencia de relaciones de fidelidad o por el hecho de poder contar con orientaciones culturales e ideológicas consolidadas y compartidas.

Pero éste es un aspecto que desborda los límites de nuestro razonamiento. Lo que sí nos podemos plantear aquí es qué sucederá, a largo plazo, si después de la intensificación entre representantes y representados en torno a formas de participación en los procesos de información y decisión, no se crean las condiciones para que se dé una nueva disposición a hacer durar en el tiempo la implicación experimentada como consecuencia de una confianza renovada: podemos preguntarnos si los signos recientes de renovación de las inscripciones entre los trabajadores activos van quizá, al menos en parte, en esta dirección. Pero ante la carencia de otros datos obviamente no es imposible responder, pero sin duda esta interrogante puede ser, al menos, una hipótesis de trabajo si tenemos en cuenta cuan costosos son (para ambas partes) los procesos de información, tanto en el sentido de ofrecerla como en el de adquirirla; y qué importante sería para los individuos el poder contar con un ámbito que constituya para ellos un lugar potencial de seguridad (aunque lo fuese en una forma más limitada y restringida que en el pasado). Con esto no de-

bemos pensar en la inevitable y optimista repetición cíclica de lo ya ocurrido: de hecho cambia, si nuestras suposiciones son reales, el prerrequisito, el detonador inicial que mueve a la participación, y seguramente cambia la filiación, imaginada y esperada, de las organizaciones a las que el individuo puede desear adherirse, lo que significa que si ésta no fuese adecuada, deberíamos esperar una repetición de la pasividad y un nuevo alejamiento.

Pero más en general, abandonando las conjeturas acerca de posibles evoluciones futuras y dando un paso atrás, queda mucho por explicar y comprender de cuanto ocurre hoy. La pregunta básica para la que sería necesario encontrar respuesta se refiere al grado de difusión y diversificación de las tendencias y orientaciones de los trabajadores que antes habíamos intentado individualizar: ¿Se trata de tendencias homogéneas y difusas, entre trabajadores jóvenes y trabajadores con más antigüedad en el trabajo y/o con anterior experiencia sindical, entre trabajadores manuales y no manuales? O, por el contrario, ¿las diferencias generacionales, y, por tanto, las diferentes experiencias vitales de cada uno, los diferentes modelos de socialización en el trabajo y la política, o la variedad de las posiciones laborales tienden a diversificar las orientaciones hacia el sindicato y la acción organizada? A esto no se puede contestar sobre la mesa de trabajo, sin unos datos sistematizados. Sobre la base de los elementos reunidos anteriormente se puede avanzar la hipótesis de que, en cierta medida, las diferencias que surgen de las distintas experiencias de cada individuo, son menos profundas, o, quizá, menos estructuradas que en la fase inicial de la crisis de participación en el movimiento. Hay una serie de razones para ello: los ambientes en que se mueven son más diferentes y dispersos, los límites del trabajo manual se han vuelto más inciertos y no los del trabajo productivo e improductivo; ha aumentado la movilidad entre la ocupación y los lugares de trabajo; en general, se han degradado las anteriores adscripciones políticas; obviamente, porque en los enfrentamientos se ha dado una amplia difusión de la insatisfacción con los modelos y la praxis de acción sindical que en tiempos estuvieron consolidadas. Pero, de hecho, podemos imaginar que, paradójicamente, el aumento de la movilidad y la diversificación de las experiencias individuales y la disminución de los valores de referencia acabarán produciendo un efecto homogeneizador que reduzca la ruptura sistemática, y una comunicación cada vez mayor (incluso en el caso de los trabajadores menos jóvenes, con la excepción tal vez de obreros aislados en las grandes fábricas «históricas» para el sindicato) ante una situación de ines-

tabilidad e incertidumbre. Esto no quiere decir que se haya dado una mayor igualdad entre todos, sino más bien que están igualmente inseguros, y, por tanto, su disponibilidad para buscar elementos que aclaren su situación y les consigan mayor seguridad sería amplia y difusa. Que esto quizá desemboque en el sindicato no está claro, depende de muchas circunstancias, y, naturalmente, en gran medida de la respuesta sindical.

## 7. Conclusiones

Hemos visto que la participación de los trabajadores en el sindicato y en la acción organizada no es un fenómeno compacto y estático que conserve a lo largo del tiempo una misma fisonomía y responda a análogas exigencias, sino que es algo multiforme y mudable, que da lugar al predominio de comportamientos distintos, y que, sobre todo, corresponde a significados y necesidades que cambian. Por tanto, observar que una forma, o un modelo o un estilo de participación ya no tiene vigencia o no tiene la vigencia que tuvo en otro tiempo, no quiere decir, necesariamente, que el nivel de participación haya disminuido, si no que es más bien un signo de que entre los trabajadores las formas de participar, o la disposición a verse implicado, han cambiado.

Hemos visto también que la participación de los trabajadores, en sus distintas formas, en un comportamiento libre y voluntario o, por así decirlo, estructurado aún en la estrategia organizativa del sindicato, es una respuesta a una exigencia específica de dedicación y colaboración. Habrá participación siempre que una necesidad, un deseo de implicación, la búsqueda de una referencia, encuentren un ámbito, un espacio adecuado; o, si lo vemos desde el otro lado, cuando las peticiones sindicales exijan una respuesta, aunque sea de forma imprevista. Lo cual no decimos que vaya a ocurrir siempre, también pueden existir potenciales de adhesión e implicación activa desincentivados o que no encuentren posibilidad de manifestarse, o necesidades organizativas que no reciban respuesta. Podemos añadir que dependiendo de esta dificultad de encuentro entre las exigencias de las partes se producirá una crisis temporal o un descenso de la participación.

Pero de lo que hemos observado se desprende también otro as-

pecto: el encuentro entre las exigencias de las partes no está asegurado por el éxito de la estrategia organizativa del sindicato, hay casos en que éxitos desde este punto de vista no se dan asociados a un incremento de la adhesión de los trabajadores, y viceversa, situaciones en que se dan aumentos en la participación en ausencia de resultados reivindicativos tangibles. Porque el detonante de las distintas formas de participación y adhesión está en la posibilidad de satisfacer necesidades individuales de los individuos y no en la adecuación de los bienes colectivos que el sindicato puede obtener y distribuir.

Refiriéndose a cuál puede ser el detonante predominante en la participación podríamos, en una postura un tanto extrema, sintetizar la historia sindical italiana de los últimos treinta años señalando una fase dominada por la adscripción sobre bases ideológicas contrapuestas; una fase caracterizada por la centralidad de la participación conflictiva o de movimiento; una fase de transición, en la que es crucial, aunque minoritaria, la participación de tipo militante, y la fase actual, en la que la participación parece coagularse en torno a procesos de información y comunicación y de selección de los representantes: un proceso que va de la ideología, pasando por la participación directa, y desde su crisis llega a la legitimación de la representación en un marco de democracia y de control individual favorecido por la información.

Esto es cierto, pero sólo en parte. Y no sólo porque la realidad es siempre más complicada que cualquier esquematización, lo cual significa, en nuestro caso, que en un mismo tiempo son posibles recorridos transversales diversos (como cuando, por ejemplo, se produce la incorporación de nuevos trabajadores a la escena sindical, que descubren la posibilidad y el éxito de la movilización), que pueden dar lugar a «correcciones» y a «cambios de rumbo»; sino sobre todo porque todo cuanto hemos intentado revisar sugiere la idea de que los modelos centrados en una forma dominante de participación en un momento dado tienden a desarrollarse englobando, podríamos decir, otras formas de participación. Esto es evidente, por ejemplo, en el modelo basado en la movilización: se fortalece como contraposición a un modelo anterior de participación basado en la adhesión, en la adscripción, pero para poder responder a la necesidad de hacer duradera la solidaridad colectiva experimentada durante la acción, acaba por dar nuevos contenidos a la adhesión organizativa, a la militancia, a la representación. Del mismo modo, como ya hemos dicho, es posible que se estén dando ya señales de que la participación más desencantada y despegada, basada en la información, que

parecía responder mejor a la orientación de los trabajadores de nuestros días, puede ser el punto de partida para reencontrar las razones de la acción colectiva y la solidaridad.

Con todo esto no queremos negar que se vaya a producir un cambio; un cambio muy costoso en términos de adaptación organizativa y de reajuste de las expectativas y los comportamientos individuales. Con esto queremos contrastar una idea simplificada del cambio por lo que la praxis típica de un determinado tiempo, considerada ya caduca, se contrapone a nuevas praxis que aparecen como avanzadas. Con lo que debemos contar es con la realidad, complicada y un tanto contradictoria, del movimiento y de las organizaciones sindicales, que necesitan dedicación, y adhesión para poder durar (pero no una dedicación y una adhesión cualquiera en cualquier tiempo) y con la estructura de las necesidades (de tutela, de información, pero también de identificación) de los individuos. Esta combinación puede cambiar con el tiempo, pero su complejidad permanece.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Accornero, A. (1973), *Gli anni '50 in fabbrica*, Bari, De Donato.
- Accornero, A. (1984), «Fra stabilità e flessibilità: sindacato e modelli di tutela», *Quaderni di rassegna sindacale*, núms. 108-109.
- Accornero, A.; Baldissera, A., y Scamuzzi, S. (1980), «Ricerca di massa sulla condizione operaia alla Fiat: primi risultati», *Bollettino Cespe, Congiuntura sociale*, núm. 2.
- Accornero, A.; Carmignani, F., y Magna, N. (1985), «I tre tipi di operai della Fiat», *Politica ed Economia*, núm. 5.
- Baldissera, A., y Scamuzzi, S. (1981), «La condizione degli impiegati alla Fiat: un'inchiesta», *Politica ed Economia*, núm. 1.
- Barry, B. (1974), «Exit, Voice and Loyalty» (recensión), en *British Journal of Political Science*, núm. 4, 79-107.
- Bordogna, L. (1986), *La conflittualità*, en Cesos, 1986.
- Bordogna, L., y Provasi, G. C. (1982), *La conflittualità*, en G. P. Cella y T. Treu (editores), *Relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Ceriss-Fiom (1985), *Impiegati e Sindacato*, Milán.
- Cesos (1986), *Le relazioni sindacali in Italia, 1984-5*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Chiesi, A., y Garbelli, E. (1986), «Tempo di lavoro e relazioni industriali al fast-food», *Ires/Papers, Collana Ricerche* núm. 9.

- Coi, S. (1979), «Sindacati in Italia: iscritti, apparato, finanziamento», *Il Mulino*, XXVIII, núm. 262.
- Conoscenti, G. (1980), «La recente sindacalizzazione del pubblico impiego», *Il Mulino*, XXIX, núm. 270.
- Crouch, C., y Pizzorno, A. (editores) (1977), *Conflitti in Europa*, Milán, Etas Libri.
- De Masi, D.; Buratto, F. O., et al. (1985), *Il lavoratore post-industriale*, Milán, F. Angeli.
- De Masi, D., y Fevola, G. (1975), *I lavoratori nell'industria italiana*, Milán, F. Angeli.
- Giugni, G. (1986), «E Cipputi disse sì», *La Repubblica*, 15 de junio.
- Guidotti, D. (1986), *Strategia generale e azione decentrata. I precontratti dei tessili in Lombardia nel 1983*, Milán, F. Angeli.
- Hirschman, A. O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press (tr. it. 1982).
- Hirschman, A. O. (1983), *Felicità privata e felicità pubblica*, Bologna, Il Mulino.
- Hubert, L. W., y Van Noort, W. F. (1986), «Participation in radical social movements in the Netherlands», Documento presentado en el International Workshop on Participation in Social Movements «Transformation of structure into action», Amsterdam.
- Inglehart, R. (1977), *The Silent Revolution*, Princeton, University Press.
- Invernizzi, E. (1982), «Strategia sindacale, realtà politica e lavorativa di quadri, impiegati e operai», *Quaderni di rassegna sindacale*, núm. 95.
- Klandermands, P.G. (1984), «Mobilization and Participation: A social psychological expansion of resource mobilization theory», *American Sociological Review*, núm. 49.
- Lange, P. (1977), «La teoria degli incentivi e l'analisi dei partiti politici», *Rassegna italiana di sociologia*, XVIII.
- Lanzardo, L. (1970), *Classe operaia e partito comunista alla Fiat*, Turín, Einaudi.
- Liuzzi, F. (1986), «Referendum: tutto il voto regione per regione», *Meta*, núms. 5-6.
- Milanaccio, A. (a cura di) (1978), *La partecipazione subalterna*, Turín, Einaudi.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- Pizzorno, A. (1986), «Introduzione allo studio della partecipazione politica», *Quaderni di sociologia*, XV, 3-4.
- Pizzorno, A. (1983), «Sulla razionalità della scelta democratica», *Stato e Mercato*, núm. 7.
- Pizzorno, A. (1986), «Sul confronto intertemporale delle utilità», *Stato e Mercato*, núm. 16.
- Pizzorno, A.; Reyneri E., et al. (1978), *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Regalia, I. (1980), *Il ruolo delle politiche di reclutamento in Romagnoli* (1980).

- Regalia, I. (1981), «Ipotesi sulla sindacalizzazione negli anni settanta», *Democrazia e diritto*, núm. 5.
- Regalia, I. (1984), *Eletti e abbandonati. Modelli e stili di rappresentanza in fabbrica*, Bologna, Il Mulino.
- Regalia, I. (1985), «Democrazia e sindacato. Preliminari per una discussione critica», *Ires/Papers*, Collana recopilación Discussioni, núm. 1.
- Regeni, M. (1981), *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Regeni, M. (1985), «Relazioni industriali e sistema politico: l'evoluzione recente e le prospettive degli anni '80», *Ires/Papers*, Collana Discussioni, núm. 2.
- Romagnoli, G. (1976), *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Milán, Mazzotta.
- Romagnoli, G. (1980) (a cura di), *La sindacalizzazione fra ideologia e pratica*, Roma, Ediz. Lavoro.
- Romagnoli, G. (1986), *Sindacalizzazione e rappresentanza* in Cesos, 1986.
- Salerni, D. (1980), *Sindacato e forza lavoro all'Alfa Sud*, Turín, Einaudi.
- Schmitter, P. (1983), «Teoria della democrazia e pratica neocorporatista», *Stato e mercato*, núm. 9.
- Scamuzzi, S. (1982), «Operai e impiegati Fiat fra vecchi e nuovi radicalismi», *Politica ed economia*, núm. 6.
- Sclavi, M. (1974), *Lotta di classe e organizzazione operaia*, Milán, Mazzotta.
- Streeck, W. (1978), «Processi di razionalizzazione amministrativa nei sindacati della Germania occidentale» in G. Gasparini (a cura di), *Sindacato e organizzazione*, Milán, F. Angeli.
- Tarrow, S. (1985), «Comparing Social Movement Participation in Western Europe and the United States: Problems, Uses, and a Proposal for Synthesis», paper presentato all'International Workshop on Participation in Social movements «Transformation of Structure into Action», Amsterdam, junio 1986.
- Tarrow, S. (1986), «Democracy and Disorder: Social Conflict, Political Protest and Democracy in Italy; 1966-1973», aún sin publicar.
- Urbani, G., y Weber, M. (1984), *Cosa pensano gli operai*, Milán, F. Angeli.

## Mercado de trabajo y movilización

César Centi \*

A. Lalande, en su *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, define así la hipóstasis: «Entidad ficticia, abstracción falsamente considerada como una realidad»; e hipostasiar: «Transformar una relación lógica en una sustancia, en el sentido ontológico de la palabra.»

Es indiscutible que el «mercado de trabajo» constituye una hipóstasis. Sin duda se podrá citar la plaza de Grève en el siglo XIX, la contratación de ciertos estibadores todavía hoy, pero nadie podrá pretender que existe un verdadero mercado de trabajo, o que haya existido jamás, al menos desde que el trabajo es libre. Tal era también la conclusión de G. de Molinari, padre de las bolsas de trabajo, que consideraba necesario pensar en la «movilización», aumentar la «movilidad» con ayuda de «técnicas de movilización».

Aunque esta movilización no ha adoptado jamás, en esencia, la forma de una bolsa de trabajo o de un aparato, se ha dado y se sigue dando todavía, puesto que se han producido y se siguen produciendo encuentros de los asalariados con el trabajo. El interés del concepto de movilización estriba precisamente en que permite abarcar las diferentes realidades de estos encuentros, dejar de ignorarlas como se tiende a hacerlo cuando uno se sitúa de entrada en la ficción del mercado de trabajo. En este sentido, el estudio de la movilización engloba los datos del mercado de trabajo localizados y analizados en las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, pero también otros datos que estas últimas dejan de lado, y en especial el exterior de la empresa.

Fuera de esto, el problema consiste en saber si se puede pensar

\* Centre d'Etudes des Relations Sociales. Universidad de Aix-Marsella II. «Marché du travail et mobilisation». Traducción de Pilar López Máñez.

en la movilización: ¿es ésta susceptible de suministrar una clave de lectura de los datos del mercado de trabajo? ¿Cuáles son sus fundamentos y cómo se sitúa tal proyecto frente a la economía política? El objeto de este artículo es mostrar las especificidades de un enfoque que basado en las redes de movilización y los programas de investigación que abre <sup>1</sup>.

## El exterior de la empresa

Los estudios más interesantes sobre el mercado de trabajo postulan este mercado para recortarlo y segmentarlo en función de las necesidades de la empresa. El mercado permite suponer que los que ofrecen trabajo están ya movilizados, que descansan armas esperando pacientemente que se les dirija hacia un lado o hacia otro.

Si bien es cierto que este enfoque critica el trabajo-mercancía teniendo en cuenta las relaciones humanas, los sindicatos, etc., y por consiguiente otros factores además del salario, hay que admitir sin embargo que este concepto básico reaparece con el mercado de trabajo; la crítica se produce al nivel del funcionamiento de este mercado, no pone en entredicho sus fundamentos. Si el trabajo no es una mercancía, no se comportará ciertamente como una mercancía en la empresa, pero tampoco circulará como una mercancía ni será producido como una mercancía. Ahora bien, admitiendo que la mano de obra está ya movilizada, que existe una oferta de trabajo potencial, identificada, a discreción de las empresas, resulta imposible concebir esta circulación y esta producción, se hace necesario recurrir al concepto-cajón de sastre de mercado de trabajo. La ambi-

güedad de este procedimiento conduce a conceptos curiosos, como el de «mercado interno».

De este modo reaparece, bajo otra forma, la afirmación de M. Aglietta [1], según la cual es necesario situar la segmentación en el seno de la relación salarial y sus transformaciones, pero no es seguro que en estas condiciones el análisis del «mercado de trabajo» se enriquezca gran cosa, al menos mientras no se añada a este concepto una clave de lectura teórica susceptible de captar otros datos del mercado de trabajo además del salario.

Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo se meten, pues, en un terreno resbaladizo cuando niegan el trabajo-mercancía en sus análisis, pero lo presuponen hasta en la formulación de los conceptos que esgrimen. Esto no deja de tener consecuencias importantes.

En primer lugar, no llevan a cabo estudios de las relaciones de la empresa con su exterior, salvo a un nivel estrictamente económico (reparto del mercado de los productos). ¿De dónde viene el personal empleado en tal o cual mercado, secundario o primario? No es posible contentarse con distinciones *a priori*, tales como negros y blancos, jóvenes y adultos, hombres y mujeres, cualificados y no cualificados, para resolver el problema, ya que estas distinciones no son naturalmente pertinentes. Ahora bien, es evidente que las empresas no son del todo indiferentes a su entorno y que estudian atentamente la composición de la oferta de trabajo para modificarla llegado el caso.

La segunda consecuencia es que es preciso un cierto estatuto del espacio, de hecho muy similar al de los economistas tradicionales; esto quiere decir que al no poder integrar en el análisis las relaciones de la empresa con su exterior, no se puede construir el espacio y por consiguiente sólo es posible cerrarlo de forma arbitraria. La economía, teoría económica tradicional, no puede precisar el marco espacial del mercado de trabajo ya que, en buena lógica —lógica a veces asumida (cf. la utopía de G. de Molinari acerca de una bolsa de trabajo mundial a finales del siglo pasado)—, debería ser mundial, lo que no tendría demasiada trascendencia empírica; de este modo se ve obligada a cerrar arbitrariamente el espacio y a razonar, por lo general, al nivel del mercado nacional. Ahora bien, tampoco puede haber determinación espacial al nivel de las teorías de la segmentación, ya que nada legitima el espacio nacional o cualquier otro espacio.

En trabajos posteriores, M. Piore esboza una respuesta que, por lo demás, deja bien claros, en nuestra opinión, los límites del enfo-

<sup>1</sup> Dos intervenciones en el congreso de los economistas del trabajo celebrado en Nancy en febrero de 1982 —como continuación de una investigación en la que participaron diferentes equipos [17]— adoptaron este enfoque: la de J. P. de Gaudemar [18] y la nuestra [5], pero no tuvieron ningún eco, debido sin duda a la posición institucional del CERS, pero también por razones de fondo, ya que la comunidad científica no estaba preparada para escuchar un discurso diferente. Desde este punto de vista, la situación, a nuestro parecer, ha cambiado, ya que por una parte cada vez se ven más claramente las limitaciones del enfoque ortodoxo y heterodoxo del mercado de trabajo y, por otra, otros investigadores han llegado, de forma independiente, en tal o cual punto, a conclusiones idénticas. En lo que viene a continuación no hacemos básicamente, más que explicitar nuestro procedimiento, expuesto con anterioridad pero de forma demasiado breve o demasiado alusiva (cf. [6] y [7]).

que de la segmentación. M. Piore [25] responde a R. Cornu, quien señala que la segmentación se observa en el siglo XIX en empresas como las minas —cosa que niega la génesis histórica de la segmentación en la versión de Piore u otros— que él no se sitúa a ese nivel, sino al nivel nacional. A este nivel se contempla perfectamente el exterior de la empresa, pero se trata de un exterior institucional (movimiento obrero organizado, etc.). Por supuesto, no por ello sabemos analizar el mercado de trabajo en el siglo XIX, ni un mercado local, pero esta respuesta tiene el mérito de cerrar lógicamente el espacio: se convierte en un espacio social institucional.

Esta respuesta tardía coincide con investigaciones europeas que de hecho tienen en cuenta lo que aquí hemos llamado el exterior, lo que no tiene nada de extraño, puesto que la última versión de Piore está probablemente relacionada con los trabajos de M. Paci en Italia. En lo que respecta a Francia, mencionaremos dos corrientes de investigación, una centrada en la «regulación» [3] y la otra en el «efecto societal» [23]. Con respecto a los trabajos de los economistas tradicionales, estas dos corrientes tienen efectivamente en cuenta el exterior, pero una vez más bajo una forma exclusivamente institucional, bien porque la regulación se apoye en una organización nacional (obreros, patronos, Estado), bien porque la sociedad se caracterice también por ciertas relaciones entre escuela y empresa, etc. Con este enfoque (implícito) del espacio social, tenemos derecho a razonar al nivel del espacio nacional, pero también exclusivamente a ese nivel.

Es cierto que este nivel presenta ventajas analíticas y prácticas. Permite preguntarse por la gestión estatal, es susceptible de producir esquemas sencillos que no cambian el marco espacial de análisis; el paso del mercado competitivo —que supuestamente caracteriza al siglo XIX— a la regulación monopolista no modifica en absoluto este punto de vista, dado que el puente entre el análisis económico tradicional y esta concepción del exterior (del espacio social) se tiende, y con razón, sin problemas.

Sin embargo, las repercusiones para el análisis del mercado son diferentes; son más ricas las vinculadas al efecto societal por estar realmente planteadas las relaciones de la empresa con el exterior. Sus autores proponen el concepto de «espacio profesional» para captar la estructura de estas relaciones, es decir la articulación de la empresa, la movilidad (movimiento en el seno de un sistema de cualificaciones) y la estratificación social. Volveremos sobre este enfoque que es, que nosotros sepamos, el que más lejos ha ido en la crítica del mercado de trabajo.

En cuanto a la teoría de la regulación, dudamos de que pueda hacer progresar el análisis del mercado de trabajo, pues por lo demás no ha sido elaborada para tener en cuenta el mercado de trabajo, sino el salario; lo cual es muy diferente, a no ser que volvamos a caer en su identificación.

Este breve repaso a los enfoques del mercado de trabajo no tenía más objeto que poner de manifiesto las relaciones implícitas o explícitas de la empresa con su exterior y no, evidentemente, valorar sus aportaciones, que han sido considerables, sobre todo la de la teoría de la regulación, aunque no ofrezca su mejor ángulo al nivel del mercado de trabajo. Aun cuando conceptos tales como mercado interno/externo parezcan teóricamente mal controlados, cuando no una muestra de «astucia»<sup>2</sup>, no por ello son menos pertinentes, pertinencia que precisamente se echa en falta a todos los niveles de la teoría tradicional.

### Crítica del mercado de trabajo

No hay una teoría del mercado de trabajo; hay, por el contrario, teorías del salario periódicamente renovadas y siempre insatisfactorias desde que los economistas abandonaron la teoría clásica. Al menos ésta es la conclusión de los balances que han jalonado la evolución del pensamiento económico en esta materia: cf. Beauregard [2], Mossé [24], Silvestre [26]. El porqué de esta insatisfacción no es ningún misterio; ha sido señalado por todos los autores y resulta evidente: el trabajo es, cuando menos, una mercancía particular. Si Walras contempla unos «capitales personales», fuente de trabajo y rentas, éstos son también capitales «naturales», como la tierra, no producidos económicamente ([28], pp. 183 y 246), paso que ya había sido dado, bien es cierto, por la teoría del capital humano; Marshall consagra páginas enteras a las «particularidades» de esta mercancía ([21] t. 2, cap. IV y V del libro VI), etc.

Más recientemente, algunos autores han teorizado este tipo de reflexiones de sentido común: el trabajo constituye una mercancía par-

<sup>2</sup> «En cuanto a Clark Kerr, trata de salirse ingeniosamente por la tangente inventando el «mercado institucional» en el que los factores ya no serían la oferta y la demanda, sino las actitudes de los sindicatos, de los empresarios, del Estado, etcétera [...]». R. Mossé [24], p. 129.

ticular, ya que no es producido como una mercancía [19]; el concepto de fuerza de trabajo encierra ambigüedades [16].

No puede haber una teoría del mercado de trabajo porque, o bien se presupone, ignorando los hechos, que el trabajo es una mercancía, y el mercado de trabajo no es entonces más que una ficción compatible con tal teoría del salario y el trabajador no es entonces más que una fuerza de trabajo o un salario; o bien se admite que el trabajo no es una mercancía, pero entonces ya no hay mercado de trabajo y, por consiguiente, la teoría se queda sin objeto. La ambigüedad de las teorías keynesiano-institucionales a las que antes nos referíamos se debe, cosa que parece increíble, a la inclusión del trabajo-no-mercancía en el trabajo-mercancía. Ahora bien, si controláramos el proceso y admitiéramos que el problema es el trabajo-mercancía, tendríamos más bien lo contrario, es decir, la inclusión del trabajo-mercancía en el trabajo-no-mercancía. Por tanto, no es posible ya prescindir del análisis del exterior de la empresa y de una oferta de trabajo que no se reduce al salario.

No se trata, pues, de que critiquemos tal o cual «teoría del mercado de trabajo», sino de que pongamos en entredicho el concepto mismo de mercado de trabajo. Este tipo de puesta en entredicho no reviste excesivo interés si no se abre a nuevos conceptos y a nuevos terrenos de estudio. Esa es la razón de que en el CERS\* nos hayamos interesado por la realidad oculta tras la ficción del mercado de trabajo, al nivel histórico o actual —estudio de la colocación, etc.—, y que hayamos intentado proponer una clave de lectura; en resumen, que hayamos intentado construir un discurso pertinente.

El mercado de trabajo es el lugar de confrontación de una oferta y una demanda ya constituidas, movilizadas; los sujetos económicos están ya ahí, dispuestos al intercambio. Es entonces tentador atribuir un referente al mercado de trabajo: se nos dirá que corresponde a la esfera de la circulación de la mano de obra, esfera distinta de la de la producción de mano de obra y de la de su aplicación; esferas que tienen su traducción institucional, por ejemplo, la Escuela para la producción, el ANPE\*\* para la circulación, la Empresa para la aplicación. Sin embargo, el paso del mercado de trabajo al referente es totalmente gratuito, por práctico que sea. El mercado de trabajo es

\* Centre d'Etudes des Relations Sociales (Centro de Estudios de las Relaciones Sociales) de la Universidad de Aix-Marsella II (Francia).

\*\* Agencia Nacional Para el Empleo. Es el organismo francés correspondiente al INEM español.

a la vez producción, circulación y aplicación de la mano de obra. Al presuponer unos sujetos económicos, el mercado incluye la producción de la fuerza de trabajo; puesto que hay intercambio y por consiguiente encuentro, incluye la circulación; puesto que se realiza un intercambio, incluye la aplicación de la fuerza de trabajo. Producción, circulación y aplicación de la fuerza de trabajo están incluidas en el concepto de mercado de trabajo, no constituyen objetos teóricos distintos, analizables en sí mismos.

Si el análisis neoclásico aborda el tema de la Escuela, no se trata ciertamente de una necesidad; por lo demás se las ha arreglado durante mucho tiempo sin tal análisis. La introducción de un mercado de la formación hace más complejo el intercambio que tiene lugar en el mercado de trabajo, sin más. Esto es aplicable al análisis neoclásico, pero también al análisis marxista (*cf.*, por ejemplo, [15]). No hay que pensar que el concepto de reproducción de la fuerza de trabajo nos va a sacar del atolladero. Como en el caso del análisis neoclásico, nos vemos obligados a naturalizar unos hechos sobre los que la teoría no tiene influencia alguna. En cuanto a definir la relación salarial por la reproducción de la fuerza de trabajo, esto no quiere decir absolutamente nada, puesto que no sabemos cómo pasar al referente. Estamos en plena ficción: ¿qué es lo que tendrá el honor de ser calificado de «producción»? *A priori* lo que se quiera, pero en la práctica «es bien sabido» que la Escuela forma, etc. En resumen, que la Economía tiene necesidad de una naturaleza para que la ficción tenga visos de realidad.

El único sentido de esta ficción es explicar el salario, y es por esto por lo que no puede haber una teoría del mercado de trabajo; la hipótesis permite adelantar que las diferencias de salario reflejan diferencias de inversión humana, diferencias en lo «necesario» para que la fuerza de trabajo se reproduzca... o un mercado imperfecto. Con un poco de imaginación, uno podría encontrar todas las justificaciones que quisiera de las diferencias salariales al nivel de la producción, de la circulación o de la aplicación de la fuerza de trabajo.

Algunos se dirán que, planteado en estos términos, el problema es insoluble, puesto que el valor de cambio (al salario) está separado del valor de uso, al haber cortado la economía política todo lazo con el referente. Todo análisis económico está destinado a ser una ficción, a no ser que trate estrictamente de la moneda. Sin embargo, hay realmente una práctica económica. Para un director de empresa, la producción de mano de obra no es en absoluto una fruslería: aquí contratará a un «reclutador» para introducir inmigrantes en la em-

presa, allí estudiará minuciosamente la producción escolar para elegir la formación más susceptible de satisfacer las necesidades de la empresa, etc. De hecho, la empresa gestiona la producción, la circulación y la aplicación de la fuerza de trabajo (y no es la única), pero el problema es entonces poder abordar este tipo de cuestión. El empirismo resulta tanto más tentador cuanto que al nivel de la gestión de una Sociedad es útil articular, aunque sea parcialmente, unos hechos que la teoría económica no puede más que ignorar o deformar hasta extremos ridículos.

Hemos elegido sin embargo otra vía, sin duda más arriesgada que podríamos resumir en una de las ramas de la siguiente alternativa. En lugar de naturalizar la producción, la circulación y la aplicación de la fuerza de trabajo, al no poder concebirlas —como admite el empirismo o a lo que se ve obligada la «teoría» para poder decir algo de utilidad—, es preferible analizar la producción de la producción, de la circulación, etc., que ésta sí puede ser concebida. En lugar de decretar que la Escuela produce fuerza de trabajo, etc., veamos cómo tal sujeto es designado como sujeto económico, cómo pasa de ser una no-mercancía a ser una mercancía o no pasa a ser una mercancía. Esta es una cuestión esencial: yo podría haber pasado la mitad de mi vida en la Escuela y no ser identificado jamás como un trabajador; y, a la inversa, podría no haber pasado jamás por la Escuela y ser identificado como un trabajador. La producción de fuerza de trabajo supone en alguna parte, para que tenga un sentido práctico, la designación del trabajador, o al menos la existencia de signos. ¿Qué es la cartilla obrera (o antes la carta de despido)? Expresa nuestra potencialidad como trabajadores. ¿Para qué se selecciona, incluyendo a los titulados, si no es para producir los signos del «buen» asalariado? Tal vez no siempre haya sido así, pero ésta es otra cuestión que nos llevaría demasiado lejos.

Ciertos signos, tales como la cartilla obrera o el título, son más expresivos para quienes nos expresamos desde la cátedra, pero la forma de estos signos puede variar: ser presentado por su padre para un empleo representa mucho, favorable o desfavorablemente, para un empresario. Si el estudio concreto de estos signos constituye una etapa necesaria, el análisis de la elección realizada por las empresas, del porqué de esta elección que nos remite al proceso productivo que tiene lugar en la empresa y a las relaciones de ésta con su exterior, resulta igualmente necesario. Esto es lo que se entiende por «semiótica de la movilización».

Esta semiótica permite relacionar los valores de uso con los de

cambio, autoriza un discurso sobre el referente; entonces éste no se remite ya a una naturaleza, sino a una práctica económica. Se trata entonces de extraer unas lógicas de movilización a partir de unas diferencias de forma.

El estudio de la movilización del trabajo sustituye al del mercado de trabajo. En este último, se presupone que el trabajo ha sido socialmente movilizado y que su función es traducir una movilización económica, separada pues, por construcción, de la movilización social. ¿Quién admitiría explícitamente que la movilización económica es independiente de la movilización social? ¡Y qué contradicción en unos proyectos que las consideran relacionadas al tiempo que razonan en términos del mercado de trabajo!

Señalaremos que este tipo de enfoque coincide, a nuestro parecer, con las reflexiones de un grupo de investigadores del INSEE sobre las «inversiones de forma» [14]. Los autores ponen de relieve la necesidad de estudiar los instrumentos (marcas, consignas, formación, costumbre, etc.) que intervienen en la aplicación. Se podría ver en ello un alegato en favor de una semiótica de la movilización.

## Las redes

Aquí el encuentro entre asalariados y empresarios no es algo postulado sino el objeto del estudio. Estos dos mundos entran oficialmente en contacto en el momento de la contratación, pero la contratación no es independiente de ellos, está condicionada por ellos. En el momento de la contratación, un mundo (los empresarios) juzga a otro (los asalariados), pero el que juzga, el que elige unos signos para elegir a unos hombres, tiene en cuenta todas las dimensiones del otro mundo, todas sus cualificaciones, formales y reales. Este otro mundo no es considerado jamás como un cuerpo inerte, sin lógica propia, en el que el alfa y el omega de la vida están limitados por los horarios de la fábrica o la oficina. Se trata, por el contrario, de explotar de la forma más ventajosa para los intereses estratégicos de la empresa las características y las estrategias del otro mundo. La contratación se convierte en un encuentro de estrategias, pero dentro del marco particular de la movilización, es decir un encuentro «particular» en el que las estrategias de unos y otros no se sitúan en el mismo plano, en la medida en que algunos de los actores juzgan a otros y son de hecho dueños y señores de la contratación.

El exterior de la empresa no puede ser pues ignorado o considerado como un problema independiente. Ahora bien, ciertos enfoques del mercado de trabajo, como hemos visto, tienen en cuenta este exterior. Al no ser aquí prisioneros de una conceptualización en términos del mercado de trabajo, podemos abordar este exterior en todas sus dimensiones. No tenemos ninguna razón *a priori* para situarnos al nivel del espacio nacional o del espacio institucional; podemos partir de un verdadero análisis de lo social y no de una de sus reducciones.

Es necesario sin duda precisar la forma en que abordamos lo social. No pretendemos buscar la llave que abra todas las puertas de lo social, ni descubrir no se sabe qué ley de la que se desprendería el comportamiento de los grupos sociales, etc.; en resumen, de convertirnos en sociólogos. Nuestro proyecto, afortunadamente, es mucho más modesto y en cualquier caso diferente. Nuestro problema no es comprender el comportamiento de tal o cual grupo social, sino observar un encuentro particular entre dos tipos de actores; describir unas estrategias, no reducirlas; describir unos actores, no agotarlos (empresa en la que por otra parte no creemos, como tampoco creemos en la empresa del mismo tipo y anterior de los economistas, ya hemos dicho por qué). Lo social sólo nos interesa aquí en sus relaciones con lo económico; nuestro propósito no es estudiarlo en sí mismo.

Para mayor claridad, tomemos un ejemplo. En una determinada empresa cultural, observamos que los candidatos a la contratación son personas que han roto con su pasado: sin lazos con la familia de origen, titulados, siempre entre las «chapuzas», la situación de asalariado y las utopías; por otro lado, se observa que las condiciones de la contratación no conducen a un rechazo de las personas que han roto con su pasado. La empresa mantiene y por tanto reproduce un cierto tipo de relaciones con su medio; esto es lo que nos interesa aquí, pero también podríamos preguntarnos por la razón de esta ruptura, ver en ella, por ejemplo, las consecuencias de un «desclasamiento», un psicoanalista nos propondría otros diagnósticos, etc. Tales repercusiones son sin duda posibles, pero, como ya hemos dicho, no creemos en «lo absoluto». Supongamos que unos sabios encuentran el secreto de esta ruptura. Se plantean entonces dos posibilidades. O bien la empresa no tiene conocimiento del saber y lo integra y actúa como si no existiera, o bien domina ese saber y por consiguiente de una u otra forma en la gestión de su personal y por consiguiente en su modo de reclutamiento: de este modo el saber psicológico in-

terviene en el momento del reclutamiento, lo que no significa, por supuesto, que tenga valor. Por consiguiente no tenemos necesidad alguna de buscar una causa primera, una verdad, que trascienda a los sujetos (la oferta de trabajo), que reduzca su autonomía esencial, que proceda en realidad de una técnica de movilización.

Aquí analizaremos lo social en términos de redes: redes personales, redes sociales, redes constituidas. Nuestro propósito no es centrarnos directamente en una teoría de las redes —por lo demás en proceso de constitución—, sino ser capaces de captar mejor nuestro objeto<sup>3</sup>. Permítasenos una larga cita de V. Lemieux [20]. «La socialidad puede organizarse de dos formas extremas, la de los aparatos y la de las redes. Esto remite a la gran oposición que establecía Paul Mus (1958) entre lo societal y lo sociable, la societación y la sociabilización. Lo societal, decía Mus, es todo lo que se refiere a la construcción de una sociedad, mientras que lo sociable es la sociedad de abajo a arriba, que se mantiene a nivel de los vecindarios, de las aceptaciones recíprocas [...] Lo societal, por el contrario, es la sociedad de arriba a abajo, es una socialidad de cotizaciones frente a una sociabilidad de nombres propios (p. 13).» Se observará que los estudios económicos antes citados tienen en cuenta en sus análisis exclusivamente los aparatos (las redes constituidas). Redes y aparatos presentan tres diferencias:

- Las redes no tienen una frontera precisa, mientras que los aparatos sí la tienen.
- En las redes los actores no están especializados, mientras que en los aparatos sí lo están.
- Las conexiones en una red, a diferencia de las que definen a un aparato, se realizan al azar y presentan, por consiguiente, un fuerte grado de redundancia.

Redes y aparatos tienen propiedades matemáticas que no analizaremos aquí.

Finalmente, y éste es el punto que nos parece más productivo, al menos para nuestros fines, «la societación, con sus aparatos y sus menos para nuestras fines, «la societación, con sus aparatos y sus otras organizaciones constituidas, se introduce en la sociabilización y sus redes por varias vías. Está en primer lugar la vía pasiva [...] que tiene que ver con el hecho de que todos nosotros pertenecemos a la vez a redes y organizaciones constituidas [...] Hay también otras

<sup>3</sup> Debemos a A. Degenne [12] la referencia a las redes sociales.

vías más activas. Hay organizaciones constituidas que movilizan redes y a veces incluso las combaten directa o indirectamente» (p. 14). «Las redes intervienen por sí solas en la societación mediante su acción funcional o disfuncional en el lugar de las organizaciones constituidas» (p. 15).

Este último punto es esencial y resume muy bien el proceso implícito en las «redes de movilización»: para aprovisionarse de mano de obra, para movilizar, la empresa (red constituida) va a articularse a otras redes: va a rechazar algunas y a favorecer a otras; va, en resumen, a explotar las redes que componen su exterior. Este exterior no está vacío, ni está tampoco compuesto únicamente por redes constituidas. La sociabilidad no es para la empresa un magma diferenciado; es una fuente eventual y analizable de cualificación. Es en el momento del reclutamiento cuando tiene lugar el paso de la «frontera», es entonces cuando los signos son esenciales para elegir entre las diferentes redes: esta red será reactivada, aquel signo será actualizado. Las redes de movilización constituyen la verdadera matriz de estos signos, el marco del proceso de significación; permiten concebir la identificación del trabajador, su actualización, su integración. Desde el exterior, atraviesan la frontera de la empresa para participar en el proceso productivo.

## El salario

En este marco, el salario se convierte en el precio de la movilización, en el precio resultante de los modos de identificación, de actualización y de integración del trabajador, en el precio de la transformación del sujeto en fuerza de trabajo. Desde ese momento se comprende que se preste a una doble interpretación. Al no tener ningún lazo natural con el producto, se presenta como una suma de mercancías necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo; pero, por otro lado, puede ser necesario, para movilizar, relacionar salario y producto, y en este caso el salario aparece como algo que depende de la productividad. Marx capta muy bien estas dos dimensiones (cf. su análisis del salario a destajo), pero inmediatamente señala que el segundo fenómeno es reductible al primero: esta reducción permite el retorno al concepto de mercado de trabajo y, a la inversa, permite eludir la movilización como proceso. No podemos, pues, dejar de

estar de acuerdo con J. Mathiot [22] cuando, partiendo del análisis del salario a destajo de Marx, llama nuestra atención sobre la importancia de las formas de salario, aunque si seguimos sus pasos nos vemos obligados a dejar la problemática del mercado de trabajo por una problemática de la movilización.

El vínculo entre salario y productividad al nivel microeconómico, una vez asociado al concepto de mercado de trabajo, permite globalizar el razonamiento, llegar a la teoría neoclásica del salario. Es bien sabido que esta teoría fue elaborada en oposición a la del fondo salarial conciliando alza de los salarios y régimen capitalista. Pero el paso del vínculo entre salario y productividad a la teoría neoclásica del salario no es en modo alguno automático.

En realidad, el vínculo entre salario y productividad tiene que ver con la práctica económica. En un momento histórico dado, a finales del siglo pasado, a ciertas empresas les pareció más «productivo» incrementar el salario, ya que este incremento permitía integrar mejor a los asalariados: lógica de la movilización, sin más. Así hablaba el director de las minas de Terrenoire en 1870, mucho antes de que se impusiera en Francia la teoría del salario-productividad<sup>4</sup>: «Es absolutamente falso el principio que dice: obtener lo más posible pagando lo menos posible. Hay que decir: pagar lo que es preciso para obtener lo más y mejor posible. No creemos que la industria sea hoy posible para quien no se adentre por la vía que acabamos de indicar» (p. 373). El uso del salario más elevado por parte de los asalariados, al que conduce la asociación salario-producción no constituye un problema, ya que existe un buen uso del salario elevado (en el marco del paternalismo de los primeros momentos). La estricta relación establecida por los primeros economistas entre salario alto y desmovilización encuentra en ello su punto de inflexión.

Pero esto significa también que otras empresas podían hacer igualmente otros cálculos, en función de su producción y de su mano de obra, de su red de movilización, lo que por lo demás sucedió de hecho. «Las industrias difieren entre sí en unos límites muy amplios; lo que es aplicable a una puede no serlo a todas» ([13] p. 352). De

<sup>4</sup> J. Euverte [13]. El análisis del autor es más rico de lo que sugiere esta cita; asocia esta nueva concepción del salario como distinción entre trabajo «manual» y trabajo «intelectual» a la importancia del capital inmovilizado. Los textos de los expertos, y en particular de los ingenieros, merecen ser estudiados por los economistas, como lo ilustra el trabajo de F. Vatin sobre E. Belot (que desarrolla un análisis anti-tayloriano de una gran actualidad en nuestros días, especialmente a través del tema de la «fluidez»; cf. F. Vatin [27]).

la asociación entre salario-productividad y mercado de trabajo clásico nace la hipóstasis del mercado de trabajo.

Para los clásicos, el salario es un dato social. Así Smith toma el precio del trabajo como medida de los valores. Ricardo considera la cesta de la compra del trabajador como un dato, lo que le permite estudiar la evolución del precio de trabajo (y más adelante la de la tasa de ganancia). El hecho de que Ricardo conceda a Torrens que esta cesta puede variar según la situación social no cambia nada. La oferta y la demanda intervienen ciertamente, pero a corto plazo, para asegurar el retorno a la exterioridad del salario. El mercado de trabajo no significa entonces más que una cosa: un régimen salarial. La movilización está ciertamente presupuesta, pero al estarlo también el salario, no se puede sacar simplemente la conclusión de que la teoría económica no tiene por objeto la movilización.

Por el contrario, desde el momento en que se admite, siguiendo los pasos de los neoclásicos, que las diferencias de salario corresponden a diferencias de productividad, se está obligado a referirse a un funcionamiento del mercado de trabajo. Para que el salario se ajuste a largo plazo a la productividad, es necesario que los trabajadores se desplacen. Para ello se crea una ficción: el sujeto se convierte en vendedor de fuerza de trabajo. Doble postulado: que el sujeto se identifica con un vendedor y que está separado de su fuerza de trabajo o de su «capital», de tal forma que puede ser movilizado económicamente. Obsérvese el largo camino recorrido desde Smith, para el cual el precio del trabajo significaba el precio del trabajador o, si se prefiere, el precio de la movilización. Curiosamente, en Marx la concepción del valor le lleva a añadir a la separación ricardiana entre trabajador y trabajo la separación entre trabajo y fuerza de trabajo: el trabajador es un verdadero vendedor. ¡La concepción del mercado de trabajo de los neoclásicos está más cerca de la de Marx que de la de Smith! Nos sería difícil extraer de la construcción teórica de Marx un análisis del mercado de trabajo renovado. Señalemos que el problema de los economistas del trabajo «¿por qué algunas empresas pagan salarios elevados cuando hay en el mercado una mano de obra dispuesta a trabajar por mucho menos?» deja de tener sentido desde el momento en que el trabajador ya no está separado de su fuerza de trabajo, no es más que una ficción asociado al concepto de mercado de trabajo.

Se nos podrá decir que la presentación en términos de movilización oculta una de las virtudes del mercado de trabajo que se observa en los clásicos, aun cuando no sea esencial para su elaboración, y

que se remonta a Boisguillebert: que la escasez de la mano de obra provoca su carestía y su abundancia provoca su baratura. Ciertamente esto no nos dice nada sobre el precio natural del trabajo o sobre el fundamento de las diferencias observadas en este precio, pero introduce, no obstante, el mercado de trabajo.

Hay que señalar en primer lugar que esta concepción del mercado de trabajo es diferente de la que está en vigor desde finales del siglo XIX. No es producción, circulación y aplicación de la fuerza de trabajo; es, si se puede decir, regulación, y por ello no pretende explicar el salario natural: sólo en parte es movilización y desaparece en cuerpo y alma en la estructura teórica profunda. No tiene, pues, nada que ver con la concepción del mercado de trabajo que vino después.

En cuanto a los hechos a los que se refiere este mercado de trabajo, significan simplemente que el precio de la movilización fluctúa en función de la dificultad de movilizar; están en perfecta armonía con una teoría de la movilización. Lo efímero y lo natural, el corto y el largo plazo, tienen entonces el mismo fundamento.

En general, la empresa «elige» su red de movilización, la construye en función de su entorno. Sin duda pueden darse diversos casos, pero la empresa puede siempre reactivar tal o cual red social de tal o cual forma. El precio de la movilización puede variar. En una fábrica de envasado de dátiles que emplea mayoritariamente a inmigrantes —lo que no es casual— se sopesan las ventajas de los magrebíes, los asiáticos, los nativos de las Comores. Teniendo en cuenta la producción y el mercado de trabajo, el precio de la movilización de los franceses sería demasiado elevado; antes de la crisis, los magrebíes empezaban a ser menos resistentes al trabajo, por lo que se prefería a los asiáticos, etc. En cierto modo nos encontramos de nuevo con la competencia, aunque esta vez no tiene el mismo sentido.

Las redes son una forma de abordar la heterogeneidad de la mano de obra sin renunciar a la posibilidad de considerar su homogeneidad fundamental, el hecho de que está sometida a salarización o es susceptible de estarlo. Es este último hecho el que se tiene en cuenta cuando se asocia el paro (el desequilibrio entre la oferta y la demanda) con el salario. Pero es sabido que:

- El paro es una categoría totalmente relativa, puesto que depende de la definición de la actividad y del empleo.
- La relación entre paro y salario no es directa.

Un enfoque en términos de redes de movilización permite captar estos dos puntos. El análisis de una red social convierte en variables tanto los pasos de la inactividad a la actividad como las fluctuaciones de los salarios en función de la coyuntura. Todo dependerá de las formas de movilización que se apliquen.

Pero la homogeneidad fundamental no desaparece por ello; la encontramos de nuevo en el abandono por parte de la empresa de una red por otra, en la «movilidad de las formas de movilización» como la hemos llamado en otro lugar. Por ejemplo, el paso de una situación en la que la demanda supera a la oferta a una situación en la que la oferta supera a la demanda tiene una traducción diferente en función de las redes.

Estas consideraciones nos llevan a conclusiones muy similares a las apuntadas por el LEST\*. Podríamos decir que una red de movilización define un «espacio profesional»; y no podríamos dejar de suscribir esta concepción del salario: «Admitimos implícitamente que las diferencias salariales son la traducción económica de las relaciones sociales, de las prácticas organizativas y de los principios a partir de los cuales se despliega la movilidad de los trabajadores. Las desigualdades salariales son a la vez una característica y un reflejo de los espacios profesionales» ([23] p. 258).

Los enfoques basados en el efecto social o el espacio profesional y los basados en las redes de movilización se diferencian sin embargo a varios niveles. Veamos la génesis de estas diferencias.

Los autores critican la «inmediatez» entre la sociedad y el campo del valor asociado al carácter central del concepto de capital en las teorías económicas, es decir, volviendo a los términos de nuestro análisis, la ausencia de referente que obliga a invocar a una naturaleza. «Tal inmediatez se identifica entonces con la debilitación de toda mediación entre estos dos campos y por consiguiente de toda posibilidad de interrogación del uno por el otro» ([23] p. 318). Ahora bien, si asumimos realmente esta conclusión, nos vemos obligados a estudiar las mediaciones efectivas, los signos que aparecen entre los sujetos y la empresa en el momento en que comienzan a trabajar. Si se quiere admitir que son las empresas las que seleccionan y contratan a los asalariados y no al revés, que existe un paso de la «frentera», este estudio de las mediaciones efectivas no es otra cosa que una semiótica de la movilización.

\* Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo de Aix-en-Provence.

¿Podemos hacer caso omiso de esto? En nuestra opinión, es difícil, ya que correríamos el riesgo, en tal caso, de caer en el empirismo. ¿A partir de qué vamos a estudiar un espacio profesional? ¿Cómo vamos a analizarlo? ¿Por qué dar prioridad a la formación escolar y no a la formación sobre el terreno? ¿Qué significa la estructuración social?, etc. Vemos que si no nos procuramos los medios para pasar al referente, corremos el riesgo de reproducir lo que criticamos. ¿Por qué estudiar en especial la formación? Si observamos el reclutamiento y nos fijamos en que la formación constituye un criterio de selección, tenemos entonces derechos a tomar en consideración (en cierto modo) esta variable; pero podemos también encontrar casos en los que intervengan otros criterios de selección, junto con la formación o al margen de ella. Sin tal operación, la legitimidad de la toma en consideración de la formación (o de lo que se quiera) se basa de nuevo en la naturaleza: se dan necesariamente por supuestas unas formas concretas de producción, de circulación y de aplicación del hecho salarial, se funciona de acuerdo con el modelo de la inmediatez. Y sobre estas bases es imposible concebir unas formas de espacios profesionales, puesto que no hay método que nos permita localizar lo que las constituye. El supuesto del espacio social, en este caso de la identidad entre espacio nacional y espacio social que antes criticábamos, no es pues más que una de las varias consecuencias de este enfoque.

## Empresa y redes

Para reclutar, la empresa moviliza unas redes sociales, y esta movilización está en función de las necesidades de la empresa al nivel productivo. Con esto se desarrollan ciertos tipos de relaciones entre el interior y el exterior de la empresa, unas redes de movilización que tomen diferentes formas. Hemos demostrado, a nuestro parecer, tras un estudio semiótico, que hay tres formas de reclutamiento (de modo de contacto y selección) que tienen su origen en tres redes de movilización, es decir en unos procesos productivos (en un sentido amplio, incluyendo el mercado) y en unos exteriores de la empresa diferentes. No repetiremos aquí esta demostración (cf. [7]); expondremos sus resultados de una forma ligeramente distinta y tal vez más clara. Por lo demás no describiremos con detalle el conjunto de las

dimensiones de estas redes, ya que el estudio de la transformación de las redes nos permitirá abordar algunas de ellas.

Las redes de movilización articulan el exterior y el interior de la empresa, las redes externas e internas. Las redes externas son las redes movilizadas por la empresa; las redes internas son las redes que funcionan en el interior de la empresa. Unas y otras pueden estar más o menos constituidas (en el sentido antes señalado), aunque las segundas lo estén en general más que las primeras. Afirmar que las redes externas son movilizadas en función de las necesidades de la empresa es decir también que las redes internas y externas están enlazadas, siendo los modos de reclutamiento los que llevan a cabo precisamente este enlace.

En general, distinguimos tres formas de redes internas:

1. La primera es la «no red»: el asalariado es contratado para cumplir una determinada tarea; el empleo es inestable y no tiene ninguna perspectiva de promoción.
2. La segunda permite una cierta evolución a fuerza de experiencia y de antigüedad: así se llega a la categoría de capataz concebida como un puesto de «jefe».
3. La tercera regula el paso de un puesto a otro en función del mérito y después de una prueba.

Distinguimos igualmente tres formas de redes externas:

1. La empresa no se plantea un contacto con los candidatos: éstos se presentan espontáneamente, lo que no significa que no pertenezcan a redes sociales, sino que éstas no son tenidas en cuenta como tales, que no dan ningún derecho; las relacionadas proceden de las redes personales.
2. La empresa reactiva voluntariamente, por el contrario, una red de sociabilidad: ésta permite el contacto y equivale a una selección.
3. La empresa abre el espacio de su reclutamiento (anuncios, etc.) para seleccionar mejor. Esta selección viene preparada por una especie de preselección (redacción de un anuncio que exige tal título, etc.). Esto no excluye un contacto por relación, pero ésta no es ya determinante.

De este modo, el entrecruzamiento de las redes internas y externas hace posibles nueve casos.

## REDES INTERNAS Y EXTERNAS

		INTERNAS		
		1	2	3
E X T E R N A S	1	////// ///11/// //////	12	13
	2	21	////// ///22/// //////	23
	3	31	32	////// ///33/// //////

//// formas principales

De hecho, se observa —y no es una casualidad— que predominan los casos situados en la diagonal; en la gestión del personal hay unas lógicas que por lo demás se reflejan en los modos de reclutamiento.

Expresan las formas principales de movilización, mientras que las secundarias corresponden a casos concretos. Es lógico, cuando se espera promover el mérito en la carrera, promoverlo igualmente en el momento del reclutamiento (33), pero hay coyunturas que pueden hacer que esta coherencia sea imposible: tendremos probablemente ocasión de volver sobre esto.

Llegamos pues a tres formas principales de redes de movilización que hemos llamado desterritorializadas, territorializadas y reterritorializantes. Habríamos podido igualmente calificar a estas redes, de modo menos rico pero más directo, de espontáneas, específicas y generales.

Observación: Hay que distinguir las redes de movilización territorializadas o específicas de lo que podríamos llamar las redes conjuntas. Esta distinción se basa en el significado de la relación como intermediaria en el reclutamiento. En la red 2, la empresa reactiva una red social: la presentación del hijo por el padre es algo más que un modo de contacto; significa una cierta relación con el trabajo, una cierta relación con los otros miembros del personal, y por

eso equivale a una selección. Pero las relaciones se pueden usar de otras formas: se trata entonces de reactivar unas redes personales para tomar contacto con unos candidatos que serán seleccionados por la empresa. En tal caso, el hijo no tiene más ventaja que la información; no tiene «derecho» al empleo. En este sentido, toda empresa dispone de redes externas conjuntas pero, con excepción de las empresas que funcionan con redes específicas, esas redes competirán con las redes disjuntas.

Precisemos también que la tipología precedente puede ser perfeccionada hasta el infinito. Por ejemplo, el caso (11) se puede descomponer a su vez del siguiente modo:

		1
	: 1	111
1	: 2	121
	: 3	131

La ruptura entre la empresa y el exterior que reflejan las redes 1 es compatible con diversas situaciones:

- por ejemplo, el interino y el ANPE corresponden a la forma 3 (131);
- en el envasado de dátiles (trabajo estacional), la empresa se beneficia de las redes de inmigrados, pero éstos no tienen ningún derecho a la contratación; la red permite simplemente hacer que circule la información; una determinada empresa de la confección puede trasladarse a un antiguo territorio minero donde esté en una situación de monopsonio: de este modo puede reproducir la ruptura que caracteriza a este tipo de red al tiempo que se beneficia de una red social para abastecerse de mano de obra (121);
- finalmente, en unos determinados grandes almacenes situados en el centro de una gran ciudad, el candidato se presenta a sí mismo, con motivo de sus compras, por ejemplo (111).

Podríamos multiplicar los ejemplos y los casos; de este modo distinguiríamos, en una clasificación más precisa, al interino del ANPE, etc. Este trabajo (sin fin) es necesario, y cuando se sitúa en el seno

de una teoría de la movilización permite clasificar estos casos según su lógica y por consiguiente precisar los envites que entrañan.

Pero finalmente, para permanecer en el terreno de lo general, podemos reflexionar sobre las tres formas principales, ya que la cuestión esencial se refiere a su articulación en un espacio (eventualmente por un espacio). De este modo hemos observado que la articulación con las redes 1 varía según que dominen las redes 2 o las redes 3. Las relaciones entre las redes 1 y 2, cuando dominan estas últimas, se basan en la explotación de un territorio; las relaciones entre las redes 1 y 3, cuando dominan estas últimas, son directamente productivas (por ejemplo, la subcontratación). En resumen, el modo de articulación entre las redes corresponde igualmente a la lógica de la red dominante.

Está bastante claro que una teoría de la movilización permite llegar a las mismas conclusiones que las diferentes teorías de la segmentación. Por ejemplo, los tres mercados que propone M. Piore corresponden *grosso modo* a las tres redes principales. Por ejemplo, la diferencia de los modos de articulación entre las redes permite comprender las diferencias entre los enfoques de M. Paci y M. Piore. Partiendo de una crítica construida del mercado de trabajo, de una «teoría de la movilización», parece pues posible integrar las aportaciones de las teorías de la segmentación, pero también situarlas e introducir otros campos que dichas teorías no abordan<sup>5</sup>.

El enfoque del mercado de trabajo basado en las redes de movilización coincide con varios trabajos recientes. Coincide con el «espacio profesional» al que llegan las investigaciones fundadas en el método comparativo o con la «inversión de forma» propuesta por otros investigadores; permite igualmente abordar la segmentación del «mercado de trabajo», etc. Pero esta especie de síntesis no es el resultado de un *collage* de lo que hay a mano en el mercado de la investigación —por lo demás, en el momento de su elaboración no había a mano más que las teorías de la segmentación— y sólo es posible gracias a una crítica del mercado de trabajo y, más allá de ésta, de la econo-

<sup>5</sup> Una cosa es localizar diferentes redes y otra muy distinta clasificarlas o captar su mutación. Señalar que tal forma de red externa está asociada a tal forma de red interna, que tal forma de red interna está asociada a tal proceso productivo, permite ciertamente descubrir unas estructuras funcionales de movilización, pero no el porqué de su mutación. Este punto importante no puede ser abordado aquí por falta de espacio. Cf. [11].

mía política convertida en ciencia. La hipóstasis del mercado de trabajo no es el fruto de algún autor distraído o negligente; es insoslayable en el seno de la economía política a no ser que se excluya del análisis el mercado de trabajo, que se haga de él una metáfora de clase salarial (cf. los clásicos). Desde el momento en que no nos resignamos al silencio, hemos de abordar el problema al nivel en el que falla la economía política, al nivel de la relación con el referente. Es ahí donde se hace necesaria una semiótica de la movilización.

Decimos bien, semiótica de la movilización, es decir estudio de todas las formas de signos en su génesis en el interior de la empresa y fuera de ella. Esto abre un campo de investigación muy amplio en el que no hemos hecho más que una incursión al estudiar los signos privilegiados en el momento de la contratación. Las redes de movilización, externas o internas, son redes de identificación, de circulación, de integración, ponen en juego unos signos y su referente. Pero una semiótica hace algo más que abrir un campo de investigación: aporta una clave de lectura, un método de análisis y de clasificación de estos signos que permite localizar unas lógicas de movilización.

La posibilidad de pasar al referente que esto ofrece conduce igualmente a abordar de forma plenamente coherente unos terrenos en los que el economista se siente, por lo general, incómodo: la historia, lo social, el tiempo y el espacio. Si bien en otro lugar hemos podido mostrar que la génesis del aparato de colocación sólo es concebible dentro de una problemática de la movilización o que la suerte de ese aparato va unida al lugar de las redes 1, la historia de las redes de movilización está aún por hacer, historia en la que las misiones locales o el dispositivo relativo a los jóvenes, por ejemplo, lejos de constituir terrenos secundarios de estudio, tendrían cabida (cf. [4], [8], [9]).

Esta historia implica un análisis de lo social en términos de redes y de estrategias, pero dentro del marco de la movilización. Desde este punto de vista, el trabajo del sociólogo es precioso aun cuando se imponga una nueva lectura, aun cuando nos parezca arriesgado asignar tal o cual teoría sociológica a los problemas del mercado de trabajo. Por ejemplo, J. P. de Gaudemar, en su propio estudio de las redes de movilización [18] pone de manifiesto el interés del concepto de *habitus*, y se adivina —aunque nosotros no hayamos explotado nunca esta idea— cómo puede enriquecerse con ello el análisis de las redes territorializadas.

De este modo, mediante la articulación de lo económico y lo social, abordamos el espacio; pero una teoría de la movilización con-

duce también a enfocarlo desde un ángulo más frecuente entre los economistas: la articulación entre el nivel microeconómico y el nivel macroeconómico. Una red de movilización supera por todas partes al sujeto económico postulado por la economía política, y las redes de movilización están articuladas entre sí. No hemos estudiado jamás esta articulación más allá del nivel local, pero es evidente que habría que elevar este nivel —a este respecto, el estatuto de las redes 3 es esencial—: el «efecto societal» muestra bastante bien la utilidad de tal procedimiento.

Finalmente, estas consideraciones «dejan de lado» las principales prácticas de la economía política. Estas sólo interesan al nivel de la interpretación de una red —en el sentido que tiene en C. S. Pierce este término—; de ahí la concepción del salario. Pero una verdadera síntesis debería tomar efectivamente en cuenta la moneda. Después de todo, la moneda no es más que un signo concreto.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] M. Aglietta, «Panorama sur les théories de l'emploi», *Revue Economique*, 1, 1978.
- [2] P. V. Beauregard, *Essai sur la théorie du salaire*, París, Larose et Forcel, 1887.
- [3] R. Boyer, «Les transformations du rapport salarial dans la crise», *Critiques de l'Economie Politique*, 15-16, 1981, pp. 185-228.
- [4] C. Centi, *Histoire du placement. Eléments pour une généalogie du marché de travail*, CERS, 1979.
- [5] *Essai sur la mobilité des formes de mobilisation*, ponencia presentada en la VI Mesa Redonda «Economie du Travail», CNRS-Université, Nancy, febrero de 1982.
- [6] C. Centi, *Critique du marché de travail*, CERS, septiembre de 1982.
- [7] C. Centi, *De l'embauche à la mobilisation salariale*, CERS, 1982.
- [8] C. Centi y F. Vatin, *Insertion des jeunes et remobilisation du marché du travail*, CERS, diciembre de 1983; extractos publicados en *Avis de Recherche*, Institut de Recherches Marxistes-Sud, 4, enero 1986, pp. 5-10, y en *Cahiers de l'Université de Rennes 2*, 1986, 1, pp. 96-109.
- [9] C. Centi, *Qui va où? Approche quantitative de la structuration des réseaux de mobilisation au début du XXe siècle*, CERS, febrero de 1984.

- [10] C. Centi, *Cheminement des jeunes chômeurs et ruptures du marché du travail à Marseille*, CERS, febrero de 1986.
- [11] C. Centi y E. Tempier, *Espace social et qualification*, CERS, enero de 1987.
- [12] A. Degenne, «Les réseaux de coopération et d'échange», en [17], pp. 178-236.
- [13] J. Euverte, «De l'organisation de la main d'oeuvre dans la grande industrie», *Journal des Economistes*, 1970, pp. 349-389.
- [14] F. Eymard-Duvernay y L. Thevenot, *Les investissements de forme: leurs usages pour la main d'oeuvre*, INSEE, 1983.
- [15] J. P. de Gaudemar, *Mobilité du travail et accumulation du capital*, Maspéro, 1976.
- [16] J. P. de Gaudemar, «Des mystères du logarithme jaune», en *Réexamens de la théorie du salariat*, AEH, PUL, 1981, pp. 9-17.
- [17] J. P. de Gaudemar et al., *Réseaux de mobilisation et marché du travail en milieu urbain*, CERS, tomo 1, septiembre de 1981; tomo 2, febrero de 1982.
- [18] J. P. de Gaudemar, «Réseaux de mobilisation et stratégies sur le marché du travail», ponencia presentada en la VI Mesa Redonda «Economie du Travail», CNRS-Université, Nancy, febrero de 1982.
- [19] B. Lautier y R. Tortajada, *Ecole, force de travail et salariat*, Maspéro. col. Intervention en Economie, 1978.
- [20] V. Lemieux, *Réseaux et appareils*, Edisem, Québec, Maloine, París, 1982.
- [21] A. Marshall, *Principes d'économie politique*, Gordon-Breach, 1971, 2 tomos.
- [22] J. Mathiot, «Salaire et reproduction», en *Réexamens de la théorie du salariat*, AEH, PUL, 1981, pp. 113-130.
- [23] M. Maurice, F. Sellier y J. J. Silvestre, *Politiques d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, 1982 (existe edición en castellano: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1987).
- [24] R. Moose, *Les salaires*, Marcel Rivière, París, 1952.
- [25] M. Piore, «Dualism in labor market», *Revue Economique*, 1, 1978.
- [26] J. J. Silvestre, *Les inégalités de salaires*, PUF, 1978.
- [27] F. Vatin, *La fluidité industrielle*, Méridiens-Klincksieck, 1987.
- [28] L. Walras, *Eléments d'économie politique pure*, LGDJ, París, 1952.

## Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa

Margaret Maruani \*

La empresa está hoy en el centro del debate sociológico: la celebración de estas jornadas lo atestigua. A través de ella se plantean múltiples preguntas que afectan a temas clave de la sociología del trabajo: las cualificaciones, la acción y la negociación colectiva, las condiciones de trabajo, la expresión de los asalariados, etc.

Hay otra pregunta, en mi opinión, absolutamente esencial que me gustaría plantear en el marco de este encuentro entre economistas y sociólogos del trabajo, referente al empleo. Y más exactamente: ¿en qué puede ayudar una mirada puesta en la empresa a una reflexión sobre el empleo?

Esta pregunta remite, entre otras cosas, a un problema que tiene que ver con las relaciones entre economía y sociología, con la división del trabajo que, de hecho, se ha establecido entre estas dos disciplinas: el trabajo es el campo privilegiado de la sociología; el empleo, el terreno reservado a la economía<sup>1</sup>.

Ahora bien, la legitimidad de esta línea de demarcación, ¿no es hoy más discutible que nunca? ¿Puede el empleo, envite social fun-

\* Centre National des Arts et Métiers. París.

«Sociologie de l'emploi: une recherche aux frontières de l'entreprise». Traducción de Pilar López Máñez.

Ponencia presentada en las II Jornadas de Sociología del Trabajo organizadas por el Programme Interdisciplinaire Technologie, Travail, Emploi, Mode de Vie del Centre National de Recherches Sociologiques francés. Los días 12-13 de marzo de 1987. Se publica con la autorización de su autora.

<sup>1</sup> Por trabajo entiendo las condiciones de ejercicio de la actividad profesional (cualificaciones, salarios, jerarquía, organización del trabajo, etc.). Por empleo entiendo el acceso al mercado de trabajo, sus formas, sus modalidades y sus resultados (precariedad/estabilidad, ocupación/paro, etc.).

damental, estar «reservado» a los economistas? Que los colegas economistas no me guarden rencor por este alegato en favor de una sociología del empleo: no se trata de oponer una disciplina a otra, sino de argumentar en favor de la pertinencia de un enfoque sociológico que plantee los problemas del empleo en términos de relaciones sociales y no sólo en términos de mercado.

Es cierto que los sociólogos utilizan cada vez más las investigaciones realizadas por economistas del trabajo, que de ese modo contribuyen a alimentar su reflexión. Pero también contribuyen a llenar un vacío: la ausencia de un análisis estrictamente sociológico del empleo. Que los colegas sociólogos no me tengan en cuenta estas palabras. No se trata de afirmar que no existe investigación sociológica alguna sobre el empleo<sup>2</sup>, lo que sería absurdo, sino de constatar que el empleo no es un objeto sociológicamente construido, no está en la base de la sociología como está en el centro del debate social. En otras palabras: la sociología del trabajo soslaya en gran parte las cuestiones del empleo en la medida en que centra su reflexión, esencialmente, en el interior de la actividad profesional, dejando a un lado todo lo que afecta al acceso al empleo, a las modalidades de entrada y de salida del mercado de trabajo<sup>3</sup>.

A partir de esta constatación —caricaturesca, bien es cierto, pero tal vez no del todo impertinente— este texto se propone formular dos interrogaciones:

— una gira en torno a las relaciones entre sociología y economía: ¿cuál podría ser la aportación de una sociología del empleo? ¿Cuál es su utilidad marginal (o fundamental) con respecto al campo de los conocimientos económicos existentes<sup>4</sup>?

— la otra tiene que ver con las relaciones empleo/empresa: ¿puede de la empresa ser uno de los lugares adecuados para un análisis sociológico del empleo<sup>5</sup>?

<sup>2</sup> Cf., entre otras, la obra colectiva publicada por iniciativa del grupo de Sociologie du Travail, *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Maspéro, 1982.

<sup>3</sup> No es indiferente aquí dejar constancia de que la mayor parte de los trabajos que podrían ser vinculados a la sociología del empleo se refieren a «categorías de mano de obra» para las cuales, precisamente, los problemas del acceso al empleo y de la salida del mercado de trabajo son fundamentales: jóvenes, mujeres, trabajadores mayores.

<sup>4</sup> En esta parte, recurriré con frecuencia a un texto redactado junto con A. C. Decoufle, «Pour une sociologie de l'emploi».

<sup>5</sup> Esta parte recogerá, para su presentación monográfica, extractos de un artículo redactado junto con C. Nicole, «Du travail à l'emploi: l'enjeu de la mixité», que aparecerá en el núm. 1/87 de *Sociologie du Travail*.

## I. El empleo, la economía y la sociología

¿Cuál puede ser la aportación de la sociología a una reflexión sobre el empleo? En lugar de abordar este problema en su conjunto y de forma teórica, propongo plantearlo a partir de una cuestión precisa: la del empleo femenino.

¿Cómo comprender en sociología los cambios que se han producido desde hace veinte años en lo que respecta al empleo femenino, al acceso de las mujeres al mercado de trabajo? Este «ejemplo» —que es evidentemente mucho más que un ejemplo— parece especialmente pertinente, al menos por una razón: la explosión del empleo femenino en Francia desde hace veinte años constituye verdaderamente un fenómeno social, pero no ha sido tratado sociológicamente<sup>6</sup>.

Este fenómeno puede ser expresado y descrito de múltiples formas: la feminización de la clase salarial, la continua incorporación de las mujeres a la población activa, su resistencia a la crisis..., cabe en unas cuantas cifras que han trastornado la configuración del mercado de trabajo. Entre 1962 y 1986, cerca de cuatro millones de mujeres han llegado al mercado de trabajo, mientras que en ese mismo tiempo la población activa masculina ocupada se estancaba. En 1962 había 6,5 millones de mujeres y 13 millones de hombres activos. La diferencia era de uno a dos. Hoy en día hay 10,3 millones de mujeres y 13,6 millones de hombres activos. Los separa una pequeña distancia, pero la hegemonía masculina en el mundo del trabajo se esfuma.

Con la crisis económica (a causa de ella o a pesar de ella), asistimos a una profunda transformación del lugar de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo. Desde hace diez años, en efecto, el empleo masculino disminuye, mientras que el femenino aumenta. Las tasas de actividad de los hombres están en baja (del 72 % en 1975 al 66,5 % en 1985), las de las mujeres en alza (del 41 % en 1975 al 45,4 % en 1985). En realidad, las mujeres son responsables de la casi totalidad del aumento de la población activa francesa desde 1975: entre 1975 y 1982, la población activa de este país ha crecido en 1,7 millones de personas..., de las cuales 1,5 millones son mujeres. En otras palabras: el empleo está en crisis, pero el empleo femenino prospera, en contra de todas las expectativas y a pesar de todas las previsiones económicas.

Esto se debe, entre otras razones, a una alteración de los com-

<sup>6</sup> Cf. Margaret Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes?*, Syros, 1985.

portamientos con respecto a la actividad y de la relación con el empleo de las mujeres. En el espacio de dos décadas, la curva de la actividad femenina ha cambiado de forma. Tradicionalmente, en efecto, la curva de la actividad femenina era bimodal (tenía dos «jorobas»), con una «cumbre» hasta los veinticinco años, un «valle» entre los veinticinco y los cuarenta años, y una segunda «joroba» después de los cuarenta años. Ahora bien, esta tradición dejó de existir a partir de 1968. Hoy en día no hay más que una sola joroba. La mayoría de las mujeres no dejan de trabajar entre los veinticinco y los cuarenta años. Es en estas clases de edad, que en otros tiempos constituían las de menor actividad femenina, donde se encuentran ahora las tasas de actividad más elevadas. Entre los veinticinco y los cuarenta y nueve años, siete de cada diez mujeres están activas. Las tasas de actividad de las mujeres con y sin hijos se acercan hasta confundirse: el 73,7 % de las mujeres sin hijos, el 73,6 % de las mujeres con un hijo, el 64,1 % de las mujeres con dos hijos. En resumen, el modelo dominante hoy, en plena crisis del empleo, es el de la mujer activa, asalariada, con una trayectoria profesional continua. Una permanencia continuada en la clase salarial, una voluntad masiva de seguir en el mercado de trabajo: tales son los signos externos de la evolución de los comportamientos de las mujeres en lo que respecta a la actividad. El movimiento de fondo, el mecanismo social, está aún por analizar, pero la constatación está ahí, insoslayable.

Hoy en día, las mujeres invaden el mundo del trabajo en plena crisis del empleo, y este fenómeno social sigue en gran medida sin ser explicado: frente al crecimiento del empleo femenino, la sociología del trabajo permanece perpleja, o muda. Las estadísticas dibujan curvas de actividad ascendentes, alinean porcentajes y tasas en expansión. Establecen datos, enuncian correlaciones, miden progresiones. Los trabajos del INSEE\* han sido los primeros en demostrar las transformaciones de los comportamientos femeninos en lo que respecta a la actividad<sup>7</sup>. La economía, al analizar el funcionamiento del mercado de trabajo, obliga a ver el lugar y el peso de las mujeres en los movimientos de la mano de obra, en la extensión del salario. Habla del final del ejército industrial de reserva y de la ausencia de una flexión coyuntural. Muestra cómo el reparto de los empleos por

\* El Instituto Nacional de Estadística francés.

<sup>7</sup> Cf. los trabajos de Maryse Huet, y especialmente «La progression de l'activité féminine est-elle irréversible?», *Economie et Statistique*, núm 145, 1982.

<sup>8</sup> Cf. P. Bouillaguet-Bernard, A. Gauvin-Ayel y J. L. Outin, *Femmes au travail. crise et prospérité*, Economica, 1981.

sectores ha protegido, en cierta forma, a las mujeres de la crisis del empleo.

Estas constataciones permiten esbozar los contornos de un fenómeno social muy importante, pero no dicen nada sobre los mecanismos sociales que lo han producido. Porque, en el fondo, ¿qué es lo que ha hecho cambiar los comportamientos femeninos en lo que respecta a la actividad? ¿Por qué la mano de obra femenina no funciona (o no funciona ya) como un ejército de reserva? ¿Por qué está el empleo femenino en pleno crecimiento cuando estamos en plena crisis? ¿Por qué la relación con el empleo de las mujeres se ha transformado tan profundamente? ¿Cuáles son los procesos que están en juego, cuáles son las relaciones sociales en tela de juicio? Hay que reconocer que no tenemos muchas respuestas para todas estas preguntas.

Se observa el mismo vacío, y a las mismas interrogaciones, si se contempla la otra vertiente de las cosas: el lugar diferente de los hombres y las mujeres en el paro y la precariedad. Pues es un hecho que los hombres y las mujeres no son iguales ante el riesgo de inestabilidad en el empleo<sup>9</sup>:

- el «riesgo de paro» de las mujeres es mayor: el 21 % para las mujeres frente al 17 % para los hombres;
- sus probabilidades de ser víctimas de la precariedad en el empleo son también mayores: las mujeres ocupan el 38 % de los empleos del sector privado, pero el 36 % de los ofrecidos por las agencias de personal interino y sobre todo el 52 % de los contratos de duración limitada.

Su mayor precariedad se debe por tanto más a su preponderancia en los contratos de duración limitada que a su participación en el trabajo interino;

- esta desigualdad en el empleo se intensifica entre los jóvenes: las mujeres menores de veinticinco años acaparan aún más que los hombres de la misma edad las formas de empleo precario.

Más allá de estas cifras, se observa que la línea de división entre los sexos pasa cada vez más por las formas de empleo. Y que poco

<sup>9</sup> Cf. Maryse Huet, «Déchiffrer le droit à l'emploi», *Nouvelles Questions Féministes*, núm. 14-15, invierno de 1986.

a poco se crean nuevos ghettos masculinos y femeninos que pasan por las formas de empleo y las modalidades de acceso al empleo.<sup>10</sup>

Ahora bien, en todas estas cuestiones centrales para el que se interesa por el empleo y la evolución del mercado de trabajo, por la división sexual del trabajo y las relaciones sociales entre sexos, no podemos más que dejar constancia de los hechos. La sociología, a mi entender, está aquí necesitada de análisis, ya que las investigaciones sobre las mujeres han reproducido y confirmado de hecho el reparto de tareas entre economistas y sociólogos. El empleo femenino es abordado por los primeros, su trabajo por los segundos. Salvo excepciones, el análisis sociológico de las relaciones sociales entre sexos no se ha ocupado realmente de los mecanismos del empleo.

Gracias a la «sociología feminista», el trabajo de las mujeres se ha convertido en un objeto de investigación<sup>11</sup>. Su principal mérito consiste en haber sacudido los cimientos de la sociología del trabajo, en haber introducido en ella a las mujeres, la división sexual del trabajo y el trabajo doméstico, pero se ha detenido en las fronteras del trabajo. Ha permitido identificar ese vacío llamado sociología del empleo, pero no lo ha llenado.

La «sociología del trabajo femenino» sigue siendo una sociología del trabajo y no del empleo. Por ello permanece centrada en la reproducción de la división sexual del trabajo, y no cuestiona el acceso de las mujeres al empleo como un envite en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Los mecanismos sociales que han producido la alteración de los comportamientos femeninos con respecto a la actividad, los procesos de transformación de la relación con el empleo, siguen en buena medida dejados a un lado. Se levanta acta de esos cambios sin analizar realmente cómo y por qué se han producido.

Porque el análisis de la división sexual del trabajo excluye también, de hecho, el campo del empleo. La idea de división sexual del trabajo gira por entero en torno al concepto de trabajo. Su aportación consiste en hacer pedazos ese concepto, en redespargarlo en dos direcciones, la profesional y la doméstica, relacionando las esferas de la producción con las de la reproducción, el mundo profesional con el universo del trabajo doméstico<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Cf. M. Maruani y C. Nicole, con la colaboración jurídica de D. Rossi, *Voix des femmes à l'ombre d'un doute. Recherche sur l'évolution de la mixité dans le travail et l'emploi*, París, 1986, Informe CNAM-IREC-CFDT-ACT.

<sup>11</sup> Cf. *Le sexe au travail*, PUF, 1984.

<sup>12</sup> Cf. los trabajos de Danièle Kergoat, y en particular «Ouvriers-ouvrières?», *Critique de l'Economie Politique*, núm. 5, 1978.

Pero, tanto en su definición como en su utilización, esta idea de división sexual sigue circunscrita al campo del trabajo, sigue centrada en los problemas de cualificación/descualificación, de organización y condiciones de trabajo, de reparto sexuado de las tareas, de los oficios, de las funciones, de los sectores de actividad.

Un análisis de la división sexual abierto a las cuestiones del empleo permitiría plantear el problema en términos de relaciones sociales entre sexos: el acceso al empleo, la capacidad de mantenerse en el mercado de trabajo, ¿no son acaso desde hace tiempo uno de los ejes de la distinción masculino/femenino? El reparto sexuado de las formas de empleo, ¿no es acaso hoy una de las líneas de fractura esenciales entre hombres y mujeres? El estatus que procura el hecho de tener un empleo, ¿no está acaso en la base de las relaciones de poder entre hombres y mujeres<sup>13</sup>?

Estas interrogaciones, evocadas aquí de manera desordenada e inacabada, pueden dar un contenido a este alegato en favor de una sociología del empleo: una sociología que venga a colmar ese espacio virgen en la encrucijada de las estadísticas de empleo, la economía y la sociología del trabajo.

## II. La empresa: nuevas fronteras, nuevos modos de empleo

Todas estas cuestiones, que tienen que ver con la evolución global de la actividad femenina y de la división sexual del empleo, reaparecen a un nivel más «microsociológico» cuando se observa lo que sucede en la empresa. O más exactamente cuando se observa lo que se ventila a la entrada y a la salida de la empresa. Porque en materia de empleo lo que importa son las fronteras: cómo se entra en la empresa, a través de qué modalidad de empleo (forma de empleo precaria o estable, contrato de trabajo de jornada completa o a tiempo parcial, etc.); quién entra en la empresa, qué categorías de mano de obra son seleccionadas y para qué tipo de empleos; quién sale de la empresa y según qué modalidades (despido, regulación temporal de em-

<sup>13</sup> Cf. M. Maruani, «Homme sans famille cherche femme sans travail: les esquives de la sociologie face à la montée de l'emploi féminin», *Socius*, núm. 2-3, noviembre de 1986.

pleo, jubilación anticipada, baja incentivada...); cómo se reparte el trabajo (o el empleo) en función de las categorías de edad y sexo.

Para ilustrar mis propósitos, evocaré unos ejemplos sacados de una encuesta reciente sobre el carácter mixto de los empleos, realizada junto con C. Nicole<sup>14</sup>. Se trataba, básicamente, de analizar «sobre el terreno» —y por consiguiente en la empresa— los procesos de acceso diferencial al trabajo de los hombres y las mujeres, de distinguir en algunos casos concretos los mecanismos que dan lugar a la diferencia entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo. Y precisamente la observación sobre el terreno nos ha permitido distinguir lo que se debía a la división sexual del trabajo (cualificaciones, organización del trabajo, etc.) de lo que tenía que ver con la segregación sexual en el empleo (formas de empleo, acceso al empleo, etc.). Recogeré aquí tres de las cinco monografías de empresas efectuadas para sugerir la pertinencia de esta distinción trabajo/empleo y evocar al mismo tiempo la utilidad de la empresa como posible terreno para el análisis de las relaciones sociales del empleo.

### 1. *Le Clavier Enchaîné: la construcción de la diferencia*

*Le Clavier Enchaîné*<sup>15</sup> designa aquí a un importante diario de la prensa regional. A partir del estudio de una huelga de teclistas, analizamos el proceso de incorporación de las mujeres a una rama tradicionalmente masculina.

Fue con el ordenador como llegaron las mujeres al mundo cerrado de los tipógrafos. Pero no por ello se convirtieron las mujeres en tipógrafas, y el matiz es importante: aun cuando hagan, salvo pequeños detalles, el mismo trabajo que los hombres (los tipógrafos), las mujeres (las teclistas) son definidas de entrada como trabajadoras no cualificadas. Durante todo el proceso de informatización, y a medida que son contratadas nuevas teclistas, se conserva y repite esta diferencia entre tareas, cualificaciones y salarios masculinos y femeninos. La principal coartada de esta minoración de las mujeres es la formación. Para los «obreros del libro», las clavistas no tienen nin-

<sup>14</sup> Cf. M. Maruani y C. Nicole, con la colaboración jurídica de D. Rossi, *Voyages à l'ombre d'un doute. Recherche sur l'évolution de la mixité dans le travail et l'emploi*. París, 1986, Informe CNAM-IRES-CFDT-ACT.

<sup>15</sup> Para preservar el anonimato, todas las empresas han sido rebautizadas por nosotras.

guna, puesto que no han pasado por la Escuela del Libro. Ahora bien, la fotocomposición impone la pantalla y el teclado para todos y pulveriza así el antiguo saber necesario en la producción tradicional.

La historia de *Le Clavier Enchaîné* muestra, pues, un proceso contradictorio. Por un lado, se crea una oferta de empleo destinada a las mujeres. Hay empleados femeninos allí donde antes no había más que trabajo para hombres. Pero, por otra parte, es siempre a través de la especificidad como se emplea a las mujeres. Basta con que en cada etapa del proceso de modernización se cree una pequeña diferencia entre las tareas femeninas y masculinas para que se mantenga el foso entre un oficio masculino cualificado y unas funciones femeninas descualificadas.

La cualificación aparece aquí como una construcción social sexuada: la distinción masculino/femenino constituye el eje central en torno al cual se define la idea misma de cualificación. A través de este ejemplo se ve perfectamente cómo el carácter mixto no se consigue mediante una simple suma: añadir mujeres donde no había más que hombres, aumentar la tasa de feminidad de una rama, no significa derribar las barreras de la división sexual del trabajo. Así, la incorporación de las mujeres a esta rama tradicionalmente masculina no ha ido acompañada de una feminización de la profesión. No ha hecho más que crear un ghetto femenino en una fortaleza masculina: al lado de los oficios masculinos cualificados nacen unas funciones «específicamente» femeninas y no cualificadas.

### 2. *TAL o el tiempo elástico: la construcción de la evidencia*

La empresa TAL presenta el caso de una utilización autoritaria y abiertamente discriminatoria del trabajo a tiempo parcial. Frente a un problema de «excedentes laborales», la dirección decide que todas las mujeres de la fábrica trabajen media jornada, evitando así cualquier despido. Se firma un acuerdo con la organización sindical, hegemónicamente masculina. Desde la entrada en vigor de éste, las mujeres que ahora trabajan a tiempo parcial se ven obligadas a efectuar, además de sus diecinueve horas y media semanales, horas complementarias. Por su parte, los hombres ven cómo su trabajo de jornada completa se beneficia del paro técnico. De hecho, hombres y mujeres siguen trabajando lo mismo, señal de que se tiene la misma necesidad de trabajo femenino que de trabajo masculino. Pero al intro-

ducir el tiempo parcial, la dirección ha establecido una doble gestión de la mano de obra: está el tiempo de los hombres (jornada completa con regulación temporal de empleo si es necesario) y el tiempo de las mujeres (media jornada con horas extraordinarias si es preciso).

Esta doble gestión se ha impuesto con la fuerza de una evidencia desde el momento en que se ha empezado a hablar de media jornada, todo el mundo ha pensado implícitamente en las mujeres. No ha habido ni sombra de dudas: el tiempo parcial sólo podía afectar a las mujeres.

Lo antiguo y lo nuevo se mezclan aquí inextricablemente. Lo antiguo: la idea del salario complementario, de la contingencia de la actividad femenina<sup>16</sup> permite construir una evidencia. Una evidencia que asigna autoritariamente pero con toda legitimidad el tiempo parcial a las mujeres. Lo nuevo: el reparto del empleo, la acción concertada contra los excedentes laborales, la flexibilidad. Se utilizan unos resortes arcaicos para unas modalidades de empleo «modernas».

En TAL vemos, pues, cómo aparece una discriminación sexual que pasa por las formas de empleo y no por la definición de las cualificaciones o de las funciones femeninas o masculinas. De la división sexual del trabajo se pasa a la división sexual del empleo: jornada completa con paro técnico para los hombres, media jornada con horas extraordinarias para las mujeres.

Detrás de la cuestión del carácter no mixto de los empleos —que en TAL adopta la forma de una retirada diferencial del trabajo— lo que está en juego es en realidad toda la cuestión del derecho al empleo de las mujeres. Si se ha podido privarlas de la mitad de ese empleo ha sido porque su derecho al mismo es definido de entrada como contingente. Y, a la inversa, ha sido haciéndolas trabajar media jornada como se ha atentado más gravemente contra su derecho al empleo<sup>17</sup>.

A la hora de la flexibilidad, el antiguo ejército de reserva<sup>18</sup> ha

<sup>16</sup> Para una definición de la contingencia de la actividad femenina, cf. Margaret Maruani, *Mais qui a peur du travail des femmes?*, Syros, 1985. «Contingencia: eventualidad, posibilidad de que una cosa suceda o no; acontecimiento que puede producirse o no.» Esta definición del diccionario se aplica perfectamente al estatus que se pretende conferir al trabajo femenino. Para las mujeres, tener un empleo no es más que una eventualidad, una «cosa» que puede producirse eventualmente.

<sup>17</sup> Sobre la cuestión del derecho al empleo, cf. el número especial de *Questions Féministes* consagrado a este tema: «Femmes, modes d'emploi», núm. 14-15, invierno de 1986.

<sup>18</sup> La tesis del ejército de reserva, tal como viene siendo utilizada en los análisis de la actividad femenina desde hace quince años, define a las mujeres como una pro-

funcionado a la perfección. La flexibilidad aparece aquí como una relación social sexuada: el estado de la relación de fuerzas define quién ha de ser designado para ser flexible.

### 3. PEM: la construcción de la contingencia

La PEM es una empresa de aparatos electrodomésticos. El 90 % de los efectivos de la sección de montaje y cerca del 70 % de los efectivos totales son mujeres. El obrero francés es un trabajador cualificado, el obrero extranjero y la obrera no lo son.

A finales de 1983, la empresa anuncia sus malos resultados. Las soluciones propuestas por la dirección están contenidas en un plan de viabilidad que se hace público en marzo de 1984. Este propone una reducción de 402 empleos «industriales» antes del verano de 1984. La explosión provocada por ese plan de viabilidad queda ahogada inmediatamente por la puesta en marcha de un plan social en diez medidas que permitirá limitar los despidos sin indemnización a la mitad de las previsiones.

En verano se anuncia el balance de los despidos. Supera todas las expectativas: los 402 empleos han desaparecido sin un solo despido. Detrás de los 402 empleos desaparecidos hay una realidad compleja, 300 empleos «desaparecen» a la chita callando: jubilaciones anticipadas y ayudas al retorno, esencialmente masculinas. Al final quedan, pues, todavía un centenar largo de obreros de más. Antes de imponer los despidos sin indemnización, la dirección propone «bajas incentivadas». Y ahí está la sorpresa: decenas y decenas de peticiones de cese se amontonan en el departamento de personal. Las peticiones vienen sobre todo de la sección de montaje..., y el 80 % de ellas son de mujeres. Las bajas superan a los excedentes laborales de los que hay que deshacerse. Un verdadero «milagro» social: ¿qué ha sucedido?

Para comprender esta afluencia de peticiones femeninas hay que

visión de mano de obra precaria, llamadas a trabajar durante los períodos de expansión económica y penuria de mano de obra y expulsadas del mercado de trabajo en los momentos de crisis y paro. Para un análisis crítico de este concepto, cf. Helena Hirata y John Humphrey, «Crise économique et emplois des femmes», *Sociologie du Travail*, núm. 3/84, así como Margaret Maruani y Chantal Nicole, «Quelques réserves sur l'armée de réserve», *Revue Française des Affaires Sociales*, núm. 2/85.

saber que, simultáneamente, la dirección ha impuesto la generalización del trabajo en equipo.

De hecho, dos medidas importantes, que *a priori* no tienen nada que ver la una con la otra (la baja incentivada y el trabajo en equipo), se han combinado para atraer a una parte de la mano de obra y obligarla a elegir. Pero aunque tanto hombres como mujeres se dan de baja «voluntariamente», estas bajas no pueden ser asimiladas. Los pocos hombres que se acogen a la baja incentivada son trabajadores cualificados apreciados y codiciados. Las mujeres que se van con la indemnización en el bolsillo son trabajadoras no cualificadas y sus «proyectos individuales» dan que pensar. En efecto, la mayor parte de ellas no tenían otra alternativa profesional. En su mayoría, al parecer, no consiguen superar las dificultades de organización que plantea el trabajo en equipo.

En PEM reaparecen, pues, las mismas cuestiones de fondo que en TAL: la línea divisoria entre hombres y mujeres pasa por el empleo, y la división sexual adopta la forma de una retirada diferencial del trabajo. Aquí también las divisiones sociales de edad, de sexo, de cualificación, se dan en torno al empleo.

De estos tres casos presentados aquí de forma muy esquemática no se puede sacar una conclusión general. Me permiten, sin embargo, volver a la carga para subrayar la necesidad de establecer una distinción entre el trabajo y el empleo y plantear de nuevo la cuestión de la utilidad de una sociología del empleo. Porque, más allá de esta distinción trabajo/empleo, se ponen de manifiesto dos cuestiones de fondo:

- Más allá de las «nuevas formas de empleo» utilizadas por las empresas (contratos de duración limitada, trabajo interino, trabajo a tiempo parcial, trabajo en prácticas, etc.), ¿no se trata acaso de una redefinición de las fronteras entre el trabajo, la actividad, el empleo, el paro, la formación, que afecta directamente a las categorías de edad, de sexo, de clase?
- Más allá de los efectos económicos de la del reparto del trabajo y de la evolución de las condiciones de empleo, ¿no puede la flexibilidad ser analizada como una construcción social? Una construcción social en el sentido de que se trata de asignar ciertas categorías de mano de obra a ciertas formas de empleo en función del estatus social, del sexo y del estado de la correlación de fuerzas asalariados/sindicatos/dirección. Una construcción inestable

también, que varía de acuerdo con la historia local, las relaciones sociales en la empresa, el nivel de empleo, etc.

Ahora bien, ¿no es precisamente el trabajo del sociólogo ver cómo se construye socialmente la flexibilidad, comprender el reparto del trabajo como un reparto desigual entre categorías sociales y no sólo como una redistribución económica; ver en la segmentación del mercado de trabajo una de las formas de división de la clase asalariada?

En este sentido, el estudio de la empresa aporta elementos esenciales para comprender los envites sociales del empleo. A través del análisis conjunto de las políticas de gestión de la mano de obra, de la aplicación de «nuevas formas de empleo» y de la evolución de los comportamientos de los asalariados en lo que respecta a la actividad, se pueden identificar una serie de envites sociales que giran en torno al empleo. En otras palabras, la empresa puede ser, efectivamente, uno de los lugares pertinentes del análisis sociológico de los problemas de empleo, siempre que la reflexión no se encierre en el interior de la actividad y se preste atención a los márgenes, las fronteras, los puntos de entrada y salida.

# COLECCIÓN ECONOMÍA DEL TRABAJO

## NOVEDAD

\* Christopher Freeman, John Clark y Luc Soete.  
DESEMPLEO E INNOVACION  
TECNOLOGICA.

Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico.

\* **Compilación.**

ESTUDIOS DE ECONOMIA DEL TRABAJO EN  
ESPAÑA. I. OFERTA Y DEMANDA DE  
TRABAJO.

\* Clark Kerr.

MERCADOS DE TRABAJO Y

DETERMINACION DE LOS SALARIOS.

I.a «balcanización» de los mercados de trabajo y  
otros ensayos.

\* Peter B. Doeringer y Michael J. Piore.

MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO Y  
ANALISIS LABORAL.

\* S. J. Prais.

PRODUCTIVIDAD Y ESTRUCTURA  
INDUSTRIAL.

Un estudio estadístico de la industria manufacturera  
de Gran Bretaña, Alemania y Estados Unidos.

\* Hugt A. Clegg.

EL SINDICALISMO EN UN SISTEMA DE  
NEGOCIACION COLECTIVA.

Una teoría basada en la comparación de seis países.

\* Robert J. Flanagan, David W. Soskice y Lloyd  
Ullman.

SINDICALISMO, ESTABILIZACION  
ECONOMICA Y POLITICA DE RENTAS.  
LA EXPERIENCIA EUROPEA.

\* Charles F. Sabel.

TRABAJO Y POLITICA.

La división del trabajo en la industria.

\* Dirigido por Robert Boyer.

LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN  
EUROPA.

Un estudio comparativo de las transformaciones del  
trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985.

\* W. E. G. Salter.

PRODUCTIVIDAD Y CAMBIO TECNICO.

\* Alicia H. Munnell.

ASPECTOS ECONOMICOS DE LOS PLANES  
PRIVADOS DE PENSIONES.

\* F. Ray Marshall, Vernon M. Briggs Jr. y Allan  
King.

ECONOMIA LABORAL: SALARIOS, EMPLEO  
SINDICALISMO Y POLITICA LABORAL.

\* **Compilación.**

ESTUDIOS DE ECONOMIA DEL TRABAJO EN  
ESPAÑA. II SALARIOS Y POLITICA DE  
RENTAS.

\* Peter J. Katzenstein.

LOS PEQUEÑOS ESTADOS EN LOS  
MERCADOS MUNDIALES.

Política industrial en Europa.

\* Peter J. Katzenstein.

CORPORATISMO Y CAMBIO.

Austria, Suiza y las políticas industriales.

\* Albert Rees.

LA INFLUENCIA ECONOMICA DE LOS  
SINDICATOS EN ESTADOS UNIDOS.

\* P. K. Edwards y Hugh Scullion.

LA ORGANIZACION SOCIAL DEL  
CONFLICTO LABORAL.

Control y resistencia en la fábrica.

\* Marc Maurice, F. Sellier y J. J. Silvestre.

POLITICA DE EDUCACION Y  
ORGANIZACION INDUSTRIAL EN FRANCIA  
Y EN ALEMANIA.

\* **Compilación.**

LA ECONOMIA DEL SISTEMA DE  
PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

\* **Compilación.**

EL MERCADO DE TRABAJO Y LA  
ESTRUCTURA SALARIAL.

\* Henri Weber.

EL PARTIDO DE LOS PATRONOS.  
El CNPF (1946-1986).

# Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)

Albert Recio \*

## 1. Introducción: Planteamiento

La flexibilidad, y en especial la flexibilidad laboral, se ha convertido en uno de los temas recurrentes del discurso económico imperante<sup>1</sup>. Tanto en el campo empresarial como en el de los expertos en teoría y política económica se levantan insistentes voces demandando flexibilidad laboral como un medio esencial para resolver los problemas económicos actuales, propugnándose, a tal fin, un amplio abanico de medidas<sup>2</sup>.

Si es innegable que estas alegaciones no son, en parte, más que una mera cortina de humo para justificar el fracaso de las políticas de empleo, o un caballo de Troya con el que camuflar otros intereses, sería una falta de sensibilidad económica y social argüir que todo

\* Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Barcelona.

Este trabajo constituye una versión reducida, por razones de espacio, de la ponencia presentada a las I Jornadas de Economía Crítica celebradas en Madrid en diciembre de 1987. El contenido básico es el mismo y lo único que se ha hecho es reducir algunas matizaciones y comentarios laterales, especialmente en los apartados 2, 3 y 6 (que en el texto inicial constituía dos apartados). El autor agradece los comentarios críticos recibidos de los miembros del Centre de Treball i Documentació, y en especial de Salvador Aguilar, aunque obviamente es el responsable único del mismo.

<sup>1</sup> El peso creciente de los problemas de flexibilidad en la formulación de la política económica ha sido subrayado por Julio Segura en «El empleo, ¿objetivo principal?», *El País*, 1-VII-1987.

<sup>2</sup> Una descripción detallada de la panoplia de políticas de flexibilidad laboral en OCDE *La flexibilidad del mercado laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
CENTRO DE PUBLICACIONES  
C/. Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 MADRID

el discurso es vacío y falaz. Nuestro punto de partida es que la flexibilidad constituye un problema relevante y afecta tanto al propio funcionamiento del sistema económico como a los procesos de legitimación del mismo, entendiendo por tales los mecanismos que conducen a una parte importante de la población a considerar aceptable y hasta deseable, un determinado sistema social.

Todo sistema productivo<sup>3</sup> puede ser juzgado desde una doble perspectiva: en términos de equidad y en términos de eficiencia, siendo ambos criterios igualmente relevantes.

Desde el punto de vista de la equidad se juzga a los sistemas productivos según la participación que tienen los individuos y grupos sociales en el proceso productivo y la cuota de producto que reciben. Una parte importante de la teoría económica de la distribución se encarga de este análisis, lo que la convierte en uno de los campos más conflictivos del pensamiento económico. Asimismo, puede observarse que una gran parte de conflictos sociales tienen relación directa con este problema y en ellos juegan un importante papel las apreciaciones que tienen los distintos grupos sociales sobre la «justeza» de la distribución imperante<sup>4</sup>.

Por su parte, la eficiencia se relaciona con la capacidad que tienen los sistemas productivos de suministrar bienes en cantidades y calidades suficientes para satisfacer las necesidades sociales, así como por su capacidad de «gestionar» los recursos naturales. En la medida en que los sistemas evolucionan, se transforman las estructuras de necesidades y con ellas los criterios de valoración de la economía. También puede observarse que las demandas sobre la eficiencia tienen un papel importante en la formación de muchos movimientos sociales: reivindicaciones ecológicas, de condiciones de trabajo, movimientos vecinales, etc.

Es evidente que ambas valoraciones no son independientes y que el juicio global que tienen las personas sobre el mundo económico en el que viven se construye con ambos tipos de elementos. De hecho, parte del arrastre social de la izquierda tradicional, de base marxista, se ha fundamentado en la demostración de que el sistema ca-

<sup>3</sup> El concepto de sistema productivo, así como algunas de las reflexiones que ofrecemos, nos ha sido sugerido por el trabajo de F. Wilkinson «Productive Systems», *Cambridge Journal of Economics*, 1985.

<sup>4</sup> El trabajo de E. P. Thomson «La economía moral de la multitud» (V.C. en E. P. Thomson, «Tradicón, revuelta y conciencia de clase», *Crítica*, 1979) constituye un magnífico análisis de la formación de estas apreciaciones.

pitalista era a la vez injusto e ineficiente. La teoría marxiana de la explotación ha constituido una base para enjuiciar la ausencia de equidad, mientras que el análisis del funcionamiento caótico del capitalismo, del ejército de reserva, y del proceso de trabajo han constituido pilares críticos en los que fundamentar la constatación de la ineficiencia del capitalismo para proveer bienestar social.

Desde otras posiciones se acepta la existencia de un conflicto entre ambas valoraciones y se tiende, a menudo, a supeditar la igualdad a la eficiencia. Esta posición no sólo es característica de los defensores del capitalismo sino que constituye el sustrato sobre el que se desarrollan muchos de los comportamientos acomodaticios de la clase obrera de los países capitalistas avanzados.

La importancia del debate sobre la flexibilidad radica en que incide directamente en el tema de la eficiencia. El argumento de peso es que un sistema flexible tiene capacidad de adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes de la vida económica y de satisfacer una gama más variada de necesidades individuales. Una economía flexible podrá, al mismo tiempo, responder a alteraciones bruscas del medio exterior sin incurrir en grandes costes (por ejemplo, un sistema de cultivos de cuatro hojas es más flexible porque permite hacer frente más fácilmente a un desastre meteorológico que un sistema de monocultivo anual). Estamos, pues, ante un debate relevante y en el que, de partida, debe aceptarse que es preferible un sistema económico con capacidad de adaptación y de satisfacción de una amplia gama de necesidades.

Los problemas se plantean no sólo al constatar la posible existencia de un conflicto entre flexibilidad y equidad, sino también al observarse que las demandas de flexibilidad son diferentes según quién las esté planteando. Para un noctámbulo juerguista es esencial que bares y discotecas estén abiertos el mayor tiempo posible; para un directivo que la secretaria acabe su jornada laboral cuando él la dé por terminada; para un señor feudal que sus caballos estén en todo momento en situación de combate. La valoración puede ser completamente distinta si quien juzga esta flexibilidad es el vecino del bar, la secretaria o el siervo que cuida el caballo. Esto obliga a discutir esta problemática desde un marco más global del que viene siendo habitual.

En primer lugar vamos a tratar de separar lo que consideramos «nuevas demandas de flexibilidad», de lo que constituyen problemáticas de otro tipo. Esta distinción es básica porque la flexibilidad se ha convertido en una divisa bajo la que se camuflan una variada gama

de propuestas de política económica y laboral. En segundo lugar procederemos a detectar cuáles son las fuentes de estas «nuevas demandas» y de caracterizarlas. Esta última operación resulta necesaria para definir en qué medida un sistema más flexible mejorará radicalmente las condiciones de vida de la población, o simplemente servirá para «parchear» un funcionamiento social globalmente patológico o empeorará aún más las cosas. De las respuestas que demos se derivarán unas u otras propuestas de acción. Un ejemplo de la vida cotidiana puede aclarar los términos de la discusión. Ante el aumento de catástrofes de todo tipo puede colegirse: que son inevitables—luego hay que organizar equipos flexibles que puedan actuar cuando estas se producen—; que pueden reducirse mediante una adecuada política preventiva —la política se encaminará así a evitar que se produzcan (por ejemplo, mejorando la infraestructura)—, o simplemente observarse que las mismas están provocadas por un mal funcionamiento social o una opción inadecuada de organización productiva —luego hay que hacer reformas o erradicar la causa de las catástrofes (por ejemplo, de este tipo sería la opción antinuclear). Para que las opciones sociales se tomen conscientemente hay por tanto que aclarar la naturaleza de los problemas que tenemos enfrente. En tercer lugar, analizamos las consecuencias que unas determinadas opciones flexibilizadoras van a tener sobre el mundo laboral y, por tanto, deben tenerse en cuenta al valorar globalmente unas determinadas políticas. Partimos del supuesto de que existen realmente nuevas demandas, pero que su naturaleza es diversa y sin una crítica a fondo pueden conducir a un sistema social más injusto e ineficaz.

## 2. Flexibilidad de salarios y distribución de la renta

Una de las fórmulas más usuales de plantear el tema de la flexibilidad entre los economistas neoclásicos lo constituye el de la flexibilidad de salarios. En la práctica se está haciendo referencia a tres modalidades distintas: variabilidad permanente de los salarios individuales para adecuarse a las condiciones de cada mercado particular, flexibilidad de los salarios a la baja frente a caídas de la demanda global y como medio para favorecer la adopción de técnicas intensivas en «trabajo» y, por último, propuestas genéricas de moderación salarial

que se traducen en medidas como la eliminación de mecanismos de revisión automática de los salarios frente a alzas de precios o en aumentos salariales inferiores al crecimiento de la productividad.

De hecho, sólo en los dos primeros casos puede hablarse claramente de flexibilidad. Ambas propuestas han sido objeto de críticas que discuten ampliamente los supuestos en los que se sustentan <sup>5</sup>.

El argumento frente a la variabilidad de salarios —cuya adopción supondría variar completamente los términos de la negociación colectiva y, en último término, reemplazarla por el mercado— se centra en señalar que los procesos de movilidad laboral son complejos y no pueden explicarse por una simple variable salarial. Al mismo tiempo se destaca que los aumentos salariales homogéneos fomentan un crecimiento de la productividad mientras que la aceptación de grandes diferencias de salarios tiende a permitir la subsistencia de tecnologías y sistemas de organización obsoletos, gracias al mantenimiento de condiciones laborales inaceptables.

La reducción de salarios parece asimismo inútil como medio de favorecer la vuelta a técnicas intensivas en trabajo. Una vez asentada una tecnología, no se produce una «marcha atrás»; la reducción de salarios provocaría más beneficios y no más empleo. Ello sin tener en cuenta los efectos depresivos que una caída salarial puede provocar sobre la demanda global <sup>6</sup>.

Muchos analistas no toman en cuenta estas dos propuestas y se centran en la moderación salarial, alegando que ello puede permitir el bloqueo de la espiral inflacionista o favorecer la acumulación de capital <sup>7</sup>. Consideramos que es inapropiado incluir estas propuestas

<sup>5</sup> Una buena presentación de argumentos en contra en Lluís Fina, «Las propuestas de flexibilización de los mercados de trabajo. Propuestas y realidades», Fundación Largo Caballero, Seminario sobre Flexibilidad: contradicciones y realidad, Chinchón, 1987. Y en Juan Ignacio Palacios «Competitividad económica y flexibilidad laboral», Universidad Complutense, Madrid, 1987, fotocopia.

<sup>6</sup> El argumento está explicado sintéticamente en E. Appelbaum «El mercado de trabajo», en A. S. Eichner (comp.) *Economía postkeynesiana*, Madrid, H. Blume, 1984. Un modelo sencillo en R. Boyer, «La transformation du rapport salarial en Europe depuis une decennie», CEPREMAP, 1984, fotocopia.

<sup>7</sup> Es elocuente el aspecto que el informe de la OCDE, citado en la nota 2, concluye la parte dedicada a analizar la flexibilidad salarial señalando: «Cabe concluir, pues, que para alcanzar los objetivos perseguidos es indispensable frenar los costes laborales y especialmente moderar los salarios. Cada vez que se permite que los salarios reales crezcan con mayor rapidez que la productividad, aumenta, en términos generales, el paro. Sin embargo, esta moderación de los salarios no significa que los salarios reales deban permanecer estáticos y no progresar con el tiempo.

«Considerando los objetivos que constituyen la base del presente informe, se de-

bajo la rúbrica de flexibilidad, ya que no se trata de propuestas sobre el tipo de adaptabilidad del sistema económico, sino dirigidas a establecer pautas de distribución de la renta.

No queremos discutir aquí el tema de la moderación salarial, ni cuestionarnos que en determinadas circunstancias el movimiento obrero pueda plantearse la aceptación de recortes en este terreno. Bien porque se opte por negociarla a cambio de otras conquistas, bien porque se consideren los efectos negativos que un proceso inflacionario puede tener para la política de alianzas de los trabajadores con otros grupos sociales. Lo que consideramos inadecuado es que se trate de camuflar una discusión que afecta a la distribución de la renta bajo la idea de flexibilidad. Se trata de una operación tendiente a camuflar el debate sobre el reparto del pastel en términos de eficiencia. Parece preferible plantear las cosas en sus propios términos en lugar de mezclar problemáticas.

Lo que es indudable es que la moderación salarial favorece una mayor participación de los beneficios en la renta. Es dudoso que ello reporte más empleo y bienestar, puesto que más beneficios pueden traducirse en muchas cosas: más inversión, más consumo de lujo —individual o colectivo—, más armamento, más exportaciones... Es dudoso que un sistema más desigual sea más flexible. Apelar simplemente al éxito de países como Suecia o Austria, sin especificar el conjunto de aspectos institucionales y productivos que convergen en estos casos es simplemente eludir el análisis riguroso. En resumen, la polémica sobre la flexibilidad de salarios o tiene importantes deficiencias metodológicas o apunta hacia otra problemática, constituyendo por tanto un falso debate. Lo que no quiere decir que pueda ser socialmente útil un debate en profundidad sobre la estructura salarial, pero ello forma parte de otra discusión.

duce que sería necesario, como mínimo, evitar todos los mecanismos institucionales o automáticos, capaces de provocar incrementos de los salarios mayores que los aumentos de productividad. Además, a menos que las alzas de los costes laborales sean algo inferiores a los aumentos de la productividad, el margen de maniobra para introducir otras normas de flexibilidad, como la reducción de la jornada de trabajo, será pequeño», OCDE, *ob. cit.*, p. 18.

### 3. Desregulación y lucha de clases

Otra importante parte de propuestas flexibilizadoras está orientada a liquidar una serie de mecanismos institucionales que tradicionalmente se han considerado favorables a la clase obrera. El tipo y profundidad de estas mutaciones varía en cada país, aunque globalmente se centran en tres aspectos: la regulación de la acción sindical, las formas de contratación laboral y el recorte de los subsidios sociales.

Estas medidas se han tratado de justificar apelando a diversas derivaciones de la teoría económica neoclásica del equilibrio en competencia perfecta tales como la economía del bienestar, la corriente del *public choice* o el análisis de los sindicatos en términos de monopolio. No es éste el espacio para discutir los fundamentos teóricos de tales formulaciones aunque sí parece necesario destacar el dudoso realismo de muchos de los supuestos utilizados (por ejemplo, información perfecta, ajuste instantáneo, etc.) y la elusión sistemática de algunos de los aspectos que condicionan la actuación de los agentes (en general no se toman en consideración los problemas derivados de distintas asignaciones de los recursos económicos). El uso abusivo de un modelo teórico inapropiado para la realidad que quiere explicar se da de la mano con una posición apriorística de oposición a la lucha obrera tradicional<sup>8</sup>. Este sesgo se pone en evidencia cuando se constata la ausencia de análisis críticos frente a numerosas instituciones de corte corporativo —colegios profesionales, instituciones del mercado agrario, etc.— y no florecen posiciones de antimonopolismo radical (se ensalza, por ejemplo, la concentración bancaria).

Diversos estudios han mostrado que el objetivo de tales medidas no es otro que mejorar la posición de fuerza del capital y propiciar una distribución más desigual de la riqueza<sup>9, 10</sup>. En trabajos anteriores

<sup>8</sup> Si bien no se puede responsabilizar del diseño de estas políticas, y aun de los argumentos con que se defienden, a los economistas teóricos, sí que los consideramos responsables de no aclarar, con su silencio persistente, el uso abusivo de su propio modelo en un contexto que no cumple sus estrictos requisitos por los defensores acérrimos de las políticas neoconservadoras.

<sup>9</sup> Son especialmente relevantes los trabajos de B. Bluestone y J. Havens «The microeconomic impacts of macroeconomic fiscal policy, 1981-1985», *Journal of Post Keynesian Economics*, verano de 1986, para el caso USA y el trabajo de Frank Wilkinson «Deregulation, segmented labour markets and unemployment», University of Cambridge, Dep. of Applied Economics, 1985, fotocopia. Algunos de estos peligros ya están esbozados en R. Boyer (comp.) *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1986.

<sup>10</sup> En un reciente debate de política económica, el flamante premio Nobel de Eco-

res hemos tratado de mostrar que las políticas de flexibilización contractual están en gran parte motivadas por el objetivo de diferenciar salarios y favorecer un mayor control sobre los trabajadores<sup>11</sup>. Debería exigirse que la discusión sobre tales medidas explicara la lógica concreta de cada una de ellas y diera lugar a un seguimiento concreto de sus efectos. Especialmente cuando se denotan, de entrada, contradicciones importantes en los intentos de explicar el desempleo por la existencia de subsidios que elevan el «salario de reserva» sin tener en cuenta que el paro afecta mayoritariamente a colectivos que no reciben tal subsidio (jóvenes, mujeres...). Quizá en el fondo el único que se mantiene son las viejas filosofías reaccionarias de que la miseria hará laboriosos a los pobres o la autoridad indiscutida de los poderosos garantiza el éxito.

No deja de ser curioso en nuestro país la continua insistencia en la necesidad de «flexibilizar» el mercado laboral cuando la panoplia de formas de contratación es amplia y las tasas de rotación laboral son enormes<sup>12</sup>. En este caso las llamadas a la flexibilidad son claramente formas encubiertas de presionar por el despido libre omitiendo el análisis de otros sistemas laborales como el norteamericano<sup>13</sup> o el japonés que incorporan importantes aspectos de rigidez sin dejar de ser eficaces. La flexibilidad no es, en este caso, más que una pantalla ideológica con la que presionar a los trabajadores.

El discurso «flexibilizador» de corte netamente antiobrero puede sin embargo calar socialmente, y de hecho lo está haciendo en referencia a dos problemáticas. Por una parte presentando a las organizaciones y prácticas sindicales como enemigas de las necesidades de la sociedad.

Este discurso se apoya en el carácter defensivo que tienen muchas de las reivindicaciones y conquistas obreras en una sociedad

nomía, Robert Solow, difícilmente clasificable como radical, ha hecho un juicio serio de las políticas conservadoras al señalar: «¿Qué preocupa a la Administración Reagan? Creo que se preocupa de la distribución de la riqueza y su poder en favor de los poderosos», «The conservative revolution: a roundtable discussion», *Economic Policy*, octubre de 1987.

<sup>11</sup> Especialmente A. Recio, «Capitalismo y formas de contratación laboral», tesis doctoral UAB, 1985, editado por el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>12</sup> El notable grado de flexibilidad laboral de nuestra economía ha sido discutido por Luis Toharia «En torno a la supuesta rigidez del mercado de trabajo en España», *Boletín del Círculo de Empresarios*, 30, 3.º trimestre de 1985.

<sup>13</sup> M. Piore, «Perspectives on Labour Market Flexibility», *Industrial Relations*, 1986.

donde las instituciones y las prácticas sociales niegan a los trabajadores poder para organizar la sociedad y para tomar las principales decisiones sociales (nivel y tipo de inversión, etc.). Ello viene agravado por el creciente peso laboral de las actividades de servicios, a menudo públicos, en los que fenómenos como las huelgas tienen efectos más directos sobre otros colectivos<sup>14</sup>.

En estos casos la estrategia de las clases dominantes pasa por contraponer los «intereses sociales» (y resaltar el discurso de la eficiencia y la flexibilidad) a los «intereses corporativos» de los trabajadores. No perder de vista este peligro de manipulación, y adoptar tácticas adecuadas para contraponerla debe constituir un punto de reflexión para los estrategas sindicales.

La otra vía de justificación es el hecho de que muchos de los expedientes flexibilizadores que vamos a analizar requieren el empleo de una mano de obra precaria dispuesta a aceptar empleo inestable y poco retribuido. Se trata en este caso de justificar cínicamente las enormes desigualdades en aras a una abstracta eficiencia social<sup>15</sup>.

#### 4. Las razones de la «nueva flexibilidad»

Más allá de las posibles maniobras tácticas de los empresarios, las crecientes demandas de flexibilidad obedecen, en parte, a una serie de mutaciones del sistema capitalista. No se trata de fenómenos totalmente nuevos, pero su confluencia en un determinado momento da lugar a una enorme presión sobre algunas de las pautas institucionales y organizativas de la época anterior.

En el mercado de fuerza de trabajo estas tensiones provienen tanto del lado de los propios trabajadores como de los empresarios, aunque la distribución estructural de poder y la coyuntura actual conceden a estas últimas un papel preponderante. En las páginas siguientes trataremos de detectar las fuerzas que provocan estos cambios.

<sup>14</sup> Este problema ha sido oportunamente destacado por Eduardo López-Aranguren («Las protestas de la clase media» *El País*, 1-VII-1987) a raíz de la tensión social y especialmente informativa creada por las huelgas de Iberia y Renfe.

<sup>15</sup> Este papel ha sido especialmente analizado por Simon Deakin, «Deregulation, social legislation and positive rights», 8th Annual Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation, Cambridge, 1986.

#### 4.1. Demandas empresariales de flexibilidad

Una buena parte de las exigencias patronales de flexibilidad tiene como característica común el presentarse como necesidades «objetivas». En muchos casos esta objetividad se refiere a su necesidad para el mantenimiento de la propia empresa frente a la competencia externa, lo que conduce a su aceptación, no sin reticencias, por parte de los trabajadores en base al mantenimiento del empleo. En otros casos la «objetividad» va mucho más allá y guarda relación con la satisfacción de determinadas necesidades sociales que exigen una adecuación específica. Es evidente que esta objetividad no tiene la misma fuerza si se evalúa el sistema social desde fuera y se consideran marcos institucionales alternativos, pero esta operación difícilmente la realizan la mayoría de las personas, lo que permite a las empresas presentar sus demandas como ineludibles.

En general estas demandas de flexibilidad se traducen en el plano laboral en la exigencia de diversos ajustes de tipo cuantitativo, ajustados a los que responden muchas de las nuevas modalidades de contratación.

Hemos identificado cinco transformaciones en el funcionamiento de las economías capitalistas como las principales causantes de estos cambios, aunque en buena medida la primera constituye el principal eje vertebrador.

##### a. Internacionalización de la producción

El creciente nivel de apertura del mercado mundial y el mayor número de interrelaciones internacionales que ello conlleva constituyen, posiblemente, la mayor fuente de variabilidad e incertidumbre a la que tienen que hacer frente las empresas individuales. El fenómeno es complejo y es necesario detallar aspectos diversos.

Por una parte se produce una simple expansión del mercado en el que operan las empresas, al aumentar las posibilidades de exportar e importar bienes a/o de otros territorios. Ello provoca el aumento de los competidores que actúan en cada mercado y, especialmente, se hace más difícil contar con información precisa sobre el futuro inmediato. A pesar de que existen algunos mercados «mundiales» (especialmente mercados de «futuros» de materias primas), éstos no están exentos de numerosas maniobras especulativas ni suministran información suficiente sobre las circunstancias particulares de los mer-

cados especializados de los miles de productos que hoy se comercian. Las empresas particulares están más expuestas a cambios imprevistos en el ambiente en el que operan y sienten la necesidad de organizarse para reducir los costes de estas variaciones. A ello debe sumarse la constatación del papel que juegan las grandes empresas multinacionales, capaces no sólo de movilizar grandes recursos financieros y productivos, sino también de contar con el control de flujos informativos básicos (conocimientos tecnológicos, de mercado, marcas...). Esta fuerza es utilizada de forma variada: adaptándose con gran facilidad a las circunstancias particulares de cada país, organizando la producción a escala mundial con el fin de aprovecharse de las diferencias institucionales y productivas de distintos estados, potenciando grandes maniobras de presión..., sus efectos se dejan sentir en una mayor incertidumbre e inseguridad sobre las unidades productivas que dependen de ellas. A la vez su influencia les permite presionar a las economías locales en pro de una mayor adaptación a sus intereses particulares.

En tercer lugar, la internacionalización tiene efectos devastadores para las políticas económicas locales. Mientras en economías relativamente cerradas, las políticas presupuestarias y monetarias a nivel nacional permiten fijar expectativas a medio plazo relativamente razonables, en la situación actual esto ha perdido importancia, por cuanto la situación de mercado de las empresas locales está a su vez afectada por las políticas adoptadas por otras naciones<sup>16</sup>. En la medida que el poder relativo de cada una es desigual, las coyunturas locales de las naciones no hegemónicas pueden verse afectadas por las maniobras de otros estados<sup>17</sup>. De la misma forma que el peso creciente de algunos organismos internacionales da lugar a que la lucha por el poder en su seno, y la compleja elaboración política a que ésta da lugar, se convierten asimismo en causantes de variabilidad. Los recientes altibajos experimentados por diversos sectores productivos a raíz de las fluctuaciones del dólar (dependientes en gran medida de la política económica que adopta Washington) y del ingreso en la

<sup>16</sup> M. Piore ha subrayado, en «The decline of Mass Production and the Challenge to Union Survival» (7th Working Party on Labour Market Segmentation, Santiago de Compostela, 1985) el efecto devastador de esta transformación para la política sindical.

<sup>17</sup> Cabe considerar plenamente vigente la percepción que hizo Joan Robinson de la política de las grandes naciones capitalistas, y en especial de los USA, en «El nuevo mercantilismo», en Joan Robinson, *Relevancia de la teoría económica*, Martínez Roco, 1976.

CEE, son muestras de la importancia de estos factores. Cabe también señalar el papel, asimismo disruptivo, que juega la *internacionalización de los mercados financieros*. Aumentan las probabilidades de buscar rentabilidad monetaria ajenas a la inversión productiva interna, crecen las facilidades para desvincular el capital individual de procesos productivos nacionales y se favorecen los movimientos sorpresivos de fondos financieros de un país a otro, aumentando con ello la inseguridad.

Globalmente estas transformaciones fomentan un mayor grado de incertidumbre y favorecen la búsqueda, por parte empresarial, de soluciones organizativas capaces de «captar» las buenas coyunturas y eludir los costes de las malas. Esta lógica conduce directamente a favorecer el empleo eventual, la subcontratación y a toda medida que permite convertir costes fijos en variables aunque ello pueda provocar altos costes sociales que la empresa individual confía en eludir<sup>18</sup>. Al mismo tiempo la necesidad de competir en el mercado exterior aumenta las tentaciones de ganar competitividad a base de reducir los mecanismos institucionales que garantizan un determinado nivel de vida a los trabajadores y un determinado nivel de protección ambiental.

#### b) Estacionalidad

Un segundo factor lo constituye el crecimiento de las actividades estacionales. Ningún sistema productivo está libre de ellas, bien porque actividades básicas están asociadas a fenómenos naturales (agricultura e industrias relacionadas con ella), bien porque aparecen pautas de consumo relacionadas con el calendario, toda sociedad debe buscar expedientes para hacerles frente y estos dependerán del marco social en el que tienen lugar. En sociedades de subsistencia el tiempo de trabajo de cada unidad familiar está constituido por una sucesión de tareas estacionales sin que ello determine un *status social* diferenciado. La industrialización parecía haber tendido a reducir la importancia del fenómeno, pero hoy asistimos a una cierta inversión de la tendencia.

<sup>18</sup> En este sentido, el empresario individual y parte del discurso económico dominante tratan a los trabajadores como bienes públicos o simples productos que se compran sólo cuando se necesitan, sin observar que la mercancía fuerza de trabajo necesita seguir «gastando» cuando está inactiva para garantizar su supervivencia y su reproducción.

En parte este fenómeno está relacionado con la reducción de la jornada laboral y el crecimiento del tiempo libre de sectores importantes de la población en épocas concretas del año, lo que genera una demanda, especialmente de servicios, altamente estacional. Y también porque en una serie de sectores las estrategias comerciales de las empresas pasan por las políticas de «moda» que obligan a un ajuste rápido de la producción. Este último efecto tiende a agravarse por la existencia de empresas que actúan como líderes de moda y que influyen sobre la demanda final. La forma de reaccionar de las pequeñas empresas frente a estos líderes es la de aplazar las decisiones productivas hasta tener certidumbre de cuál va a ser la situación final del mercado, lo que da lugar a una necesidad de concentrar el proceso de producción en un espacio de tiempo más reducido<sup>19</sup>. Ello estaría potenciado si se puede contar con una fuerza de trabajo eventual y dispuesta a realizar horas extra en las fases de punta.

#### c. Reducción de existencias

Otra transformación observable es la creciente orientación empresarial a reducir costes a través de reducir el volumen de existencias de todo tipo y los costes que éstas llevan aparejados (de almacenamientos, financieros). Mientras el sistema de organización tradicional se basaba en una planificación de la producción a medio y largo plazo, y la utilización de las existencias como un medio para cubrir los desajustes puntuales entre oferta y demanda, o entre distintas fases del proceso productivo, ahora se pretende un ajuste permanente de la producción que permita eludir la formación de stocks. Las razones que han dado lugar a esta nueva orientación son variadas: la experiencia de altos costes de almacenaje y de obsolescencia de las existencias en las peores fases de la crisis, la necesidad de diversificar la producción para satisfacer a una demanda más personalizada y variada —lo que aumenta los riesgos de invertir en una gran cantidad de productos aún no vendidos—, y el conocimiento del sistema de organización japonés de la producción «en el momento justo» que ha mostrado a las empresas occidentales la posibilidad de organizar

<sup>19</sup> Estas modalidades nos han sido sugeridas en varias de las entrevistas realizadas al elaborar el trabajo: R. Alós, F. Miguélez, A. Recio, *et al.* «La reconversión del sector textil lanero catalán», CC. OO.-UAB, 1987, fotocopia.

la producción de forma distinta<sup>20</sup>. En buena medida el nuevo sistema se basa en la transmisión de información muy rápida entre el mercado final y el centro de producción, el cual recompondrá su plan de actuación en función de la misma y expandirá esta información a sus suministradores. El buen funcionamiento del sistema implica tanto ajustes permanentes de la actividad interna de la empresa (recursos al empleo eventual, amplia movilidad laboral interna) como una interrelación permanente de la misma con las empresas de su entorno, lo que provoca nuevos fenómenos de coordinación e interrelación empresarial. En algunos casos, la viabilidad del ajuste exige contar con un «exceso» de bienes de equipo, pero en este sentido la mayor versatilidad de los nuevos medios de producción pueden reducir su importancia.

Debemos señalar que en este caso no sólo tiene lugar un cambio en el uso de los planes de producción y existencias, sino que los aspectos de jerarquía juegan un papel importante. Por una parte porque se requiere un ajuste permanente en el número (eventualidad) y actividad (movilidad interna) de la fuerza de trabajo propia<sup>21</sup>. Pero también porque estos procesos son factibles en la medida en que las grandes empresas que los desarrollan tienen la capacidad de desplazar gran parte del ajuste hacia las unidades inferiores —subcontratistas, trabajadores a domicilio— que a menudo experimentan una variabilidad mucho mayor en su actividad y se ven necesitadas de prácticas políticas laborales más radicales.

Es evidente que al igual que la estacionalidad, las políticas de reducción de stocks no sólo reflejan problemas de los capitalistas. La diversidad de productos puede ser el resultado del propio crecimiento económico, y la necesidad de no producir en exceso, despilfarrando trabajo y recursos, constituye un problema general. Pero es también evidente que en la situación actual existe un claro sesgo capitalista en ambos casos ligado por una parte a la voluntad de forzar el consumismo (y favorecer al mismo tiempo las prácticas de discriminación de precios) y, por otra, a la posibilidad de cargar sobre otros los costes del ajuste: mientras que el exceso de existencias representa

<sup>20</sup> Una presentación detallada de esta problemática en A. Sayer, «New developments in manufacturing: the just-in-time system», *Capital & Class*, invierno de 1986.

<sup>21</sup> La complejidad de relaciones interempresariales que tiene lugar en los últimos años ha sido rastreada por W. Sengerberger y G. Loveman, *Smaller Units of Employment*, International Institute for Labour Studies, Ginebra, 1987, ciclostilado.

un coste directo para la empresa, el pago por desempleo se financia por el conjunto de la colectividad, la pérdida del nivel de vida que experimenta el trabajador eventual no la padece el empresario... Lo que es indiscutible es que este tipo de ajustes extremos sólo son apetecibles si pueden realizarse recurriendo a un ejército de reserva de mano de obra fácilmente movilizable, dócil y barato, lo que requiere un marco ambiental e institucional adecuado.

#### d. Horarios especiales

El crecimiento de los servicios, y especialmente los que se prestan directamente a los individuos, aumenta la necesidad de empleos adaptados a jornadas de trabajo particulares. Esto no es tampoco un fenómeno nuevo. El trabajo doméstico tradicional puede describirse como una sucesión de actividades que deben realizarse a horas específicas. Si hoy asistimos a un crecimiento del empleo asalariado que reúne estas características, es posiblemente porque se produce un aumento de los servicios prestados sobre forma mercantil. En parte es el resultado de las transformaciones que experimenta la familia, pero su desarrollo está condicionado por la desigual distribución de la renta. Cuanto mayor sea esta desigualdad, más facilidad existirá para que los sectores mejor retribuidos desplacen hacia la producción mercantil una serie de tareas que en otros casos resultarían caras y serían imposibles de adquirir. No se trata sólo de un problema de precios, también de perfiles profesionales. En la medida que se desarrolla la división del trabajo, unos sectores laborales alcanzan un alto grado de implicación vital con su profesión que demanda una masa laboral dedicada a realizar estas tareas puntuales. En la práctica, siempre las desigualdades —de renta y empleo— se han traducido en el desvío de las actividades reproductivas y de ajuste (que son las que demandan más tiempos específicos) hacia los grupos marginales: mujeres en general y servidumbre en particular. Lo que ahora cambia es la relación social. El «empleo» de esposa o la servidumbre tradicional que ahora asistimos es a una explosión de estas tareas, redefinición de las mismas —hay trabajo de limpieza, de «canguro», restaurantes al mediodía...— que pasan a desarrollarse por empleados especializados a tiempo parcial.

Al mismo tiempo, la propia configuración bastante rígida del tiempo de trabajo de otros muchos empleos, unido a la configura-

ción espacial potenciada por el uso del automóvil, ha conducido al mismo al crecimiento de empleos ligados a «puntas de actividad» objetivamente observables: el trabajar lejos del hogar conduce a la comida de restaurante, la compra en el súper de gran volumen (de una sola vez) debe realizarse cuando hay tiempo suficiente, todas las actividades de recreo —desde ir de compras hasta cualquier actividad recreativa— tienden a concentrarse el fin de semana... Se observa por último, el crecimiento de muchas actividades puntuales ligadas a las nuevas tendencias de formación personal y de hedonismo corporal, actividades que no sólo se «compran» en pequeñas unidades de tiempo, sino que su realización debe, a menudo, supeditarse al horario principal: actividades extraescolares de los niños, gimnasios y masajes en la población adulta...

La cobertura de toda esta variada gama de situaciones por parte de la empresa capitalista sólo es viable si puede recurrir a una fuerza de trabajo que será igualmente ocupada en un corto y concentrado espacio de tiempo. A su vez, su «oferta» refuerza el proceso al favorecer la percepción social de que uno siempre va a disponer del servicio que quiera a la hora precisa.

#### e. Utilización del capital fijo

Constatamos por último que los problemas de competitividad desencadenados por la crisis económica y el proceso de internacionalización conducen a las empresas a buscar fórmulas de amortización rápida del capital fijo y a eludir sobreinversiones innecesarias. Estas se traducen en una demanda de horarios de trabajo adaptados a tal objetivo: fundamentalmente el surgimiento o incremento de los turnos de trabajo al máximo posible (crecimiento del empleo nocturno y del cuarto y quinto turno que posibilita la producción en días festivos). Obviamente, este recurso a los turnos debe combinarse en muchos casos con la eventualidad, porque no siempre la demanda será capaz de absorber un mismo nivel de producción. Otra variante de este proceso la constituye la utilización variable de un mismo equipo en distintas horas del día. Esta situación la hemos podido observar en algunos equipos informáticos de grandes empresas financieras: durante las horas de oficina el equipo se utiliza fundamentalmente para la realización de las tareas a tiempo real (operaciones de venta tanilla) y en jornadas de tarde y noche se efectúan las tareas adicionales cuando no se aprovecha la capacidad excedente para realizar tra-

bajo a terceros. En todos los casos, la flexibilidad de los trabajadores facilita la amortización acelerada del capital.

#### 4.2. Demandas de los trabajadores

Una serie de estudios muestran que no todas las exigencias de flexibilidad laboral provienen de las empresas. También determinados grupos de trabajadores están interesados en modalidades de empleo distintas de las tradicionales<sup>22</sup>. Las razones que han conducido a este tipo de demandas son variadas y en ellas juegan un papel importante el cambio de los comportamientos familiares, la mayor importancia de los procesos de educación y formación externos al mundo productivo y el incremento del nivel de renta que permite a determinadas capas de individuos formular proyectos vitales con combinaciones variadas de consumo de bienes y tiempo libre. Si bien es posible que se exagere un tanto la importancia de estas demandas, en aras de sumar aliados y confusión al debate de la flexibilidad en los términos interesantes para las empresas, no puede negarse que éstas son cuestiones reales de mayor bienestar y en parte, también, porque forman parte del espacio que puede utilizar el capital para legitimar los proyectos de regulación temporal más nefastos. No vamos a profundizar en este tema porque esperamos contar pronto con otros trabajos que lo abordan directamente; sólo tomar constancia del fenómeno y llamar la atención sobre la importancia del mismo<sup>23</sup>.

#### 4.3. Tecnologías y cambio sectorial

Cabe destacar que las fuentes de flexibilidad que hemos ido señalando no tienen una referencia directa con las nuevas tecnologías. Sus

<sup>22</sup> El informe clásico es el de P. Jallade, *Europa a tiempo parcial*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1985, aunque en él se muestra que no hay correspondencia entre las demandas individuales de empleo a tiempo parcial y las ofertas que efectivamente realizan las empresas.

<sup>23</sup> G. Bosch, «Has the normal labour contract a future?», 8th Working Party on Labour Market Segmentation, Cambridge, 1986; en trámite de publicación en *Mientras Tanto*. Sobre la misma problemática, la revista *Mientras Tanto* tiene asimismo pendiente de publicación un trabajo de Alfons Barceló.

raíces son fundamentalmente de índole socioorganizativa. El papel que juegan las modernas tecnologías es básicamente el de permitir los procesos que acabamos de describir, pero no lo explican por sí solas: la internacionalización del sistema económico se sustenta sobre la base de los nuevos medios de comunicación y transporte, las posibilidades de la «producción al momento» están apoyadas por las nuevas técnicas informáticas y robóticas, etc. Pero los aspectos sociales: de poder, de reparto, siguen jugando un papel esencial a la hora de explicar el fenómeno.

Es obvio, sin embargo, que toda nueva tecnología plantea un determinado tipo de demandas de flexibilidad: de aprendizaje de nuevas formas de trabajo y de movilidad desde los sectores productivos obsoletos hacia los emergentes. No parece que ninguna de las dos tendencias jueguen un papel central en los actuales debates de «rigidez», o al menos su solución no parece depender de resistencias sociales al cambio. En muchos casos se observa que el aprendizaje de las nuevas tecnologías se realiza en el propio centro de trabajo por los mismos trabajadores que ocupaban los antiguos puestos; éste es el caso de la introducción del ordenador en la oficina y de las máquinas numéricas y los robots en las plantas industriales<sup>24</sup>. No resulta tampoco problemática la movilidad; en muchos casos el desempleo actúa como un importante elemento de transmisión, pero posiblemente podrían hallarse expedientes menos traumáticos con igual éxito<sup>25</sup>. Los problemas surgen más bien fuera del mundo laboral o, al menos, fuera del campo de actuación autónoma de los trabajadores, en la inadecuación, de los distintos procesos de educación y aprendizaje. Consideramos, por tanto, que este aspecto, si bien relevante, no constituye ni un elemento central de la presunta «rigidez», ni es un hecho especialmente novedoso. Son los otros factores analizados los que conforman el núcleo central de los debates actuales sobre la flexibilidad.

<sup>24</sup> Herbert Simon argumenta con bastante información, en *La nueva ciencia de la decisión gerencial*, El Ateneo, 1982, que las nuevas tecnologías no parecen provocar un cambio radical en la estructura de cualificaciones.

<sup>25</sup> G. Standing ha señalado, en «El concepto de desempleo estructural», *Revista Internacional del Trabajo*, 1983, que no parece que existan enormes obstáculos al diseño de políticas adecuadas de ratificación profesional y que difícilmente puede aceptarse que ésta sea una causa creadora de «desempleo estructural».

## 5. Flexibilidad y segmentación del empleo

Los procesos de segmentación y diferenciación laboral que hoy presenciemos son el resultado de políticas que combinan elementos diversos. Ya hemos indicado que, en buena medida, el objetivo dominante es la discriminación laboral, entendida como un proceso que permite a las empresas ofrecer condiciones de trabajo y retribuciones diferenciadas, en función de las posibilidades desiguales de organización y autoprotección que tienen distintos colectivos de trabajadores. Pero no cabe duda de que, al margen de estas prácticas, los expedientes flexibilizadores juegan también un importante papel.

La importancia de las políticas de flexibilidad es doble. Por una parte, el simple hecho de exigir un gran número de puestos de trabajo eventuales, ocasionales, a tiempo parcial da lugar al florecimiento de asalariados que deberán circular permanentemente entre el empleo y el paro, o cuyas retribuciones (caso del empleo a tiempo parcial) serán a menudo insuficientes para garantizar su subsistencia, dependiendo ésta del acceso a otras fuentes de renta (la inserción en un grupo familiar es, sin duda, la más importante). Pero al mismo tiempo las demandas de flexibilización permiten dar un contenido legítimo a los procesos de discriminación, confundiendo los términos del debate y presentándolos en todo momento como prácticas necesarias a la eficiencia social. La confusión es fácil por cuanto, en la práctica, en muchos casos se corresponden los empleos «flexibles» con las situaciones de discriminación salarial y desprotección laboral.

Uno de los aspectos más relevantes de estas situaciones es el carácter «natural» con que se producen y que facilitan la aceptación por grandes masas de individuos. A los trabajadores de muchas empresas se les presenta el dilema de aceptar las propuestas de flexibilización que desea la empresa o afrontar una política más drástica de reconversión. En muchos casos ésta se acepta porque se acaba reconociendo la necesidad «objetiva» de la medida para garantizar la supervivencia empresarial. Allí donde la organización obrera es fuerte, los trabajadores tienen capacidad de, al mismo tiempo, desviar gran parte de los impactos negativos hacia grupos de trabajadores externos que quieren, mientras a mí no me afecte». Esto se traduce en la contratación de nuevos trabajadores a los que de forma creciente no sólo se les hace un contrato eventual sino que van a ser los más afectados por el trabajo nocturno, los cuartos y quintos turnos, etc. En otros casos se recurre a la subcontratación externa. Pero, lo que

es común, es la aparición de un colectivo no protegido por las mismas fuerzas que permiten a los ya organizados defender su situación<sup>26</sup>.

Existen otros procesos legitimadores de importancia mayor y que en parte ya han sido explicados. Las rigideces de la jornada laboral de los grupos con una situación estable provocan una demanda de actividades especiales encaminadas a satisfacer necesidades del grupo familiar: vacaciones, compras de fin de semana, etc. Estas demandas se incrementan en aquellos grupos laborales en los que existen carreras bien definidas que exigen del individuo una dedicación plena a su actividad profesional. En estos casos la existencia de empleos flexibles y a menudo precarios que solucionen los mil y un problemas de gestión doméstica o de la propia actividad profesional son importantes: «canguros», personal de limpieza, traductores, recaderos, etc. Es importante destacar que estos grupos no sólo perciben con mayor fuerza la necesidad de un trabajo flexible que satisfaga sus necesidades, sino que su mayor acceso a los medios de comunicación social les permite presentar sus intereses particulares como intereses generales de la sociedad. Como norma general podemos sugerir que cuanto mayores sean las desigualdades de renta y de configuración laboral, mayores serán las exigencias de los grupos mejor situados de actividades flexibles, diseñadas a la satisfacción de sus necesidades particulares y al correcto funcionamiento de su particular mundo laboral.

Queremos hacer hincapié en que las situaciones que acabamos de describir no tienen lugar como un proceso conspirativo, ni a menudo consciente, de los privilegios frente a los marginados, sino que se produce de forma a menudo autónoma de los valores manifiestos de los individuos y grupos sociales. Incluso a veces, como en el primero de los casos expuestos, en contradicción con sus propios esquemas y deseos. Se presentan como un proceso «objetivo» al que el «mercado» da respuesta creando una serie de empleos diseñados a la cobertura de estas funciones «flexibles».

Estas políticas tienen graves efectos sobre el mundo laboral. Se desarrollan empleos precarios, cuando no ilegales, dedicados a cubrir estas necesidades. El crecimiento de la subcontratación fragmenta

<sup>26</sup> Esta situación la hemos podido constatar en un trabajo en curso en el sector de componentes del automóvil catalán, coincidente con el trabajo de P. Jodar y A. Lope, *Flexibilidad y cambio en las relaciones industriales*. Estudio de una gran empresa pelera, Barcelona, 1987, fotocopiado.

ta y debilita la resistencia obrera. En la mayoría de los casos se trata de empleos sin posibilidades de promoción, diseñados para ser cubiertos con trabajadores marginales que no creen problemas. Como contrapartida se practican políticas de selección de personal encaminadas a cubrir los empleos estables y cualificados mediante métodos que favorezcan la percepción de que el *status* se debe fundamentalmente a la estrategia individual, no colectiva, del trabajador (titulaciones, promoción interna, etc.)<sup>27</sup>. Mujeres, jóvenes, migrantes recientes van a verse abocados a empleos mal retribuidos y con pocas perspectivas.

Conviene subrayar el carácter autorreproductor de muchos de estos procesos. Las características específicas de los puestos de trabajo, las políticas de discriminación de personal actúan, a los ojos de los distintos grupos, como justificativos de las diferencias laborales existentes y favorecen unas prácticas sociales que mantienen y refuerzan la segmentación. Hay asimismo que señalar que la existencia de un alto volumen de desempleo constituye sin lugar a dudas un requisito importante para el éxito del proceso. En su ausencia no cabe duda de que las empresas se verían abocadas a ofrecer otro tipo de soluciones. En este sentido el debate sobre la «tasa natural de desempleo» forma parte de una amplia batalla ideológica encaminada a justificar las condiciones que permiten un determinado tipo de evolución social.

## 6. ¿Qué hacer con la flexibilidad?

Como hemos podido observar bajo la capa de la flexibilidad se esconden problemas muy diversos. En gran parte constituye una mera cobertura propagandística a políticas que tienen como objetivo el mantenimiento de desigualdades y privilegios, a que tratan de forzar el marco institucional en favor del capital. Pero también hemos constatado que en parte existen cambios profundos en el funcionamiento del sistema económico que efectivamente demandan una nueva adaptabilidad. Los problemas, en este último caso, surgen cuando se cons-

<sup>27</sup> El papel que juega la formulación de estrategias «individuales» en lugar de acciones colectivas en el desarrollo de procesos de marginalización social está bien documentada en varios de los trabajos recopilados en G. Lee y R. Loveridge, *The manufacturing of Disadvantage*, Open University Press, 1987.

tata que las fórmulas adoptadas para hacerles frente conducen al aumento de las desigualdades laborales y a la segmentación de los trabajadores. En muchos casos reaparece el debate entre equidad y eficacia.

Para abordar el problema es necesario diferenciar la naturaleza de los problemas que exigen flexibilidad, puesto que según sea la misma deberá adoptarse un tipo de actitud determinado. Desde mi punto de vista una gran parte de las exigencias de flexibilidad tratan de dar respuesta o bien a los problemas de mal funcionamiento social de una determinada organización productiva o a satisfacer las demandas de grupos sociales privilegiados. En estos dos casos la actuación progresista debería encaminarse a eliminar los focos del problema, y reducir el tratamiento de las respuestas flexibles a aquellos problemas que afectan a la mayoría de la población.

Existe una demanda patológica de flexibilidad que tiene su origen en el descontrolado proceso de internacionalización de las economías capitalistas, en las políticas empresariales de fomento del consumismo por medio de la diferenciación de productos, las políticas de moda y la amortización rápida del capital fijo y por último las necesidades de grupos particulares que se refuerzan por la existencia de procesos de mayor desigualdad distributiva.

Actuar frente a estas dinámicas es difícil, por cuanto constituyen las bases de funcionamiento de las economías capitalistas. Se trata de plantear la regulación (o el bloqueo, según el caso) del actual proceso de internacionalización, de introducir medidas de planificación y racionalización del consumo y la producción y de potenciar una distribución más igualitaria de la riqueza. Evidentemente un planteamiento que supera los límites aparentemente «técnicos» que a menudo trataba de encorsetar el debate. Discutir, por más que se grada la intensidad, la racionalidad de las estructuras básicas de poder siempre es difícil. Pero no hacerlo conduce a aceptar como naturales la marginación y la miseria para amplias capas de la población y la aceptación de políticas que tienen como efecto un mayor despilfarró de recursos productivos.

A corto plazo no dudamos que esta línea de actuación difícilmente puede ir más allá de la «contestación» en el plano de las ideas. Pero creemos que sólo con una amplia y rigurosa labor de crítica y evaluación de estas políticas, de denuncia de las raíces estructurales que las provocan, difícilmente podrán obtenerse un amplio apoyo social que permita hacer frente a las políticas neoliberales hoy en boga.

Si bien ésta puede ser una tarea prioritaria, no cabe duda de que

existen otras demandas de flexibilidad que no pueden reducirse a la problemática que acabamos de esbozar. En sociedades con un nivel de prosperidad relativamente alto y con una fuerte división del trabajo se producen un gran número de demandas de empleos específicos (por ejemplo, nadie discute el trabajo nocturno en los hospitales y todos los sectores aspiran a realizar unas vacaciones agradables). Creemos que estas necesidades pueden satisfacerse sin generar desigualdades en el terreno laboral, si las políticas persiguen este doble objetivo.

Una política de este tipo debe tratar de articularse sobre varios elementos, de los que nos permitimos sugerir los que parecen más relevantes.

En primer lugar el diseño concreto de los puestos de trabajo en base a la combinación de tecnología y organización. Medios de producción versátiles y cualificaciones laborales amplias pueden reducir las necesidades de empleo eventual. Nos parece más funesta para la organización obrera la movilidad de plantillas que la interna en el centro de trabajo, más fácil de controlar y delimitar<sup>28</sup>. Las nuevas tecnologías posibilitan en muchos campos este tipo de opciones<sup>29</sup>, pero es evidente que el diseño concreto de los puestos no depende exclusivamente de la tecnología y los patronos no tienen necesariamente interés en la estabilidad laboral. De aquí que la organización del trabajo que se vaya configurando dependerá en buena parte de la capacidad que tengan los trabajadores de imponer sus propios intereses.

Un segundo aspecto a tener en cuenta es (como ya se señaló en 4.2) la aparición de nuevas demandas de empleos particulares por parte de grupos específicos de trabajadores. Esto permite combinar empleos especiales con colectivos que los pueden encontrar atractivo. No parece excesivamente discriminatorio que estudiantes cubran puestos temporales en verano o que personal sanitario cualificado realice trabajos nocturnos<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Aunque pueden detectarse casos en los que la movilidad interna juega el papel de romper las agrupaciones naturales de trabajadores o funciona como un medio de presión individual sobre colectivos determinados. Las demandas sindicales de control de la movilidad interna son totalmente legítimas y es necesaria la evaluación permanente de sus efectos.

<sup>29</sup> Aunque puedan parecer algo exageradas, las posibilidades descritas por M. Piore y Ch. Sabel en *The second industrial divide* (Basic Books, 1984) no pueden pasarse por alto.

<sup>30</sup> En este sentido las organizaciones obreras necesitan trabajar para conocer los deseos y perspectivas de los trabajadores reales, utilizando métodos de análisis ade-

Hay, sin embargo, que puntualizar esta propuesta en dos aspectos. Primero que el que grupos de personas acepten voluntariamente empleos especiales no justifica la discriminación que los mismos padecen en materia salarial y de condiciones de trabajo. En segundo lugar que la aceptabilidad no es sinónimo de libertad de opción. En muchos casos refleja la propia situación de postergación social que afecta a distintos colectivos. Esto es evidente en el caso de las mujeres que aceptan empleos a tiempo parcial. Debe dudarse de todas aquellas situaciones en las que se asocian determinados empleos a características personales permanentes (sexo, raza, nacionalidad...). Una política igualitarista debe comprometerse tanto con la reducción de las desigualdades que presentan los empleos especiales, como con la eliminación de los distintos mecanismos institucionales que crean individuos marginados.

Por último señalar que el *status* social de muchas actividades depende de las estructuras jerárquicas en las que se insertan. Actividades consideradas inferiores en determinados contextos dejan de serlo cuando se insertan en otro tipo de organizaciones. Cualquiera que haya participado en algún movimiento o entidad social ha realizado tareas variadas sin que su posición social se vea afectada (pegar cartones, cargar material, etc.). De la misma forma que el nivel de vida de cada miembro individual de la familia no depende, en general, de su actividad concreta<sup>31</sup>. No se trata de loar a la familia o pensar que toda actividad puede realizarse por organizaciones voluntarias informales, pero sí destacar que existen espacios de innovación institucional que pueden jugar un importante papel en la reducción de las desigualdades<sup>32</sup>.

Es posible que en cualquier sociedad existan tensiones entre la eficiencia y la desigualdad. Pero es evidente que las transformaciones que están experimentando las economías capitalistas están produciendo

---

cuados. Seguir confiando en el prototipo de obrero del pasado puede conducir a errores fatales. En este sentido, la reflexión histórica de E. Hobsbawm *El mundo del trabajo* (Crítica, 1987) constituye una buena ilustración del carácter cambiante y complejo de la conciencia de la clase obrera.

<sup>31</sup> Su renta real no depende de las actividades puntuales, sino de los ingresos globales de la familia y su organización interna. Es obvio que el rol marginado del ama de casa no es en absoluto deseable, pero es también evidente que en lo que se refiere al nivel de retribuciones tiene una estabilidad mayor que el trabajador asalariado que hace trabajos puntuales y que sólo cobra cuando los realiza.

<sup>32</sup> En esta línea son sugerentes las reflexiones de J. Gershuny, *Social innovation in the division of Labour*, Oxford University Press, 1984.

do demandas de flexibilidad causantes de enormes desigualdades y que afectan a la misma conformación del movimiento obrero y a la base social de la izquierda. Pensamos que sin una labor paciente de análisis de cuáles son estas fuerzas; de denuncia de aquellas políticas que sólo buscan satisfacer los intereses de una minoría de privilegiados, o «parchear» las deficiencias globales del sistema para eludir transformaciones radicales; de búsqueda de políticas alternativas que den satisfacción a las necesidades de flexibilidad de interés colectivo, va a ser difícil cambiar la tendencia actual. El reto es fuerte y exige reflexión y propuestas de acción audaces.

# SOCIOLOGIE

D U T R A V A I L 2/88

## SOMMAIRE

*Elie Cohen*, Avant-propos.

*Monique Dagnaud et Dominique Mehl*, Les gynécologues  
1 : une profession sous influence.

*Monique Dagnaud et Dominique Mehl*, Les gynécologues  
2 : une profession influente.

*Michèle Fellous*, La révolution échographique.

*Nadine Lefaucheur*, La résistible création des accoucheurs des hôpitaux.

### DOSSIER

353 *Guy Desplanques*, Comportements démographiques: une fécondité maîtrisée.

### NOTE DE RECHERCHE

367 *Michèle Ferrand*, Les médecins face à l'avortement.

381 Hommage à Nicole de Maupeou.

### Comité de redacción:

O. Benoit-Guilbot, A. Borzeiz, 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  
(Tlf.: 46 56 52 66)

### Suscripción 1988:

Francia: 282 FF (ttc)  
Extranjero: 400 FF  
Cada número: 82 FF  
Extranjero: 110 FF

# El trabajador socializado

Andrés Bilbao \*

## I

A partir de 1973 se ha iniciado un amplio proceso de reestructuración de las relaciones sociales. El horizonte de esta reestructuración es la emergencia de una nueva racionalidad económica cuyos términos vienen establecidos por la teoría liberal. Estos se especifican en una secuencia que vincula el bajo coste salarial con el aumento del beneficio empresarial y a éste con el aumento de la inversión y a ésta con la expansión económica.

Esta nueva racionalidad economicosocial se asienta sobre la absoluta preminencia e independencia de la oferta. Todos aquellos factores que traban el desarrollo de la oferta aparecen como disfuncionalidades no sólo económicas sino también politicosociales. Se trata de un modelo de desarrollo en el que se identifica libertad de mercado con libertad política y ésta finalmente con democracia. Se trata, en último extremo, de la suposición, esta vez en versión extrema, de la creencia liberal de que los intereses privados son la clave de los intereses públicos. Es un sistema construido sobre la identidad entre el interés individual y el interés colectivo. El beneficio, como abstracta representación del individuo absoluto de desarrollo de la sociedad. En consecuencia el nuevo modelo de desarrollo económico implica el despliegue de la privacidad como eje de la reconstrucción social; la iniciativa privada se vuelve la clave del desarrollo economicosocial. Racionalidad privada y racionalidad pública es el isomorfismo sobre el que se organiza y despliega el nuevo orden social.

\* Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid.

La constitución de la oferta como único principio de realidad y la privatización de la oferta, constituyen las referencias sobre las que se articula el nuevo orden social nacido de la crisis. Las determinaciones derivadas de esta lógica se imponen como ineludible principio de realidad. El orden se legitima sobre la racionalidad y la libertad del individuo es precisamente la conciencia de la necesidad de este orden. Todo el sistema legal se reorganiza y define en esta dirección. Es en definitiva el cumplimiento del Estado autoritario: todos los individuos sujetos a sus determinaciones.

El totalitarismo que emerge en el horizonte es un totalitarismo que se traduce en la administración privada del proceso de producción, tutelada por el Estado. Esta administración privada se configura, lógicamente, como absoluta. Tiende a constituirse —en coincidencia con el principio que la eleva a representación de la racionalidad social— en un espacio en el que los individuos se supeditan a la determinación de esa particular lógica económica. Esta se cumple en última instancia, en la constitución de un espacio en el que todas las relaciones están absolutamente sujetas a la racionalidad económica. Es a esa particular forma de entender la racionalidad económica. El liberalismo, el sistema liberal que lo materializa, significa la constitución de un orden social presidido por la privatización del capital que se despliega sobre el trabajo socializado.

Este es el soporte de la recuperación económica que se materializa en dos frentes. Por una parte, es la recuperación material, cuantitativamente verificable, del excedente empresarial. Por otra, es la recuperación del control político sobre la fuerza de trabajo. Esta última recuperación es la condición de la primera y ambas convergen en un punto: la quiebra de la autonomía del trabajador frente al proceso de trabajo. En último extremo es una nueva reedición de las condiciones de la recuperación capitalista. Estas son el permanente cumplimiento y universalización de las condiciones de su aparición: la conversión del trabajo en mercancía, del trabajo en fuerza de trabajo. En otros términos, la expropiación del trabajador.

Esta es el resultado de un orden sucesivo de expropiaciones. La primera, la expropiación de la propiedad de los medios de producción. La institucionalización de la propiedad privada trazaba la distancia en la que capitalista y trabajador se oponían como reflejo antitropomorfo de la relación entre capital y trabajo. El taylorismo significó la expropiación técnica del trabajador. No por expropiación aparecía un trabajador doblemente expropiado. No por se la propiedad de los medios de producción, no se poseía tampoco

el dominio técnico sobre el proceso de trabajo. Sí poseía, sin embargo, la propiedad jurídicamente garantizada del puesto de trabajo. Las transformaciones del sistema jurídico de regulación implican la expropiación del puesto de trabajo. Tras sucesivas expropiaciones, el trabajo deviene un objeto socializado al que el trabajador accede por la permisividad del empresario, convertido en su administrador.

Las sucesivas expropiaciones no se proyectan sobre un colectivo uniforme que, como consecuencia de ellas, iría adoptando sucesivas formas. La sucesión de expropiaciones se presenta, por el contrario, sobre un espacio segmentado al que contribuye a definir. Los trabajadores técnicamente expropiados eran el segmento de los trabajadores de oficio. Hasta entonces separados y diferenciados y a partir de este momento homogeneizados con los demás trabajadores. La expropiación técnica abre un proceso de uniformización del proceso de trabajo. En la medida en que el trabajador es un objeto pasivo deviene un calco del proceso de trabajo.

Este trabajador homogeneizado, técnicamente expropiado, se sitúa en un contexto de regulación del mercado de trabajo definido por el derecho del trabajo, en el contexto del pleno empleo. No son, sin embargo, todos los trabajadores los que acceden a la propiedad del puesto de trabajo. La expropiación técnica reduce al trabajo a fuerza de trabajo. Su reorganización posterior se hizo a partir de la cuadrícula en la que había sido fijado. Los trabajadores se reorganizan, pero lo hacen por ramas de producción: allí donde la producción está centralizada, donde el suelo organizativo es firme, surge la clase obrera como realidad políticoorganizativa. Es la clase obrera que posee el puesto de trabajo. Allí donde este suelo es frágil, el trabajador permanece como trabajador expropiado. La homogeneización técnica del proceso de trabajo es isomorfa con la escisión del mercado de trabajo en sectores primarios y en sectores secundarios.

La expansión económica de posguerra es el contexto en el cual es viable la presión hacia el crecimiento del sector estable del mercado de trabajo. Las sucesivas modificaciones del derecho del trabajo cubren el proceso de trasvase del sector secundario al sector primario. La crisis, el fin de la expansión económica de posguerra, significó, entre otras cosas, el despliegue de la racionalidad liberal. Con ello se ponía fin al proceso de trasvase hacia el sector estable, iniciándose un giro hacia la socialización. El derecho a la estabilidad en el trabajo va a dejar paso al derecho al empleo. En otros términos, el trabajo como propiedad del trabajador ha sido superado por el empleo como bien público. La socialización del trabajo se desarrolla

como tendencia, pero en concreto tiene una importante restricción: la corporativización del trabajo. La clase obrera, el mercado de trabajo <sup>1</sup> se segmenta en múltiples tramos, entre ellos existe un elemento que la define y delimita: su relación con el proceso de producción. Esta relación puede caracterizarse en sus extremos sobre dos posiciones diferentes. En un extremo, aquellos núcleos con capacidad de fijar sus condiciones de trabajo en el contexto de la negociación. Diversos factores contribuyen a ello: la cualificación, la escasez, la sindicalización, la intervención estatal <sup>2</sup>. Son sectores con capacidad más o menos desarrollada de negociación. Sectores en los que la relación salarial se determina por factores institucionales. En el otro extremo se sitúan aquellos sectores que carecen de esta capacidad de negociación. Su relación salarial se establece en función de las determinaciones del mercado. Constituyen, por así decirlo, la parte del mercado de trabajo en la que se realiza con completa extensión los presupuestos economicosociales del modelo neoclásico <sup>3</sup>.

Las tendencias hacia la precarización se desarrollan en mayor o menor medida en función de la diversa combinación de una serie de factores. Estos son los que permiten delimitar las fronteras entre el trabajo socializado y el trabajo protegido. Desde un comportamiento determinado completamente por las determinaciones de la lógica del mercado a un comportamiento que permite soslayar estas determinaciones. Estos factores son de naturaleza tanto institucional como vinculados a la valoración del trabajo.

El espacio del trabajo socializado se hace posible por la creación de una nueva regulación jurídica de las relaciones laborales. Su efectiva constitución requiere, como mínimo, el cumplimiento de dos condiciones: por una parte, la existencia de un sector de la población

<sup>1</sup> Hablar de clase obrera y de mercado de trabajo es hablar de la misma realidad material. Ahora bien, la significación de uno u otro es diferente. La clase obrera es una realidad describible en términos tanto de composición técnica como de composición políticoorganizativa. Al hablar de mercado de trabajo se está describiendo a la clase obrera como aquello que únicamente existe, como composición técnica.

<sup>2</sup> Pueden citarse ejemplos de cada uno de estos colectivos: pilotos de aviación, funcionarios, trabajadores de grandes concentraciones industriales, etc.

<sup>3</sup> Situados en esta perspectiva se puede leer en forma articulada las transformaciones en la regulación jurídica del mercado de trabajo. Su despliegue se ha caracterizado tanto por velar sus claves como por posibilitar el cumplimiento de su funcionalidad. Ha velado sus claves en cuanto que son transformaciones que se legitiman en función de las distorsiones sociales que produce la crisis. El objetivo explicitado de la flexibilización es resolver el problema del desempleo. Su funcionalidad real es la de recuperar el control capitalista sobre el proceso de producción.

dispuesta a integrarse en el mercado de trabajo en cualquier condición; por otra parte la ausencia de cobertura institucional tanto por parte del Estado como por parte de las organizaciones sindicales.

La disposición a integrarse aceptando cualquier condición que se ofrezca o en todo caso a hacerlo en condiciones precarias, viene determinada fundamentalmente tanto por las elevadas tasas de desempleo como por la precarización que ya existe en amplios segmentos del mercado de trabajo. Todo ello funciona como un mecanismo de retroalimentación allí donde las relaciones laborales se determinan por las leyes de la oferta y de la demanda <sup>4</sup>.

El mayor o menor grado de precarización puede ser también limitado por la cobertura institucional, tanto la que proviene de los sindicatos como la que proporciona el Estado. La referencia a esta cobertura, está radicada en la inspección del Estado. La legalidad jurídica no se refleja como un hecho inmediato sino que se impone. La inspección es el mecanismo que garantiza el cumplimiento de esta legalidad. Y en la medida en que esto es así puede significar el impedir que las nuevas relaciones jurídicas se expresen como elementos de socialización del trabajo, de su conversión en fuerza de trabajo.

La inspección esta sujeta a importantes restricciones reales. En primer lugar, las relativas al origen de la denuncia que motiva la intervención de la inspección. Esta puede actuar mediante denuncia o bien de oficio. Cuando se recibe una denuncia, el inspector acude al lugar de trabajo y convoca al empresario y al denunciante. Si la denuncia parte de los delegados sindicales respaldados por la plantilla, la denuncia suele ser ratificada. Cuando no es así, porque no existen delegados sindicales, ni ningún tipo de cobertura sindical, lo normal

<sup>4</sup> Un análisis sobre las expectativas de los desempleados pone de manifiesto una serie de rasgos que apuntan hacia la aceptación de condiciones precarias. En primer lugar, la duración de la jornada de trabajo pasa a un segundo plano. En muchos casos, al hablar del salario que se espera percibir no se establece ninguna distinción entre la jornada y las horas extraordinarias. Esta actitud constituye un campo abonado tanto para el trabajo a destajo como para la aceptación de cualquier prolongación de la jornada de trabajo. En segundo lugar, la expectativa del salario tiende a establecerse sobre el cálculo mínimo de sus necesidades. En aquellos colectivos de jóvenes que se incorporan por vez primera al mercado de trabajo, o parados de larga duración, el salario esperado es netamente inferior al salario mínimo legal. En tercer lugar, y respecto de la Seguridad Social, todos los grupos, excepto los mayores de cincuenta años, han reducido sus expectativas. En unos casos aceptarían la condición de autónomos, en otros casos aceptarían no estar dados de alta en la Seguridad Social a cambio de percibir algo más en el salario y, finalmente, hay casos en los que renuncia a esta posibilidad para facilitar, de este modo, su contratación.

es que el trabajador retire la denuncia o que, si ésta continúa adelante, el empresario proceda, a continuación, a rescindir su contrato, ya que no existe ningún tipo de garantía que cubra al denunciante de esta eventualidad.

La inspección de oficio choca en la práctica con obstáculos de naturaleza organizativa así como de procedimiento<sup>5</sup>. Se da la paradoja de que las áreas más sumergidas, aquéllas en las que las irregularidades son mayores, son las más impermeables a la inspección<sup>6</sup>. Estas deficiencias organizativas responden, en última instancia, al hecho de que al hilo de la crisis se ha ido desarrollando la ideología de la racionalidad económica positiva, lo que supone una creciente tolerancia hacia la práctica del ilegalismo por parte empresarial.

En definitiva, la cobertura institucional sólo es efectiva allí donde previamente existe cobertura sindical. A medida que el mercado se precariza, esta doble cobertura no existe. A ellos hay que añadir la naturaleza jurídica del vínculo laboral. En un caso no existe y en otro es de naturaleza temporal, lo que permite, en la práctica, su rescisión arbitraria en cualquier momento. En este último caso se abre al trabajador la posibilidad de recurso jurídico. Pero se trata de una vía difícilmente transitable en la práctica debido básicamente a dos razones: por una parte, debe recurrirse a un abogado, lo que en caso de no ser afiliado sindical —lo que es corriente— supone un desembolso inicial frente a un resultado incierto. Pero sobre todo pesa la consideración, por parte del trabajador, que en el supuesto de abrir un contencioso, no volverá a obtener un nuevo contrato de este empresario, ni de los empresarios de la zona, ya que entrará en la categoría de «trabajador conflictivo».

<sup>5</sup> En el caso de que el trabajador no esté vinculado por ningún contrato, las dificultades prácticas inutilizan un procedimiento aparentemente sencillo. El inspector levanta acta en la que se señala la presencia de una persona, en un centro de trabajo, que, sin vinculación jurídica, realiza un trabajo. Se abre posteriormente el plazo de alegaciones; el empresario puede presentar un documento firmado por los demás trabajadores en el que se afirma que la persona en cuestión no realiza allí ningún trabajo. Es fácil suponer los medios de presión con los que cuenta el empresario —amenaza de la complicidad del trabajador— para burlar esta actuación.

<sup>6</sup> En el caso de que el inspector de trabajo tenga la sospecha de que en una vivienda está instalado un taller ilegal, choca con la dificultad, difícil de salvar, de la práctica de la inviolabilidad del domicilio.

## II

El trabajador socializado se caracteriza por su distribución en el proceso de trabajo a partir del cual es identificable y diferenciable. El proceso de trabajo es la estructura sobre la que el trabajador se dispone como una suerte del calco. Este es un mero objeto pasivo, susceptible de situarse en uno u otro lugar del proceso de trabajo. La localización del trabajador socializado es diversa. En ocasiones se encuentra en un espacio físico diferenciado del otro trabajador. En otros casos, unos y otros coexisten en el mismo espacio.

El trabajador socializado no aparece a partir de 1973. Lo característico de la nueva situación es su inserción como una forma regulada de organización del mercado de trabajo. Si anteriormente el trabajador socializado se identificaba con la economía sumergida y, en último extremo, con la irregularidad, ahora aparece en un espacio progresivamente legalizado, lo que no excluye, sino que por el contrario aumenta, la arbitrariedad a la que se encuentra sometido. La diferencia estriba en que anteriormente la arbitrariedad era un residuo derivado de la transgresión de la legalidad, en la actualidad la arbitrariedad es la consecuencia lógica de la nueva organización del proceso de producción.

El proceso de crisis se ha hecho visible en el proceso de reconversión de la estructura productiva. Esta no constituye un suelo uniforme sino que ha tendido, incluso, a una mayor diversificación. La reestructuración del proceso de producción sigue dos grandes líneas. Todos aquellos sectores intensivos en capital se han reconvertido mediante la innovación tecnológica, lo que ha supuesto la reducción del empleo<sup>7</sup>. Los sectores intensivos en trabajo han hecho girar la reducción básicamente sobre el proceso de descentralización productiva. Finalmente, en algunos sectores se ha producido la reconversión tanto por la vía de la innovación tecnológica como de la descentralización productiva.

La descentralización productiva ha creado el espacio material sobre el que se ha distribuido el trabajador socializado. Esta ha seguido un lineamiento distinto en cada una de las ramas de producción en función de distintos factores<sup>8</sup>. La actividad se descentraliza en al-

<sup>7</sup> Siempre que se mantenga constante el volumen de producción. La Banca, por ejemplo, ha innovado tecnológicamente y a la vez ha expandido su volumen de negocio. Esto ha dado como resultado la estabilización del número de empleados.

<sup>8</sup> Los datos aquí considerados hacen referencia básicamente a los siguientes secto-

gunos casos, siguiendo los lineamientos técnicos del proceso de trabajo. Esto ocurre, por ejemplo, en Artes Gráficas, donde las empresas integradas son cada vez más residuales, siendo sustituidas por una red en la que se redistribuye además en diversos núcleos empresariales: unos situados dentro de la esfera de la economía regular y en el que las condiciones laborales de una plantilla estable están perfectamente reguladas<sup>9</sup>. En el otro extremo, empresas situadas en la economía sumergida en las que no existe ningún tipo de regulación laboral. Entre ambos media una diversidad de situaciones.

En el sector de la confección, por ejemplo, el modelo es en algunos casos concéntrico. A partir de un núcleo, en el que se realiza la totalidad del proceso de trabajo, se crea una red concéntrica de talleres que se contrae o se expande en función de las fluctuaciones de la demanda. Los talleres descentralizados se suelen formar a partir de los propios trabajadores. Estos, tras su despido normalmente pactado con la empresa<sup>10</sup>, montan talleres comprando con su indemnización la maquinaria a la empresa, pasando a trabajar para ella. A veces, incluso, son antiguos capataces que organizan talleres descentralizados con trabajadores que anteriormente habían dependido de él en el núcleo central. En este trasvase se ha transformado la naturaleza de las relaciones jurídicas: han pasado de ser relaciones laborales a ser relaciones mercantiles. Por otra parte, las relaciones entre trabajadores y capataz se redefinen ahora en un contexto diferente, siempre en un sentido precario.

La construcción presenta otro ejemplo del proceso de descentralización<sup>11</sup>. A partir de 1977 se ha desencadenado una dinámica de

res: Artes Gráficas, Confección, Construcción y Madera. Véase A. Bilbao, *La segmentación del mercado en un área de Madrid*, Madrid, CIS, en prensa.

<sup>9</sup> Junto a empresas donde las relaciones laborales están muy precarizadas, se encuentran otras con una situación diametralmente opuesta. Así, en Artes Gráficas es posible encontrar empresas de fotomecánica que utilizan maquinaria muy sofisticada y en la que los puestos de trabajo están cubiertos por personal estable, con salarios relativamente elevados. Coexistiendo en la misma zona es posible encontrar pequeñas empresas de fotocomposición en las que las relaciones de trabajo son sumamente precarias.

<sup>10</sup> En algunas grandes empresas de la confección se sigue una peculiar política de personal y es la de despidos pactados. Ningún trabajador abandona su puesto de trabajo contra su voluntad; siempre media un pacto entre él y la empresa.

<sup>11</sup> Los expedientes de crisis han sido el mecanismo frecuentemente empleado para realizar esta transformación. La empresa, alegando dificultades financieras y de mercado, propone a la autoridad laboral la rescisión de contratos de una parte de la plantilla; una vez se termina el trámite del expediente de crisis, cuando la autoridad labo-

rescisión del mercado de trabajo en el interior de las propias empresas. Por una parte, la organización de la fuerza de trabajo en el interior de la empresa. La administración y el mantenimiento de la infraestructura de la empresa son cubiertas por una fuerza de trabajo cuya condición laboral se caracteriza por la estabilidad en el puesto de trabajo. En este ámbito se produce una progresiva racionalización organizativa. Por otra parte, un mercado de trabajo externo a la empresa. Todo el trabajo de ejecución directa de obra, realizado por trabajadores manuales, se sitúa en el exterior de la empresa, siempre sobre la base de la eventualidad de la relación laboral.

Al hilo de este proceso, la fuerza de trabajo aparece, por una parte, homogeneizada y, por otra, diversificada, por una distinta situación juridicolaboral. Esto da lugar a dos colectivos claramente diferenciados, pero que sin embargo coexisten en el mismo espacio: a) trabajadores fijos de plantilla, b) trabajadores eventuales. Mientras la línea de demarcación de los trabajadores fijos es clara y precisa, la de los trabajadores eventuales incluye una pluralidad de situaciones. Situaciones que pueden considerarse entre dos extremos: 1) trabajadores que, aunque eventuales, suelen trabajar de forma continuada; 2) trabajadores que sólo ocasionalmente trabajan<sup>12</sup>. Esto se materializa por medio de un generalizado proceso de subcontratación<sup>13</sup>. Las relaciones se establecen entre empresas y subcontratistas. Este puja a la baja para obtener un contrato y, posteriormente, fija las condiciones salariales en función de este contrato, para los trabajadores que tiene a su cargo. En ocasiones es la propia empresa quien crea estas falsas empresas de subcontratistas<sup>14</sup>.

ral ha aceptado las rescisiones de contrato, estos trabajadores son nuevamente contratados por la empresa, pero ahora en situación temporal, ya sea como autónomos, ya sea mediante contratos eventuales, ya sea mediante la subcontratación.

<sup>12</sup> El colectivo de eventuales no es un colectivo homogéneo. Así, en Madrid pueden detectarse un triple mercado de trabajo en la Construcción: 1) fijos de plantilla, 2) eventuales, 3) trabajadores que proceden de zonas periféricas a la capital (Toledo, Ciudad Real, etc.). Estos dos últimos colectivos están, a su vez, recorridos por diversas categorías.

<sup>13</sup> La subcontratación ha sido siempre un fenómeno característico en la Construcción. Lo relevante en estos últimos años ha sido su crecimiento. El «pistolero», subcontratista de trabajo, es una figura conocida en el sector de la Construcción. Desde el punto de vista empresarial se ha suavizado su connotación gansteril sustituyéndola por otra más administrativa, les llama colaboradores.

<sup>14</sup> Esto da lugar a complejas situaciones. Así, por ejemplo, en 1985 como consecuencia de la muerte de un trabajador de la construcción en Madrid (en la zona de Embajadores), se planteó un peculiar problema. Se trataba de un trabajador subcon-

Todos estos cambios dan lugar a múltiples situaciones. La uniformidad a la que se tendía en el período anterior se invierte en un proceso hacia la heterogeneidad. Surgen nuevas formas de relación con el trabajo. Esto dio lugar, en un primer momento, a un crecimiento de la economía sumergida. La brecha entre la situación real del mercado y su regulación legal se va agrandando en estos años<sup>15</sup>. La transformación de la legislación laboral se inicia a partir de 1977, legalizándose las distintas formas de incorporación al mercado de trabajo. La economía sumergida se reduce por la vía de normalizar, legalizando, sus situaciones<sup>16</sup>.

Los cambios legislativos y la estrategia empresarial han ido estratificando el mercado de trabajo en función de la condición jurídica de los trabajadores: 1) trabajadores estables, permanentemente vinculados a la empresa: son trabajadores cuya estabilidad en el puesto de trabajo está jurídicamente garantizada y que periódicamente negocian, a través de sus organizaciones, sus condiciones salariales; 2) trabajadores no estables, vinculados al puesto de trabajo por contratos de naturaleza temporal; 3) trabajadores sin ninguna vinculación jurídica con el puesto de trabajo.

Esta progresiva diversificación de la fuerza de trabajo conlleva cambios tanto en las condiciones juridicolaborales como en las condiciones salariales. Estos cambios van a tener un doble efecto. Por una parte, en la medida en que los trabajadores eventuales y sumergidos, éstos en mayor medida, carecían de cobertura sindical e institucional que los proteja, produce un desplazamiento de la oferta de

---

tratado, con lo cual el responsable era el que figuraba como empresario. Se daba la circunstancia de que se trataba de una cuadrilla a la que la empresa contrató con la condición de que uno de ellos —elegido arbitrariamente— apareciera como empresario de la cuadrilla. Al producirse el accidente —cuyo origen estaba en la falta de precaución de la empresa— este trabajador apareció como responsable —como empresa— del accidente. Se daba, además, la circunstancia de que este trabajador no estaba dado de alta en la Seguridad Social.

<sup>15</sup> Véase Andrés Bilbao: «Paro y redistribución del empleo», *Revista Internacional de Sociología*, Madrid, 1984.

<sup>16</sup> En la década de los setenta existía una práctica de inspección que diferenciaba entre el autónomo y el falso autónomo. Este era aquel que aun cuando tenía el estatus legal de autónomo era, desde un punto de vista laboral, un trabajador asalariado por cuenta ajena. Actualmente ya no se establece esta distinción, pues incluso el Ayuntamiento de Madrid ha recurrido a esta figura en el caso de los vigilantes. Significa una importante transgresión del derecho laboral, puesto que convierte en relaciones mercantiles, y por tanto resolubles en cualquier momento, lo que en realidad son relaciones laborales.

trabajo hacia ellos, como consecuencia de sus menores costes. Por otra parte reproduce múltiples situaciones diferenciadas, contribuyendo a la fragmentación de la clase obrera.

Este proceso de fragmentación, así como el desplazamiento de la fuerza de trabajo hacia el polo más deteriorado del mercado de trabajo, tiene un triple efecto. En primer lugar, reduce los costes salariales, por cuanto que suprime parcialmente, en el caso de los eventuales y totalmente en el caso de los sumergidos, los costes de la Seguridad Social. En segundo lugar, permite adaptar la plantilla a las fluctuaciones de la demanda. En tercer lugar, permite aumentar la productividad del trabajo a través de diversos mecanismos: salario a destajo, niveles salariales por debajo de lo legalmente establecido, ausencia de garantías juridicolaborales, lo que da lugar, en último extremo, a una fuerza de trabajo no conflictiva.

De este modo se abre el camino para la configuración de un mercado de trabajo caracterizado por la posibilidad de eliminar estadísticamente al parado. La precariedad permite jurídicamente aquello que técnicamente es posible: la intercambiabilidad de individuos en torno al puesto de trabajo. La rotación, la alternancia de períodos de empleo y desempleo, la difusión de la fábrica, crean las condiciones para una operación cosmética que reduzca la magnitud estadística del desempleo. También posibilita la reducción del coste salarial. Reducción que se obtiene por varios caminos: 1) alargamiento de la jornada e intensificación del trabajo, mecanismo que es posible por la debilidad creciente de las organizaciones sindicales; 2) reducción del salario directo; 3) trasvase de las cargas salariales al Estado. Una y otra característica quiebran la rigidez del trabajo y abren la posibilidad de crear nuevos puestos de trabajo en condiciones cada vez más precarizadas.

Para llegar a esa nueva situación habrá que recorrer el camino que va desde una legislación laboral en la que la estabilidad es la categoría central a otra en la cual la precarización es la norma. Este proceso se inicia en España a partir de 1977 y su seguimiento pone de manifiesto cómo desde puntos e intenciones distintas se va reordenando el mercado de trabajo en función de la nueva estrategia económica. Medidas de fomento del empleo, de moderación salarial, de flexibilización de la contratación, de reconversión industrial, etc., van siendo progresivamente filtradas por la nueva racionalidad económica, que como principio de realidad se impone ineluctablemente a los sujetos sociales.

Sobre este nuevo espacio, en parte legalizado y en parte tolera-

do, se distribuye el trabajador socializado. Un espacio que no sólo se mantiene, sino que crece por incorporaciones de distinta procedencia. Por una parte, trabajadores que han perdido su empleo estable y que se reincorporan al mercado de trabajo en condición de eventuales. Por otra parte, aquellos que se incorporan por vez primera al mercado de trabajo y que lo hacen directamente en las zonas precarizadas. Por último, aquellos sectores, especialmente mujeres, que atraviesan, permanentemente, la divisoria entre activos e inactivos. Se produce, en este sentido, un desplazamiento en la distribución de las tasas de actividad, una feminización de ciertos trabajos<sup>17</sup>. Las modificaciones en el derecho del trabajo van a permitir el encuadrar a todas estas situaciones a la vez que permite el mantenimiento y extensión del espacio de la arbitrariedad. Este conjunto heterogéneo se homogeniza en torno a una serie de características comunes.

La primera de ellas es la inestabilidad formal en el empleo. En algunos casos porque no existe ningún vínculo jurídico y en otros por la naturaleza temporal de este vínculo. Esta inestabilidad desde un punto de vista formal de la relación del trabajador con el puesto de trabajo no traduce siempre la misma relación. En unos casos la temporalidad de la relación refleja la temporalidad del puesto de trabajo. Este puede desaparecer tras un período y reaparecer más tarde, o hacerlo con carácter cíclico, como ocurre por ejemplo en el sector de la confección: en otros casos la temporalidad de la relación contrasta con la estabilidad del puesto de trabajo. Aunque se producen también situaciones diferentes. En unos casos el mismo puesto de trabajo es ocupado por un mismo trabajador, manteniéndose siempre en situación inestable; en otros casos se produce la sustitución de un trabajador por otro.

La temporalidad no es sólo un reflejo jurídicamente definible, sino un hecho con consecuencias sociales. Mediante ella se crean las

<sup>17</sup> La fotocomposición ejemplifica la feminización de ciertas áreas del trabajo, así como su significado. En el sistema antiguo, la composición del texto era un trabajo realizado en todas sus fases por hombres. Con el proceso de innovación y descentralización se han producido dos situaciones: a) empresas que han implantado la fotocomposición manteniendo a los antiguos trabajadores; b) nuevas empresas de fotocomposición que utilizan sobre todo mujeres. La razón es obvia desde un punto de vista económico. En primer lugar, el salario. En el primer sector el salario por hora gira en torno a las 1 500 pesetas la hora, mientras que en el segundo gira en torno a las 500 pesetas por hora. En segundo lugar, la extrema descualificación de este tipo de trabajo hace más apto para él a personas que sepan escribir a máquina. Así pues, la feminización lo que traduce es un proceso de precarización de las condiciones de trabajo.

condiciones para la interiorización de las determinaciones del proceso de trabajo. Esta se manifiesta en la completa interiorización del control y de la autoridad empresarial. El trabajador temporalizado aspira a prolongar su situación tanto tiempo como le sea posible y alcanzar el estatus de contratado indefinidamente. Esto determina que el trabajador interiorice cuáles son para el empresario las características óptimas del trabajador.

De este modo la organización del trabajo en el área socializada permite cumplir los objetivos de productividad, que en otros núcleos se hubieran logrado mediante la Organización Científica del Trabajo. El taylorismo objetiva el proceso de trabajo, creando las condiciones para el traslado del control del proceso de trabajo desde el trabajador a la gerencia. Ahora es la socialización del trabajador —cuyo fundamento es su completa expropiación— la que produce en un contexto en el que la gerencia asume el control total y absoluto del proceso de producción. Esta reintegración del control absoluto de la gerencia se produce no por una modificación de la organización del proceso de trabajo, sino como una consecuencia de la socialización del trabajador.

El trabajador socializado se subordina al proceso de producción interiorizando íntegramente todas sus determinaciones. La interiorización no es un proceso simétrico a la imposición exterior. Esta supone la permanente intervención sobre el trabajador, que es su sujeto pasivo, que sólo cumple aquello que le transmite y es capaz de controlar esa instancia exterior. La interiorización produce la complicitad del sujeto. Este explora y pone en práctica por sí mismo las exigencias que determinan la lógica de la producción. La inspección y el control inmediato, la permanente instrucción del trabajador se hacen innecesarias. El trabajador asume como una suerte de imperativo categórico la disciplina del proceso de trabajo. Ya no es el trabajador hostil, al que hay que disciplinar exteriormente, sino por el contrario es el individuo conscientemente autodisciplinado.

Existe un importante cambio respecto de la organización del trabajo bajo prototípica del modelo fabril. Este se apoyaba en el disciplinamiento físico del trabajador. Tanto la clausura en un espacio escindido y diferenciado, como es la fábrica, así como el taylorismo como sistema de organización desde el exterior, del tiempo de trabajo, eran los elementos que vertebraban esta organización. La reclusión y el taylorismo son ahora innecesarios tanto porque el trabajador socializado no puede cuestionar eficazmente la disciplina como por la interiorización de la disciplina exterior. La libertad —como conciencia

de la necesidad— se materializa: el individuo rige su actuación en el proceso de producción, se autodisciplina. El individuo, el trabajador socializado, realiza aquello que efectivamente debe realizar, pero lo hace como si realizara aquello que efectivamente quiere realizar. Para el propio individuo no existe duda de esta coerción, para la conciencia ideológica que legitima el orden, esta coerción en la medida en que es omnipresente, no se ve, no existe y el individuo aparece como definitivamente libre.

Los ritmos del proceso de trabajo, su intensificación, se impone desde el interior mismo de la plantilla. Basta con fijar cuotas de producción y, en base a ellas, establecer el salario, para que en este contexto, precarizado, se produzca una fácil ruptura de los ritmos de trabajo establecidos, por la competencia interna entre los trabajadores<sup>18</sup>. Los nuevos tiempos se aplican con más facilidad cuanto más precaria es la situación del trabajador. Esto supone, además, el desencadenamiento de una secuencia de insolidaridad y aceleración de la intensidad del trabajo, generando una secuencia que se autoalimenta. La insolidaridad en los ritmos de trabajo no es un fenómeno aislado, sino frecuente. Normalmente la generan aquellos individuos que, contratados de forma eventual, tratan de reducir los tiempos de trabajo de los trabajadores más antiguos. En su mayor eficacia ven la posibilidad de, cumpliendo los deseos empresariales de una mayor productividad, conseguir una prolongación de su contrato de trabajo.

El absentismo ha desaparecido completamente: las ausencias por enfermedad se «reservan» para casos de imposibilidad física de desplazarse al trabajo. Gripes, dolores menstruales, malestar general, etc., ya no son causas que justifiquen la ausencia del trabajo. Esta actitud es completamente asumida por el trabajador socializado<sup>19</sup>. Resulta también llamativa la total puntualidad con la que comienza el trabajo. Aquí son completamente superfluas las primas a la puntualidad, ya que es incluso una práctica habitual el que el individuo se persone de diez a quince minutos antes, en el puesto de trabajo.

<sup>18</sup> En la tapicería, por ejemplo, se conoce como «liebre» al trabajador que rompe los ritmos establecidos.

<sup>19</sup> Resulta reveladora la nota de régimen interno de la «Ciudad Sanitaria de la Seguridad Social 1.º de Octubre». Esta recoge la felicitación de la dirección a un trabajador, perito de profesión, cuya plasticidad es evidente: «La Dirección de este Hospital, a la vista del informe emitido por el Jefe del Servicio Técnico, referente sobre su asistencia al trabajo, con una mano escayolada, le expone su felicitación por su gesto, así como que se haga constar este extremo en su expediente personal.»

Tanto se ha interiorizado la disciplina empresarial que el trabajador prevé los posibles fallos en el transporte, adelantando su hora de salida al trabajo. La jornada de trabajo se hace difusa en sus límites. Del mismo modo que el trabajador acostumbra a ser puntual, el trabajador se concede un margen entre media hora y una hora de prolongación de la jornada de trabajo.

La percepción del salario tiene también características que lo hacen acorde con el modelo neoclásico de regulación salarial. Esta está asociada a las condiciones de trabajo. Esta asociación tiene significado distinto cuando se visualiza desde el lado de la gerencia que cuando se visualiza desde el lado del trabajador. El cálculo salarial desde la gerencia tiene una relación perfectamente establecida entre salario y prestaciones laborales. La minimización de aquél y la maximización de éstas es el fundamento de este cálculo. El cálculo salarial desde el trabajador se articula en simétrica oposición al de la gerencia. Esto no es así, sin embargo, en este conjunto de trabajadores socializados, cuyos elementos del cálculo salarial son otros.

El salario es concebido, en este segmento, de forma disociada del esfuerzo. La monetización completa y absoluta de las relaciones económicas y sociales, su carácter de individuos expropiados, coloca en un único plano la percepción del salario, independientemente del esfuerzo necesario para obtenerlo. Esta modalidad de cálculo salarial pone de manifiesto la relación que se establece entre jornada de trabajo y salario. Así, en el caso de aquellos que se incorporan por vez primera, se observa que sus expectativas salariales son bajas y que éstas no están vinculadas de modo rígido a la jornada de trabajo.

Igualmente existe una completa aceptación del sistema de horas extraordinarias que sistemáticamente se pagan por debajo de la mitad de lo establecido en los convenios. Esto hace que en casi todos los sectores la jornada media de trabajo se sitúe en torno a las diez u once horas diarias. Se da con ello la paradoja de que el crecimiento del desempleo es paralelo al crecimiento de la jornada de trabajo. En el trabajo a domicilio es donde la ruptura entre salario y tiempo de trabajo es una realidad. El salario, en su dimensión estrictamente monetaria, cualquiera que sea su volumen, es lo relevante<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> El cosido de botones a domicilio se paga a cinco pesetas el botón. Una hora de trabajo permite coser entre 12 y 30 botones. Esto supone un salario por hora entre las 60 y las 150 pesetas la hora. Semanalmente el salario percibido se sitúa entre las 1 500 y 3 500 pesetas semanales, para una jornada que gira en torno a las veinticinco o treinta horas. Esta no es, sin embargo, la percepción que se tiene del trabajo, que

Por último, señalar que este segmento socializado se va configurando como la punta de lanza de una nueva forma de regulación de las relaciones laborales. Es un mercado completamente transparente en el que se cumplen tres condiciones: 1) la completa movilidad de la fuerza de trabajo; 2) vinculación del salario a la productividad; 3) descentralización sectorial y territorial de la negociación colectiva<sup>21</sup>. En este segmento la movilidad geográfica se obtiene automáticamente mediante la temporalidad del contrato. La movilidad funcional no es tampoco un obstáculo, más aún si se tiene en cuenta que la reclasificación a la baja es un hecho corriente<sup>22</sup>. La vinculación del salario a la productividad es un hecho automático en la práctica del destajo. Y, por último, la negociación completamente descentralizada —cuya forma más acabada es el «vis a vis» empresario/trabajador— es una práctica normalizada en este segmento.

### III

El período de posguerra se había caracterizado por la tendencia hacia la homogeneidad de la clase obrera. Esta tendencia se expresaba tanto como reflejo de la organización centralizada del proceso de trabajo, como en la tendencia al cierre del abanico salarial. Todo ello se situaba en un contexto expansivo que había conducido a los países industrializados a una situación próxima al pleno empleo. El efecto de estas tendencias se hacía visible tanto en la composición política

es visto como una forma de «rellenar» los tiempos muertos, ya que se trabaja mientras se ve la televisión, se escucha la radio, en los descansos, etc.

<sup>21</sup> Mientras estas cuestiones son objeto de negociación, que se desenvuelve a distintos niveles y que ha adquirido un mayor o menor desarrollo según los sectores, entre los sectores sindicalizados y la patronal, por el contrario en el sector socializado se han ido imponiendo en la práctica, como condiciones que el trabajador debe asumir ineludiblemente.

<sup>22</sup> La práctica de la reclasificación a la baja es una práctica corriente en este segmento del mercado. Oficiales de 1.ª que son recontratados como oficiales de tercera, o bien personas contratadas como oficiales de 3.ª, o incluso como peones, que realizan trabajos propios de oficiales de 1.ª Este proceso se inscribe en uno más general que comporta tanto la desaparición de la «carrera laboral» como la desaparición de categorías profesionales. En algunos casos, como es el de la fotocomposición, por el avance de la tecnología; en otros casos, por la desaparición de estos trabajos, como es el caso de la «tupí» en el sector de la madera.

coorganizativa de la clase obrera como en términos de mercado de trabajo<sup>23</sup>.

La tendencia hacia la homogeneización de las relaciones salariales era el suelo que permitía la extensión de las organizaciones sindicales. Estas, institucionalmente reconocidas, actuaban como la representación del conjunto de la clase obrera. Esta representatividad dependía fundamentalmente del efectivo despliegue de su uniformización. Los modelos centralizados de negociación laboral aparecían a su vez como elementos de esta uniformización.

Al hilo de la crisis esta tendencia se invierte. Los factores que anteriormente apuntaban hacia la uniformidad operan ahora en sentido contrario. La innovación tecnológica y descentralización, por una parte, permiten una organización heterogénea del proceso de trabajo. La lógica del modelo liberal, por otra parte, implica la permanente apertura del abanico salarial<sup>24</sup>. Se produce una disimetría entre la composición técnica de la fuerza de trabajo, sujeta a un proceso de creciente diferenciación, y su representación organizativa, asentada sobre el supuesto de la uniformidad.

El crecimiento de la diferencia, la apertura del abanico de la segmentación, se traduce en un continuo de situaciones delimitadas las unas respecto de las otras, por su capacidad de negociar las condiciones de integración en el mercado de trabajo. Este crecimiento de la diferencia explica el que la transformación de las relaciones laborales haya tenido lugar en un contexto de progresiva pacificación laboral. Entre 1973 y la actualidad se ha producido un importante cambio en la fisonomía del conflicto. En estos cambios destacan dos rasgos. En primer lugar, la práctica desaparición de las huelgas de solidaridad y, en segundo lugar, la focalización del conflicto. Esto da como resultado un mapa de la conflictividad en el que se suceden conflictos, en algunos casos muy radicalizados, pero sin conexión entre sí<sup>25</sup>. Esta transformación implica y a la vez hace posible, la di-

<sup>23</sup> Véase D. M. Gordon, R. Edwards y M. Reich: *Trabajadores segmentados, trabajadores divididos*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1988.

<sup>24</sup> Las diferencias entre los modelos salariales son inmediatamente visibles cuando se recurre a la teoría. La analítica keynesiana vinculaba la eficiencia marginal del capital con la propensión marginal al consumo. Esta, por su parte, está relacionada, entre otras cosas, con la tendencia a la redistribución igualitaria de las rentas. La analítica liberal se sitúa en otro contexto. La inversión depende del beneficio y éste de la reducción del coste salarial.

<sup>25</sup> La radicalidad de conflictos como los de Sagunto, la reconversión naval o Reino, contrasta con su aislamiento. Ninguno de ellos ha suscitado, fuera de su entorno inmediato, reacción alguna de solidaridad.

solución de la resistencia de la clase obrera al proceso general de modificación de sus condiciones salariales. La corporativización y la dispersión de los diversos segmentos que componen la clase obrera describen la dinámica de esta disolución.

La corporativización<sup>26</sup> delimita a los distintos sujetos que tienen realidad social. Sólo aquellos grupos que pueden expresarse unificadamente, con capacidad de transformar sus demandas en problemas políticos forman parte del universo de las relaciones reales. Aquellos que no tienen esta capacidad permanecen como una realidad únicamente susceptible de descripción, ordenada y puesta de manifiesto en función de las variables utilizadas por el analista.

El trabajador socializado es ese individuo disperso, móvil, autodisciplinado, buen ciudadano, cumplidor —incluso contra sus inclinaciones— del deber ser que impone la lógica económica. Cumplidor de la razón de Estado enuncia el sacrificio y las restricciones necesarias para que España recupere un lugar importante entre los países industrializados.

El trabajador cubierto institucionalmente por el sindicato, coexiste con el trabajador desprotegido. El corporativismo de uno y la dispersión de otro son la cara y cruz de una misma referencia: la clase obrera. Esta, sin embargo, no es más que una metáfora que, administrada desde la racionalidad económica liberal, se descompone en segmentos enfrentados.

Las relaciones entre uno y otro sector se establecen en un complejo contexto. Por una parte, el segmento del trabajo socializado es utilizado, por la gerencia, como elemento de presión sobre la relación salarial de los trabajadores estables. Por otra parte, entre uno y otro sector se interpone una dinámica que permanentemente la distancia: la dispersión de unos frente al corporativismo de los otros. La conexión entre ambos polos se revela, de este modo, como una conexión compleja.

La presión del sector precarizado sobre el no precarizado se pone de manifiesto en varios puntos. En primer lugar, allí donde coexisten trabajadores precarizados y no precarizados se produce una tendencia al aumento de los ritmos de trabajo. La mayor o menor in-

<sup>26</sup> La diferenciación entre corporativismo y corporativismo o neocorporativismo parece más bien un juego escolástico o una finta ideológica. Delimitar uno y otro sobre la base de que uno es característico de la organización totalitaria y otro de la organización liberal es dar por supuesto que ambos son de naturaleza diferente, lo cual es mucho suponer.

tensidad de este proceso depende del grado de percepción salarial. Cuando el grado de sindicalización es bajo o inexistente y cuando en el cálculo salarial hay un importante componente de trabajo a destajo, se dan las condiciones para una máxima presión sobre los ritmos de trabajo. En los casos en los que los no precarizados y socializados están localizados en unidades distintas, la presión se pone de manifiesto a través de la competitividad del mercado<sup>27</sup>.

Esta presión también se pone de manifiesto en la jornada de trabajo: ésta se prolonga a partir de la realización de las horas extras. Los trabajadores precarizados tienden no sólo a acumular una mayor duración de la jornada de trabajo, sino también a aceptar una remuneración menor.

El crecimiento de la precarización debilita a las organizaciones sindicales, abriéndose el camino hacia una reducción en las condiciones de la relación salarial. La debilita en cuanto que hace gravitar el proceso de producción hacia otros sectores. Igualmente hace posible —en un contexto en el que se ha descualificado una parte importante de los procesos de trabajo— la rotación de individuos en torno a un mismo puesto de trabajo.

En consecuencia, el sector no precarizado se caracteriza por la estabilidad y permanencia en el mismo puesto de trabajo. Esa misma estabilidad, en un contexto de precarización, constituye la base objetiva sobre la que se desarrolla el corporativismo, como reacción defensiva ante la caída de las condiciones laborales. En la medida en que esta caída es producto de la presión del sector socializado, esta reacción defensiva se convierte en un factor más de segmentación del mercado de trabajo.

El corporativismo se articula de forma distinta según las características del mercado no precarizado. En la primera forma de mercado, este corporativismo viene soportado por las organizaciones sindicales. En los otros casos es un fenómeno más difuso, pero igualmente presente, ya que se expresa finalmente en la insolidaridad práctica de los estables frente a los precarizados. Insolidaridad que se refuerza por la percepción negativa que el estable tiene del precarizado, en cuanto que su existencia es un factor que presiona a la baja de sus condiciones laborales.

<sup>27</sup> La Confección presenta un ejemplo de ello. El cosido suele hacerse en áreas rurales a precios bajísimos. Jornadas de seis a ocho horas son pagadas en torno a las 15 000 pesetas mensuales. Esto implica que las empresas con empleados estables, si quieren competir, deben innovar tecnológicamente, lo que supone: a) reducir empleos; b) aumentar los ritmos de trabajo de la plantilla; c) restringir el salario.

La primera forma, la convergencia entre el sindicalismo y la corporativización, es la que tiene más interés, ya que revela la dimensión objetiva del fenómeno. Y la revela en cuanto que viene a poner de manifiesto la relación esquizofrénica entre la teoría expresada en la ideología y la práctica. Desde un punto de vista ideológico, el sindicalismo se presenta como una estructura representativa del conjunto de la clase obrera. Desde un punto de vista práctico, los comités de empresa actúan a partir de la radical insolidaridad con el segmento precarizado<sup>28</sup>. Los comités de empresa cuestionan la descentralización solamente en la medida en que la perciben como una amenaza a sus condiciones de trabajo.

El proceso de recomposición económica que ha tenido lugar a partir de 1977-1979 en España describe, por tanto, una elipsis de racionalidad económica e insolidaridad entre la clase obrera. Desde el monopolio de la administración de la racionalidad económica la interpretación de esta elipsis es clara: las condiciones laborales del trabajador socializado se degradan por la resistencia del trabajador protegido a acomodarse, él también, a las determinaciones del mercado. La obsolescencia de los sindicatos, su falta de modernidad, no sólo traban el desarrollo económico, sino que contribuyen a precarizar a los colectivos no precarizados.

Estas y similares argumentaciones —basadas en la descripción de oposiciones evidentes— constituyen la perfecta pirueta ideológica. Primero se crean las condiciones para la sociedad salvaje, la sociedad del más apto, del más eficaz, en la que el mercado es el instrumento óptimo de asignación de factores; se intenta generalizar el sistema privado de administración del empleo. Segundo, ante la resistencia sindical a este proceso, se continúa la precarización por la línea de menor resistencia. En este nuevo contexto, esto se visualiza como oposición entre ambos sectores. Tras esta secuencia es verosímil argumentar, en el lenguaje liberal, la culpabilidad de los sectores sindicalizados.

<sup>28</sup> En una empresa de electrónica, el comité de centro, dirigido por trabajadores muy politizados, se ocupaba esporádicamente de las reclamaciones de los trabajadores subcontratados por la empresa: en aquellos casos en los que la empresa no hacía frente a los compromisos que había contraído con los subcontratados. En ningún caso la acción del comité se extendía a las condiciones salariales de los trabajadores subcontratados. El caso de otra empresa es todavía más radical. El comité de empresa con fuerte implantación y muy reivindicativo, circunscribe su ámbito de actuación a los trabajadores fijos de plantilla; los eventuales son ignorados por el comité de empresa. Lo mismo ocurre en el caso de trabajadores subcontratados en la Construcción.

El trabajador socializado se encuentra, así, en una encrucijada irresoluble. Como tal, es una categoría abstracta que sólo existe en la mente del analista. Como individuo concreto que vive su experiencia en inmediata oposición al trabajador estable. Desde esta inmediatez el discurso liberal, la necesidad de una nueva uniformización de las relaciones laborales, expresaría su resistencia a ser el sujeto pasivo de la precarización. De este modo, podría darse la paradoja de que el trabajador socializado, producto del liberalismo, fuera a su vez el más liberal de los trabajadores. Algo así como el movimiento continuo o lo que fue históricamente el apoyo de los desempleados y los más precarizados al nacionalsocialismo.

# SOCIOLOGIA DEL LAVORO/30-31

*Diretta da Michele La Rosa*

**I NUOVI SCENARI DELLA COOPERAZIONE IN ITALIA:  
PROBLEMI DI EFFICACIA EFFICIENZA E LEGITTIMAZIONE  
SOCIALE**

Bianchi/Borzaga/Carbonaro/Cornforth/Dandi/Gherardi/Gori/  
La Rosa/Lumachi/Masiero/Minardi/Nicolini/Signorelli/Sotto/Spear/  
Strati/Zan/Zurla.

A cura di A. Carbonaro e S. Gherardi.

## **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 Wiesenthal (Bielefeld)

## **Abbonamento 1987:**

Italia L. 56.000  
Estero L. 68.000

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

## **Amministrazione:**

V. de Monza 106, 20127 Milano

## **Direzione e redazione:**

Centro Internazionale di Documentazione e Studi Sociologici sui Pro-  
blemi del lavoro (C.I.DO.S.PE.L.). Università di Bologna, casella posta-  
le 413. 40100 Bologna (Italia).

# La adaptación de los sistemas de trabajo por turnos: elementos para la negociación

**Pascal Paoli \***

Resulta singular comprobar que el trabajo por turnos aumenta en Europa (y en particular el trabajo por turnos alternantes y el trabajo nocturno), mientras que sus efectos negativos son reconocidos en todas partes.

No obstante, se pueden identificar un cierto número de vías para actuar sobre la magnitud del trabajo por turnos y su extensión o, a falta de ello, sobre sus modalidades con el fin de mejorar la situación de los trabajadores afectados.

## **I. Una constatación paradójica**

La observación de las tendencias recientes del mundo del trabajo en Europa pone en evidencia la importancia creciente del trabajo por turnos. Sin embargo, esta evolución, ligada al funcionamiento continuo de las instalaciones industriales y a la prestación de servicios durante las veinticuatro horas del día, puede parecer sorprendente si se tienen en cuenta las conclusiones coincidentes de las investigaciones llevadas a cabo tanto en laboratorio como sobre el terreno, a saber, los efectos negativos manifiestos del trabajo nocturno.

\* Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.  
Dublin.

## 1. Efectos negativos derivados de la existencia de un triple conflicto

### 1.1. La naturaleza del problema: la existencia de un conflicto triple

#### *Los ritmos biológicos*

El ser humano está sometido a ritmos biológicos (o biorritmos) que se traducen en una alternancia de las fases de activación y de desactivación. Entre estos ritmos, los más importantes a la hora de estudiar los efectos del trabajo por turnos alternantes son aquellos cuyo período es de veinticuatro horas (ritmos circadianos).

En efecto, las variaciones circadianas que actúan sobre todo el organismo se traducen en una fase de activación durante el día y una fase de desactivación durante la noche.

#### *La naturaleza del problema*

Para el trabajador diurno, se da una coincidencia entre, por una parte, la fase de activación biológica y el horario de trabajo y, por otra, entre la fase de desactivación y el sueño.

Por el contrario, para el trabajador nocturno se da un desfase, pues el trabajo nocturno le exige mantenerse activo mientras que su organismo se encuentra en estado de desactivación biológica; por ello, le resulta necesario compensar esa situación mediante la realización de un esfuerzo adicional para cumplir su labor. Por otra parte, el trabajador nocturno se encuentra en estado de activación biológica durante el día, de lo que se deriva un sueño de calidad inferior y una menor recuperación tras el esfuerzo.

Por consiguiente, se podría pensar que una inversión de los biorritmos permitiría hacerlos coincidir con el ritmo de trabajo; sin embargo, dicha inversión resulta imposible. En efecto, los biorritmos no sólo están sincronizados por los horarios de trabajo, sino también por los horarios y hábitos de la vida social y familiar.

Se llega así a la sincronización de algunos biorritmos con los horarios de trabajo nocturnos, mientras que otros siguen sincronizándose con los horarios de la vida familiar y social diurnos.

Ello significa no sólo que nunca se podrá realizar totalmente la inversión del conjunto de biorritmos (como máximo se puede modificar su amplitud), sino que, además, esta oposición de sincronizaciones

conduce a la desestructuración a nivel biológico. Además, existen «buenas razones para pensar que esta disociación de la unidad temporal de la persona humana es patógena en sí misma» (Informe a la Oficina Internacional del Trabajo, Cazamian y cols.).

Así pues, el problema existe debido a que en el trabajo por turnos alternantes se dan tres tipos de «tiempo» que no coinciden entre sí:

- el tiempo familiar y social,
- el tiempo profesional,
- el tiempo biológico.

#### *¿Se puede resolver este problema?*

Mediante algunas adaptaciones de la organización del trabajo (rotaciones cortas, elección del horario de comienzo de los turnos) se consiguen atenuar algunos de los efectos patógenos del trabajo por turnos.

Sin embargo, así no se resuelve la oposición entre la desactivación nocturna y la actividad diurna, que sigue siendo un dato intangible con sus consecuencias negativas sobre el trabajo y la salud.

Asimismo, entre tiempo social y familiar y tiempo profesional subsiste esta oposición, fuente del aislamiento del trabajador por turnos.

### 1.2. Efectos negativos manifiestos

Los efectos negativos del trabajo por turnos han quedado puestos claramente de manifiesto en los estudios y observaciones realizados tanto en laboratorio como sobre el terreno.

Podemos analizarlos desde el triple punto de vista de:

- la salud y el bienestar,
- la vida social y familiar,
- el rendimiento y el trabajo.

#### 1.2.1. Salud y bienestar

Los efectos particulares del trabajo por turnos alternantes han sido claramente identificados, de forma que hoy se habla de una patolo-

gía del trabajo nocturno ligada a la acumulación de la fatiga, al nerviosismo y a la perturbación del régimen alimenticio. También se han puesto en evidencia factores agravantes relacionados con el entorno vital y profesional y con el contenido del trabajo.

Entre los principales efectos, podemos citar:

- los trastornos gastrointestinales producidos por la perturbación de los horarios de descanso y de los hábitos de alimentación;
- los trastornos nerviosos derivados del propio trabajo nocturno;
- las alteraciones del sueño ocasionadas por el trabajo nocturno (menor cantidad y calidad de sueño) y por la irregularidad de los horarios;
- la perturbación del apetito;
- la agravación de los trastornos cardiovasculares.

*Estos efectos, entre los que se ha establecido una clara correlación, se deben ponderar en función de un determinado número de factores (agravantes o atenuantes) relacionados con:*

- la organización del trabajo,
- la naturaleza del trabajo,
- los individuos (edad, diferencias interindividuales), y
- el entorno profesional y vital.

a) La organización del trabajo

- horas de comienzo de los turnos;
- duración de los turnos;
- duración del trabajo;
- duración de las rotaciones.

• Duración de las rotaciones

Durante largo tiempo se ha pensado que son preferibles las rotaciones largas (porque permiten la inversión de los biorritmos y una mayor regularidad a nivel de la vida social). Sin embargo, las rotaciones rápidas (sin más de tres turnos del mismo tipo seguidos) son menos perturbadoras desde un punto de vista estrictamente biológico.

• Duración de los turnos

Se puede actuar sobre la duración de los turnos, las duraciones desiguales (9-8-7; 9-9-6) pueden permitir la reducción de la duración de los turnos de noche.

• Duración del trabajo

La reducción de la duración del trabajo por turnos (lo que implica el aumento del número de equipos si se quiere garantizar la misma duración de utilización de las instalaciones) permite la reducción del número de noches trabajadas por cada trabajador por turnos.

• Horas de comienzo de los turnos

Un comienzo tardío del turno de mañana tiende a favorecer al trabajador por turnos de la mañana que, de esta forma, se beneficiará del sueño del final de la noche, paradójicamente más reparador. Por el contrario, el trabajador por turnos de la noche se verá desfavorecido.

Todo esto también depende del tiempo de transporte necesario para llegar al lugar de trabajo.

• Secuencia de las rotaciones

Las rotaciones hacia adelante (M-T-N) \* generalmente se aceptan mejor que las rotaciones hacia atrás (N-T-M), que dejan menos tiempo entre los turnos.

b) El entorno profesional y vital

Los efectos negativos del trabajo por turnos sobre la salud se ven agravados por las malas condiciones de trabajo (ruido, dificultad del trabajo, esfuerzo mental necesario) y de vida (duración de los trayectos domicilio-trabajo, calidad del alojamiento e insonorización, posibilidades de alimentarse convenientemente, mediante, por ejemplo, comidas calientes, etc.)

\* M: mañana; T: tarde; N: noche.

## c) El contenido del trabajo

La evolución tecnológica lleva a transformar profundamente el trabajo humano. Este se hace menos físico y más mental (control y gestión de instalaciones y de sistemas complejos). Lejos de atenuar sus efectos, estas transformaciones llevan, por el contrario, a agravar las perturbaciones ligadas al trabajo nocturno descritas anteriormente, como muestran los resultados convergentes de las investigaciones realizadas.

## d) Las características individuales y la edad

Los individuos reaccionan de forma diferente a las limitaciones impuestas por el trabajo por turnos alternantes, y algunos individuos aceptan mejor el trabajo nocturno que otros.

Sin embargo, generalmente *los trabajadores de edad avanzada* son más vulnerables a los trastornos que se derivan del trabajo por turnos. En efecto, la calidad del sueño se altera con la edad. Así pues, los efectos habituales del trabajo nocturno se añaden al envejecimiento, y hacen cada vez más insoportable el trabajo por turnos a los trabajadores de edad avanzada. Se puede situar alrededor de los cuarenta años el límite de rechazo del trabajo nocturno comprobado en la práctica. Niveles de absentismo con frecuencia elevados ponen en evidencia este fenómeno de rechazo.

## 1.3. Efectos sobre la vida social y familiar

Todos los estudios y encuestas ponen de manifiesto hasta qué punto el trabajo por turnos interfiere en la vida social y familiar de los trabajadores afectados, a saber, en particular:

- el desfase respecto de las actividades familiares (comidas, ocio, sueño);
- la dificultad para participar en las actividades sociales colectivas culturales, educativas, políticas o deportivas, situación que se agrava debido a la irregularidad de los horarios en el caso de los turnos alternantes;

Estos problemas varían en intensidad según:

- el estilo de vida;
- el nivel de remuneración;

- los hábitos culturales;
- el entorno urbano o rural, en particular según la mayor o menor proporción de personas que trabajan en equipos y por la noche;
- el sexo: en la medida en que las mujeres llevan con frecuencia la carga de las responsabilidades domésticas y familiares, en algunos casos conciliar el trabajo con la familia resulta casi imposible.

El principal riesgo es, finalmente, el de la marginación progresiva de individuos o de grupos enteros.

## 1.4. Efectos sobre la actividad profesional

El trabajo nocturno y el trabajo por turnos tiene repercusiones en:

## El rendimiento

De forma general, se constata una disminución del rendimiento, disminución que, sin embargo, podría deberse a un menor mantenimiento de las instalaciones durante los turnos de noche.

A esta disminución cuantitativa del trabajo durante la noche se añade una baja cualitativa. En efecto, se observa un mayor número de errores durante la noche. Además, como hemos visto más arriba, está aumentando constantemente el componente mental del trabajo, por lo cual, en un universo que para algunos es cada vez menos el del «esfuerzo» y cada más el de la «avería»\*, tienden a aumentar los riesgos que se derivan de una menor atención y de menores capacidades de reacción de los trabajadores durante la noche. Esto puede tener graves consecuencias en lo relativo a la gestión de los procesos industriales. Un cierto número de incidentes o de accidentes recientes (cómodamente atribuidos a «errores humanos») pueden servir para ilustrar los elevados costes que se derivan de una mala adecuación de la concepción de las instalaciones y de la organización a las exigencias del trabajo nocturno.

## Los accidentes de trabajo

La comparación entre trabajo diurno y nocturno muestra que por la noche la frecuencia de los accidentes de trabajo es menor (nivel de actividad inferior), pero su gravedad es mayor (menor atención).

\* El autor juega aquí con las palabras francesas «peine» y «panne». (Nota del T.)

El trabajo nocturno y el trabajo por turnos se traducen en unos elevados costes sociales y económicos; además, aún no se conocen todos los efectos a largo plazo del trabajo por turnos sobre la salud.

El absentismo de los trabajadores por turnos de edad avanzada es un importante indicador de las molestias que ocasionan a los trabajadores estas formas de trabajo y de las consecuencias para la empresa.

Los ritmos biológicos son una realidad; a ellos se añaden factores que pueden agravar o atenuar sus efectos, pero que no suprimen dichos biorritmos (condiciones de trabajo, naturaleza del mismo, variaciones interindividuales, organización del trabajo, entorno).

## 2. Importancia creciente del trabajo por turnos

Debido a la falta de homogeneidad entre los datos nacionales existentes, no existen estadísticas a escala europea. Sin embargo, algunos datos nacionales sirven para ilustrar la evolución en curso. Consideraremos aquí el ejemplo de Francia, que nos parece especialmente revelador.

Las tendencias recientes (1982-1984) muestran claramente un *aumento del trabajo en equipo*; la proporción de trabajadores afectados ha pasado del 10,4 % del conjunto de trabajadores al 11,6 %, y el número de empresas afectadas del 7,4 % al 8,1 %. Este aumento es particularmente notable en las empresas que cuentan con unos efectivos de 200 a 500 personas.

Esta evolución global se da en la mayoría de los sectores industriales.

Entre los trabajadores en equipo, la parte de los que trabajan en cinco equipos o más registra un importante aumento (3,7 % de los trabajadores por turnos en 1981 y 9,6 % en 1984). Ello se debe en gran parte a la reducción de la duración semanal del trabajo, lo que requiere el aumento del número de equipos. En cambio, el trabajo en dos equipos tiene tendencia a disminuir mucho (habiendo pasado del 63,4 % en 1981 al 59,5 % en 1984), lo que indica una *tendencia al aumento del trabajo nocturno y del trabajo por turnos alternantes*.

Las razones de este aumento son de dos tipos:

- *social*: aumento de las necesidades que se deben satisfacer, especialmente en los servicios (distribución, transportes, seguridad, asistencia sanitaria, etc.);

- *económica*: la necesidad de aumentar el empleo de instalaciones cada vez más costosas en un contexto de cambios rápidos de las técnicas y de los mercados.

El argumento *técnico* es mucho más discutible: en efecto, se comprueba que en numerosos sectores tradicionales en los que actualmente se practica el trabajo por turnos ya no existen obstáculos técnicos que excluyan la posibilidad de parar las instalaciones, durante el fin de semana, por ejemplo, y de volverlas a poner en marcha. El progreso técnico ofrece hoy más flexibilidad en la organización del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo.

Al evolucionar constamente el *contexto* social y económico, las situaciones no permanecen inalterables, de ahí que sea importante revisar regularmente las opciones tomadas a la luz de los cambios sobreenvenidos.

## II. Una acción a dos niveles

Así pues, se constata la importancia creciente del trabajo por turnos alternantes y de los horarios atípicos en general (tales como el trabajo de fin de semana, 2 x 12 horas), mientras que se reconocen universalmente los efectos negativos de estas formas de trabajo sobre la salud, sobre la vida social y familiar y sobre el rendimiento (tanto más cuanto que, como ya se ha dicho, el trabajo implica cada vez un mayor esfuerzo mental).

En efecto, se trata de conciliar dos lógicas opuestas: la que, por razones económicas y sociales, lleva a la producción de bienes y servicios de forma continua, y la que, por razones biológicas y sociológicas, pone de manifiesto una actividad individual y colectiva que se basa en la alternancia entre momentos de gran actividad (durante el día) y momentos de descanso del organismo y de disminución de la vida social (durante la noche).

La oposición de estas dos lógicas es la base de graves trastornos para los individuos y genera costes para los trabajadores, las empresas y la colectividad.

Por ello, y sean cuales fueren las soluciones que se elijan, es importante elegir con pleno conocimiento de causa, es decir, tras haber considerado todas las ventajas e inconvenientes así como los costes (sociales y económicos) correspondientes.

Pueden buscarse compromisos negociados a dos niveles:

- en primer lugar, a nivel de la existencia misma del trabajo por turnos (¿es necesario?);
- en segundo lugar, a nivel de sus modalidades de organización (¿cómo adaptarlo para mitigar sus efectos?).

### 1. Actuar sobre la existencia misma del trabajo por turnos

La forma de acción más radical es la acción legal, que puede llevar a la prohibición total o parcial de algunas formas de trabajo para determinados grupos sociales. Sin embargo, este enfoque legal sólo es, en definitiva, el reconocimiento de un consenso social que, en fechas pasadas, llevaba en algunos países a pensar que el trabajo nocturno en la industria es nefasto para las mujeres (¿no necesario?), mientras que el trabajo nocturno de la mujer en los servicios es tolerable (¿necesario?).

Por ello es importante analizar sistemáticamente y sin postulados previos la naturaleza de las distintas ventajas e inconvenientes de las opciones sociales, técnicas o financieras que se adopten.

Así por ejemplo, ¿las ventajas para la sociedad de la ampliación de las horas de apertura de los comercios contrarrestan las desventajas del trabajo a horas inhabituales?

Del mismo modo, algunas decisiones económicas tienen importantes repercusiones en la adaptación del tiempo de trabajo. Así, la reducción de las tarifas nocturnas de la electricidad puede llevar a algunos grandes consumidores a aumentar el trabajo nocturno (el ejemplo extremo lo constituyen las empresas que sólo hacen funcionar sus hornos eléctricos durante la noche para beneficiarse de las tarifas de las horas de menor consumo).

### 2. Actuar sobre las modalidades de organización del trabajo por turnos

El hecho de que el trabajo nocturno se justifique o no en base a razones sociales, económicas o técnicas no obsta para que actualmente sea ampliamente practicado.

Si no se puede actuar en una fase anterior, en cualquier caso es

posible actuar sobre las modalidades de organización del trabajo por turnos a nivel de la empresa. Con demasiada frecuencia se repiten las mismas opciones de organización a pesar de que existen márgenes de maniobra. Además, la experiencia muestra claramente que las molestias inherentes al trabajo por turnos —que, por otra parte, se añaden a las molestias normales que se derivan de la ejecución del trabajo— pueden atenuarse o acentuarse en función de las opciones realizadas en materia de organización del trabajo y de ajuste del tiempo de trabajo.

#### EJEMPLO 1

Trabajo continuo con cinco equipos y un horario semanal de 33,6 horas. Consiste en un *ciclo largo* (diez semanas) con una *rotación rápida* de los turnos del tipo 2-2-2 (esta organización de las secuencias, denominada de turnos variables, permite al individuo recuperarse más fácilmente de la fatiga), *secuencias largas* de seis turnos (inversamente, la duración de las secuencias puede implicar una mayor acumulación de fatiga), *períodos de descanso* espaciados pero largos (cuatro días) y una *rotación regular* de los turnos (estas dos últimas características presentan ventajas potenciales para la vida familiar y social). Este tipo de rotación ofrece tres fines de semana completos cada diez semanas (3/10).

	SEMANAS (*)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
L	M	—	N	M	—	N	T	—	—	T
Ma	M	—	N	T	—	—	T	M	—	N
Mi	T	—	—	T	M	—	N	M	—	N
J	T	M	—	N	M	—	N	T	—	—
V	N	M	—	N	T	—	—	T	M	—
S	N	T	—	—	T	M	—	N	M	—
D	—	T	M	—	N	M	—	N	T	—

FIGURA 4. Organización de las rotaciones de un equipo (ciclo de 10 semanas)

(\*) O equipos.

## 2.1. Posibilidades de organización múltiples

El siguiente ejemplo ilustra la *multiplicidad de organizaciones posibles para una misma duración de utilización de las instalaciones* y una misma duración semanal del trabajo a nivel individual.

	SEMANAS (*)				
	1	2	3	4	5
L	M	N	—	T	—
Ma	T	—	M	N	—
Mi	N	—	T	—	M
J	—	M	N	—	T
V	—	T	—	M	N
S	M	N	—	T	—
D	T	—	M	N	—

FIGURA 5. Organización de las rotaciones de un equipo (ciclo de 5 semanas)

(\*) O equipos.

Los tres ejemplos ilustran la *variedad de rotaciones posibles a partir de un mismo denominador* (cinco equipos y 33,6 horas semanales). Se *comprueba que, para una misma duración de utilización de las instalaciones, las distintas rotaciones posibles tienen incidencias totalmente diferentes sobre las condiciones de vida y de trabajo.*

Sin embargo, sería absurdo preconizar un modelo de organización determinado: las necesidades de las empresas y de los trabajadores varían de un sector a otro, de una empresa a otra, e incluso de un taller o de un servicio a otro.

Hemos visto anteriormente que la consideración del contenido del trabajo es fundamental y que la organización del trabajo por turnos no se limita a un problema de adaptación del tiempo de trabajo. Esta consideración del trabajo real, así como la consideración del entorno social y familiar, requieren la búsqueda de soluciones apropiadas.

## EJEMPLO 2

Trabajo continuo con cinco equipos y un horario semanal de 33,6 horas. Consiste en un *ciclo corto* (cinco semanas) con *secuencias cortas* (tres turnos), períodos de descanso frecuentes y una *rotación rápida* (1-1-1), también denominada de turnos variables. Este tipo de organización tiene ventajas en lo relativo a la salud, pero también inconvenientes para la vida familiar y social. Este tipo de rotación ofrece un fin de semana completo cada cinco semanas (1/5).

## EJEMPLO 3

Trabajo continuo con cinco equipos y un horario semanal de 33,6 horas. Consiste en un *ciclo muy largo* de veinte semanas con *secuencias cortas* (cuatro días) y *períodos de descanso largos* (cuatro días) tras las secuencias de trabajo nocturno. Las secuencias se organizan en *cuartos homogéneos*; es decir, los turnos entre los períodos de descanso son del mismo tipo (4T-(2D)-4N-etc.). Este tipo de secuencia ofrece ventajas potenciales en lo que se refiere a la organización de la vida familiar y social (regularidad) pero causa, sin duda, una mayor acumulación de fatiga (4 noches de trabajo consecutivas). Este tipo de rotación ofrece cinco fines de semana completos cada veinte semanas (5/20) y permite establecer un sistema de turnos variables ([2T-2N]-2D-[2M-2T]-2D...).

	EQUIPOS				
	1	2	3	4	5
L	M	T	—	—	N
Ma	M	T	—	—	N
Mi	M	—	—	T	N
J	M	—	—	T	N
V	—	N	M	T	—
S	—	N	M	T	—
D	T	N	M	—	—
L	T	N	M	—	—
Ma	T	—	—	N	M
Mi	T	—	—	N	M
J	—	—	T	N	M
V	—	—	T	N	M
S	N	M	T	—	—
D	N	M	T	—	—
L	N	M	—	—	T
Ma	N	M	—	—	T
Mi	—	—	N	M	T
J	—	—	N	M	T
V	—	T	N	M	—
S	—	T	N	M	—
D	M	T	—	—	N
L	M	T	—	—	N
Ma	M	—	—	T	N
Mi	M	—	—	T	N
J	—	N	M	T	—
V	—	N	M	T	—
S	T	N	M	—	—
D	T	N	M	—	—

FIGURA 6. Organización de las rotaciones de un equipo (ciclo de 20 semanas)

Por ello, con el fin de llegar al mejor compromiso posible, es importante plantearse las cuestiones adecuadas e identificar las variables clave de la negociación.

## 2.2. Negociar la elección de la organización adecuada

Como hemos visto, no existe una única solución válida. La consideración de necesidades que no coinciden necesariamente y que pueden evolucionar con el tiempo requiere:

1. La *participación activa de todos los interesados*: dirección, personas encargadas de trabajos de gestión, empleados, representantes del personal, médico de empresa, etc. En efecto, las exigencias son diversas y con frecuencia contradictorias. En particular, la demanda social es desigual y las expectativas del personal pueden ser extremadamente variadas, según las características de su vida profesional, social y familiar. Por ello es importante asociar al personal a la búsqueda de soluciones (consulta, grupos de trabajo, etc.).
  2. La *información de todos*, condición indispensable de una participación real. La consulta no podría tener sentido si no se dispusiera de una información sobre los efectos del trabajo por turnos en general y sobre las diferentes opciones de organización posibles y sus incidencias sobre las condiciones de vida y de trabajo.
  3. El *escalonamiento en el tiempo de la negociación*. La modificación del tiempo de trabajo en la empresa genera una serie de modificaciones de los «compromisos temporales» a los que ha llegado cada trabajador con su entorno social y familiar (formación, tiempo libre, hijos, etc.). Una nueva negociación de estos arreglos requiere a menudo mucho tiempo.
  4. La *experimentación y la evaluación de las soluciones adoptadas*. Con frecuencia, es difícil imaginar y prever las consecuencias de las modificaciones del marco temporal; por ello, es importante, tanto para la empresa como para su personal, experimentar antes de formalizar y adoptar las opciones correspondientes. Además, debido a que el entorno cambia constantemente, soluciones juzgadas aceptables en un momento determinado de la vida de la empresa pueden resultar inaceptables algunos años después.
- Por consiguiente, es esencial establecer procedimientos de segui-

miento y de evaluación con el fin de poder evaluar constantemente la pertinencia de las soluciones elegidas.

5. La *posible pluralidad de las soluciones adoptadas*. Como muestra la experiencia, pueden adoptarse diferentes opciones de organización en el seno de una misma empresa para tener en cuenta los diferentes entornos y expectativas.

## 2.3. Las variables clave de la negociación

Se articulan alrededor de los siguientes puntos:

### 1. Duración del trabajo y adaptación del tiempo

Si bien existen dos datos inevitables:

- la duración de utilización de las instalaciones, y
- la duración individual del trabajo,

existe un margen de maniobra a nivel de las opciones relativas a:

- el modo de trabajo (continuo, semicontinuo, etc.);
- el número de turnos (variabilidad según los días de la semana o las estaciones);
- la duración y la distribución temporal de los turnos (duración igual o desigual, yuxtaposición o coincidencia temporal);
- horas de comienzo y finalización de los turnos;
- las pausas.

### 2. Organización de los equipos

Se trata de determinar las opciones de organización del trabajo de los equipos dentro del marco definido anteriormente, en particular:

- el número de equipos (función de la duración de utilización de las instalaciones y de la duración semanal del trabajo a nivel individual);
- los efectivos de los equipos (variabilidad posible);
- los sistemas de rotación (duración y regularidad de las secuencias);
- las asignaciones de los puestos de trabajo (fijas o alternantes).

3. *Ajustes en relación con las personas*

Se trata de definir:

- la distribución de los períodos de descanso (frecuencia, duración, número de fines de semana completos, etc.);
- las posibilidades de días libres y de formación;
- los grados de polivalencia y de movilidad;
- las modalidades de reinserción en horarios normales.

4. *Contenido del trabajo y ejecución del mismo*

La mejora de las condiciones del trabajo por turnos no es sólo una cuestión de adaptación del tiempo de trabajo. En efecto, la adaptación del tiempo no puede dissociarse del contenido del trabajo y de sus condiciones de ejecución. Si bien desde un punto de vista ergonómico no existen recomendaciones particulares relativas a los trabajadores por turnos, la especificidad de su situación justifica que se preste una atención muy particular a la concepción de los turnos y, en particular, a los dispositivos de presentación de la información o a los sistemas de intervención en el sistema técnico.

En efecto, los puestos de trabajo son concebidos, casi siempre, por y para miembros del personal que trabajan de día. Ahora bien, condiciones que se estiman relativamente correctas para el trabajo diurno pueden resultar inadecuadas para el nocturno.

Por tanto, conviene analizar muy detenidamente la actividad desarrollada realmente durante la noche, prestando una atención muy particular a las condiciones exactas de realización del trabajo. Este análisis es primordial si se quiere responder correctamente a los tres puntos precedentes, en particular cuando se trata de determinar: el tamaño de los equipos (número de individuos por equipo), la distribución de las pausas (incluidas las de las comidas), la distribución de los períodos de trabajo y de descanso, la posibilidad (o imposibilidad) de abandonar temporalmente un turno, las modalidades de sustitución durante las ausencias, el plazo indispensable para la transmisión de instrucciones de un equipo al siguiente y, por último, los problemas que se pueden plantear para la vuelta a los turnos diurnos.

5. *Salarios y primas*

Hay que hacer especial hincapié en el problema de las primas que se pagan en concepto de trabajo por turnos. En efecto, la motivación

pecuniaria es un incentivo importante para la aceptación de este tipo de trabajo.

Ahora bien, el pago de estas primas suele encubrir los problemas que se derivan de los horarios del trabajo por turnos. El hecho de que no se pueda negar la satisfacción ligada al sobresueldo concedido en compensación de algunos efectos negativos del trabajo por turnos, en particular, en el caso de los trabajadores con salarios más bajos, no es óbice para que estos efectos negativos subsistan. Estas primas pueden impedir que se haga frente con decisión a las verdaderas fuentes de molestias.

Así pues, estas primas tienen un efecto secundario no deseado (como, por otra parte, lo tienen generalmente las primas en concepto de «dificultad»), que no se debe subestimar cuando se trata de buscar una adaptación del trabajo por turnos orientada a la mejora de las condiciones de trabajo. Por consiguiente, *las cuestiones salariales constituyen un elemento importante de la negociación.*

6. *Posibilidades ofrecidas por las nuevas tecnologías*

Como se ha visto anteriormente, la introducción de nuevas tecnologías tiene efectos contradictorios:

- por un lado, puede reducir el trabajo nocturno, gracias al ahorro de mano de obra que permite y/o al aumento de las capacidades de producción;
- por otro, puede hacer necesario el aumento del trabajo nocturno para amortizar la inversión en instalaciones costosas que se quedan obsoletas rápidamente.

Así pues, si bien las nuevas tecnologías no conducen necesariamente al trabajo nocturno, en cambio, por medio de *la automatización*, ofrecen la posibilidad de reducir el número de personas que deben estar presentes durante la noche.

En estas circunstancias, existen *dos planteamientos posibles*. Uno consiste en buscar medios de reducir el trabajo nocturno, transfiriendo, por ejemplo, determinadas tareas a la jornada diurna. Se trata, sobre todo, de utilizar las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías y, en particular, la automatización.

Ello supone una acción voluntaria que tienda a reducir el trabajo nocturno y que conduzca a una negociación sobre este tema entre los interlocutores sociales.

El otro planteamiento, que se adopta en el momento en que se planifican o realizan cambios (como la adquisición de nuevas instalaciones en el marco de un programa de modernización o al lanzar un nuevo producto), consiste en reconsiderar la necesidad misma de que la totalidad del personal, o parte del mismo, realice trabajo nocturno.

Las oportunidades ofrecidas por las situaciones de cambio permiten, con frecuencia, mejorar las condiciones de trabajo al menor coste. En particular, se pueden buscar *las alternativas técnicas que sean menos exigentes en lo relativo al trabajo nocturno*, tanto cuantitativa (número de trabajadores por turnos de noche) como cualitativamente (adaptación del contenido del puesto al trabajo nocturno). Por tanto, debe recogerse este factor como un requisito en la especificación del cambio previsto.

#### 2.4. Un ejemplo de acción de adaptación

En general, se intentan atenuar las consecuencias del trabajo por turnos, generalmente mediante contrapartidas pecuniarias, pero sin llegar a afrontar las causas de los problemas observados.

El enfoque basado en el análisis de los «contrapesos» permite delimitar mejor los problemas y sus causas precisas. Este tipo de enfoque se ha puesto en práctica en empresas neerlandesas y permite abordar la resolución de los problemas de una forma positiva, sistemática y participativa partiendo de la distinción entre tres niveles de compensación (por orden de importancia creciente);

- el nivel I, que consiste en reducir o eliminar las causas de los problemas o molestias;
- el nivel II, que consiste en reducir o eliminar las consecuencias de los problemas o molestias;
- el nivel III, que consiste en compensar el aspecto psicológico de los problemas o molestias.

Además, cada medida compensatoria debe ser de la misma naturaleza que el aspecto desfavorable del trabajo por turnos considerado y estar concebida para hacer frente específicamente a dicho aspecto desfavorable.

Este método ha permitido obtener resultados apreciables allí donde se ha utilizado.

## BIBLIOGRAFÍA

- E. N. Corlett, P. Paoli e Y. Queinnec, *Aménager le travail posté. Pourquoi? Comment?*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, (en prensa, 1988), 70 pp.
- B. Jansse, A. van Hirtum y H. Thierry, *Avantages et inconvénients du travail posté. (Etude d'un cas spécifique sur la base d'un modèle de fonctions compensatrices.)* Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, 1983 (138 pp).
- S. M. Copsey y E. N. Corlett, *Synthèse des travaux de la Fondation européenne 1981-1984*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, 1985 (147 pp.).
- E. Carter y E. N. Corlett, *Synthèse des travaux de la Fondation européenne 1977-1980*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, 1982 (97 pp.). [Una parte sustantiva de este informe se publicó en castellano en la *Revista de Trabajo* (Ministerio de Trabajo y SS), n.º 80, 1985, dentro de un número monográfico dedicado a la Fundación Europea de Dublín. Nota Editorial.]



# REVISTA ESPAÑOLA DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS

Número 41 (enero-marzo 1988)

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

JOSE A. GARMENDIA MARTINEZ: *La cultura de la empresa: Una aproximación teórica y práctica.*

JOAN MARTINEZ-ALIER y JORDI ROCA JUSMET: *Economía política del corporativismo en el Estado español: Del franquismo al posfranquismo.*

SOLEDAD GARCIA: *Ciudadanía, bienestar y desigualdad social en España.*

LUDGER PRIES: *Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: El concepto de «estrechez del ámbito empresarial» en España.*

MANFRED WALLENBORN: *Paro juvenil en la República Federal de Alemania y España.*

ENRIC SANCHIS: *Valores y actitudes de los jóvenes ante el trabajo.*

JOSE M. TORTOSA: *La economía sumergida en la provincia de Alicante: El juego de las máscaras.*

## Notas de investigación

J. MIGUEL ANGEL GARCIA MARTINEZ, CRISTINO PEREZ-MELENDZ y ANDRES RODRIGUEZ FERNANDEZ: *Aproximación al fenómeno del paro: Un modelo explicativo.*

## 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 57

## Precios de suscripción:

Suscripción anual, 4 números: 3.500 pesetas (35 \$ USA)  
Número suelto del último año: 1.000 pesetas (10 \$ USA)  
Número suelto de años anteriores: 800 pesetas (8 \$ USA)

## NOTAS CRITICAS

# La comisión de reformas sociales y los orígenes de la Sociología del Trabajo en España

Luis Enrique Alonso \*

«No pueden desecharse las fuentes utilizadas hasta hoy: no puede desecharse ninguna fuente [...]. Hemos de tomarlas, simplemente, como una parte de la documentación, pero nuestros estudios deben necesariamente abarcar el panorama íntegro: el riquísimo mundo de cosas intocadas y nunca comentadas. Hay que ir hacia aquellas fuentes que la burguesía eliminó del caudal histórico por ser precisamente las más significativas. Y con el aporte de estas nuevas e imprescindibles investigaciones descubrir las leyes dialécticas de nuestra historia»<sup>1</sup>. En pocas ocasiones encontraremos un conjunto de circunstancias que cumplan con mayor precisión estas brillantes sentencias del por tantas cosas, modélico historiador cubano Manuel Moreno Fragnerada como el oscuro y agitado devenir de esta documentación generada en la Comisión de Reformas Sociales que hoy, felizmente, gracias a la tenaz labor de Santiago Castillo y a la infraestructura editorial del Ministerio de Trabajo, se hace fácilmente accesible<sup>2</sup>, lo

\* Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Madrid.

<sup>1</sup> Manuel Moreno Fragnerada, *La historia como arma*, Barcelona, Crítica/Grijalbo, 1983, prólogo de Josep Fontana, cita pp. 20-21.

<sup>2</sup> *Reformas Sociales: Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893*. Edición fac-símil preparada y prologada por Santiago Castillo. Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, diciembre de 1985, 5 vols.

que traerá consigo, estamos seguros, la multiplicación de investigaciones sobre las condiciones de vida y trabajo de esa época, protagonizadas por sociólogos, economistas e historiadores que seguirán vivificando y dando luz a todas aquellas partes de nuestra conciencia histórica que grises años no muy remotos se encargaron de anestesiar y ennegrecer.

El 5 de diciembre de 1883, siendo Segismundo Moret ministro de Gobernación, se creaba por Real Decreto una *Comisión con objeto de estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo*. Reorganizada y rebautizada, en 1890, definitivamente con el nombre de Comisión de Reformas Sociales, estaba formada en su versión original por catorce miembros —entre los que no se hallaba ningún representante de institución, organismo o movimiento obrero— cuya procedencia se encontraba entre sectores que iban desde los más fervientes detractores de las reformas sociales y la intervención reguladora del Estado —con personajes tales como Cánovas del Castillo (que cedería la presidencia casi inmediatamente al propio Segismundo Moret al ser llamado a presidir el Consejo de Ministros), Gabriel Rodríguez, Balañart, etc.— hasta los defensores de un intervencionismo paternalista y tutelar, como los republicanos Gumersindo de Azcárate y Ubaldo González Serrano, entre otros. La misma composición hacía patente ya —como demuestra muy convincentemente, por otra parte, Santiago Castillo en su magnífico estudio introductorio— que la filosofía básica de actuación de esta Comisión estaba mucho más cercana a un intento de neutralización del conflicto obrero (que se empieza a hacer evidente, y preocupante, en ese período) que a una propuesta seria y profunda de transformación significativa de las patéticas condiciones de vida de las masas populares de la época.

La forma en que la Comisión consideró oportuna su actuación fue mediante una *encuesta* —en el sentido jurídico del término, esto es, una investigación donde se llama a declarar a las partes interesadas en el problema a tratar—; de esta forma fue redactado un cuestionario, cuyo autor casi único era Gumersindo de Azcárate, que con las adiciones finales quedaría compuesto por la impresionante cifra de 223 preguntas encuadradas en 32 grupos. Para llevar a cabo tal encuesta serían constituidas comisiones provinciales, y, en algunos casos especiales, incluso comisiones locales, todas ellas coordinadas por

la comisión central de Madrid y cuya composición trataba de dar cabida a los diferentes grupos sociales de una manera ciertamente parcial en cuanto al peso real de cada sector en cada comisión, así, por ejemplo, una comisión provincial estaba formada por 14 funcionarios y magistrados, dos eclesiásticos, dos oficiales o jefes del Ejército o la Armada, 10 propietarios, 12 intelectuales o titulares de profesiones liberales y, finalmente, 10 obreros.

Una vez aquí y encontrándonos en septiembre de 1884, se dan por constituidas todas las comisiones provinciales ante las cuales debía realizarse la información oral y escrita de acuerdo con el amplio cuestionario citado, cuya preocupación se centraba, según las propias declaraciones de la Comisión de Reformas Sociales, en la “cuestión social”, aunque si nos atenemos a los hechos, y a su vinculación financiera y funcional a la sección del Ministerio de Gobernación de la que dependía, podríamos decir que se trataba, sobre todo, de “cuestiones de orden público”. De cualquier manera, ante estas comisiones se presentarían —o enviarían informe por escrito— las más diversas personas e instituciones, desde ateneos obreros hasta Facultades e institutos oficiales, pasando por hospitales, Cajas de Ahorro o asociaciones gremiales. El volumen de información es, por tanto, como se puede suponer, impresionante y a la gran cantidad de testimonios de primera mano sobre las condiciones cotidianas de trabajo y de vida, hay que añadir, por si fuera poco, algunos documentos fundamentales del pensamiento político español sobre la así llamada “cuestión social”, como es el caso del Informe de la Agrupación Socialista Madrileña de diciembre de 1884, inexplicablemente excluido de la publicación original —aunque existe constancia del acuse de recibo oficial por parte de la Comisión— y cuyo autor, Jaime Vera, representa una de las pocas excepciones de categoría en la tradición histórica del pensamiento marxista español. Ni que decir tiene que este informe del doctor Vera —que con el tardío escrito remitido por la Institución Libre de Enseñanza resulta el auténtico “techo intelectual” de todos estos volúmenes— se encuentra convenientemente recogido como apéndice en la edición que ahora re-ensionamos, aunque es cierto que ya había gozado de difusión autónoma, y por ello un tanto descontextualizada, en estos últimos años.

Del caudal de documentos e informes que generó la Comisión de Reformas Sociales de 1884 a 1886 sólo se publicaron, sin embargo —y aunque resulte sorprendente a la vista de los voluminosos cinco tomos que finalmente hemos recibido— unas partes concretas y

fragmentarias de ellos, a partir de 1889 y hasta 1893. Muchos materiales quedaron fuera y aunque se disponen de algunas pocas referencias dispersas, e incluso publicaciones de algunos de ellos, la mayoría de estos materiales, así como los archivos de la propia Comisión parecen irremisiblemente y desgraciadamente perdidos; por eso la labor de auténtica reconstrucción de su funcionamiento que ha realizado Santiago Castillo a partir de diferentes fuentes —sobre todo de la relectura minuciosa de la prensa de la época— es de un mérito excepcional.

Pocas menciones, sin embargo, veríamos a los trabajos de la Comisión durante muchos años. Aunque parezca increíble, todo ese auténtico torrente de información sobre las condiciones habituales de vida de los años finales del siglo XIX quedó sepultado en el olvido histórico. El fenómeno se explica: primero por el triunfalismo y la mixtificación sistemática que inundaban la historiografía oficial en los años del franquismo rampante —sólo ese gran maestro de historiadores que es José María Jover Zamora utilizaría con profusión la información de la Comisión de Reformas Sociales para dar cuerpo a un trabajo pionero sobre la conciencia obrera en la España contemporánea, fechado en su versión original en un nada propicio año para esos menesteres como era 1951<sup>3</sup>— y, segundo, por la invasión arrolladora y uniformante del analitismo positivista y cuantificador que, puesto en circulación acriticamente en los años sesenta, hegemonizó la investigación social del período, descuidando de una manera escandalosa la historia de las relaciones sociales y los hechos cotidianos que constituyen esa “vida material” —como la denominó Fernand Braudel<sup>4</sup>— raíz profunda en la que se apoyan todas las demás esferas económicas y sociales.

Tendríamos que esperar a finales de los años sesenta o principios de los setenta para que se consumase el rescate digno, pero disperso, de esta documentación, llevado a cabo gracias a una larga serie de historiadores, sociólogos y economistas que hoy son pilares fundamentales en la recuperación de la conciencia histórica de nuestro país.

<sup>3</sup> José María Jover, «Conciencia burguesa y conciencia obrera en la España contemporánea», conferencia reeditada en el volumen *Política, diplomacia y humanismo popular*, Madrid, Turner, 1976, pp. 45-82.

<sup>4</sup> Véase con carácter de síntesis, por ejemplo, Fernand Braudel, *La dinámica del capitalismo*, Madrid, Alianza, 1985.

Más no será hasta esta reedición ejemplar, íntegra y soberbiamente presentada hasta cuando la salida de las sombras de la Información de la Comisión de Reformas Sociales se hace definitiva, siendo quizá esta magnífica edición la última y pequeña compensación del destino para una documentación a la que, no por casualidad, tan cruelmente había tratado a lo largo del tiempo. Artífices de esta recuperación total han sido, por una parte, el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, que ha sabido poner sus posibilidades editoriales al servicio de una idea intelectualmente fructífera desde cualquier punto de vista y, por otra parte, el historiador Santiago Castillo que, además, es el responsable de un extenso y minucioso prólogo donde se estudian, con todo lujo de detalles, desde los orígenes y antecedentes de la Comisión de Reformas Sociales (por ejemplo, el Congreso Sociológico de Valencia de 1883) hasta sus realizaciones finales, pasando por una fundamental revisión interpretativa de las relaciones de la Comisión con las clases y grupos en conflicto durante la época en que se desarrolla su actividad.

Nos encontramos, en suma, ante una joya bibliográfica que no sólo tiene el valor de una recuperación erudita o de documentalismo histórico; su interés se extiende a todos aquellos que quieran estudiar, ya sean las condiciones de vida de ese tiempo, ya sean los orígenes de la investigación sociológica y de la reforma social en España porque «acuñado y puesto en circulación ya en aquella época española, bajo su ambigua y pretenciosa advocación comtiana de *ciencia sociológica* (un significante más o menos envilecido y mil veces ‘contestado’, pero también un código convencional de difícil sustitución por ahora), el mito de un *saber social absoluto o verdadero* para la ‘reforma racionalizadora’, la ‘regeneración nacional’ o la ‘revolución proletaria anticapitalista’, llega a penetrar entonces hasta en las fracciones más radicales del propio movimiento obrero»<sup>5</sup>.

Así, frente a los que se han empeñado en asegurar que la sociología empírica es un invento norteamericano introducido en España en los años sesenta gracias a una importación más o menos mimética, lo cierto es que la investigación social se inicia entre nosotros a finales del siglo XIX —no mucho después que en los grandes países europeos—, para dar lugar, entre otras realizaciones, a las series de informes y estadísticas del *Instituto de Reformas Sociales* en los inicios del siglo XX, cuyo precedente inmediato sería la monumental en-

<sup>5</sup> Alfonso Ortí, «De la guerra civil a la transición democrática: resurgimiento y reinstitucionalización de la sociología en España», en *Anthropos*, núm. 36, 1984, p. 37.

cuesta social que hemos venido reseñando en nuestras páginas. Pero la *sociología regeneracionista*<sup>6</sup> seguiría dando sus frutos, ligada a un proyecto de *reforma social*<sup>7</sup> insuficiente y titubeante, pero existente. Proceso de reforma que estudió con minuciosidad, aparente e interesada eso sí, ya en la época, el hispanista francés Angel Marvaud, en su libro *La question sociale en Espagne*<sup>8</sup>, uno de los testimonios más directos sobre la condición de las clases obreras y campesinas, escrito después de una larga serie de viajes (con abundantes entrevistas a grandes políticos y sindicalistas de la época) que realizó nuestro autor durante los años 1908 a 1910.

Los años 1900-1903 serían fechas claves para la historia de la legislación obrera en España. Atrás quedaban décadas de proyectos que no alcanzaban la sanción legal, e incluso una ley —la del trabajo de los niños de 1873— promulgada pero nunca aplicada. Comenzaban, por fin, a tener vigencia real en España las tendencias intervencionistas del Estado en la cuestión social<sup>9</sup>. El interés por afianzar tales tendencias iba a quedar pronto de manifiesto en iniciativas de creación de instituciones para el planteamiento metódico de tal intervencionismo. Entre dichas iniciativas tendría especial relevancia la propuesta de creación de un *Instituto del Trabajo* en 1903. Era un pro-

<sup>6</sup> Para una caracterización del concepto de «*sociología regeneracionista*» que aquí utilizamos puede verse: Alfonso Ortí, art. cit., el mismo Ortí amplía con brillantez sus aportaciones al tema en la voz «Regeneracionismo», recogida en Román Reyes (director), *Terminología científico-social*, Barcelona, Anthropos, 1988.

<sup>7</sup> Es conveniente distinguir correctamente entre dos conceptos que pueden llegar a confundirse: «*reforma social*» y «*reformismo obrero*», a este respecto el autor británico Ralph Miliband dice «...ha existido siempre una tendencia dentro de los movimientos obreros —y, por supuesto, fuera de ellos— hacia la *reforma social*, esta tendencia, en cuanto no tiene por objetivo la transformación completa de la sociedad capitalista debe ser distinguida con precisión de la «*estrategia reformista*», la cual ha insistido en que es esa transformación completa, precisamente, su propósito [...] la *reforma social* ha sido una parte intrínseca de la política del capitalismo y esos que han estado propugnándola no sólo no han estado comprometidos en el avance hacia el socialismo, sino que, por el contrario han visto en la reforma social un esencial remedio contra él», Ralph Miliband, *Marxism and politics*, Oxford, Oxford University Press, 1977, p. 155.

<sup>8</sup> Angel Marvaud, *La cuestión social en España*, Madrid, Ediciones de la Revista de Trabajo, 1975, con un excelente y desmitificador prólogo de Juan José Castillo y José María Borrás.

<sup>9</sup> Para seguir la evolución de las diferentes posturas sobre la intervención del Estado en la economía y la «cuestión social», véase Feliciano Montero García, «La polémica sobre el intervencionismo y la primera legislación obrera en España, 1890-1900», en *Revista de Trabajo*, núms. 59-60, 1980, pp. 35-91. También el Estudio Introductorio de Santiago Castillo a *Reformas Sociales...*, cit.

yecto canalejista que no lograría transformarse en ley<sup>10</sup>, pero sería la base de la inmediata creación en 1903 del *Instituto de Reformas Sociales*, pieza clave en el estudio y renovación de las estructuras laborales de nuestro país durante más de dos décadas<sup>11</sup>, hasta que en 1924 desaparezca el Instituto englobado en el *Ministerio de Trabajo*, puesto en marcha cuatro años antes con la pretensión, a su vez, de abrir nuevos cauces al reformismo social.

De tal modo, en el lento proceso que conduce —en la esfera o nivel estatal— de la creación de la primitiva *Comisión de Reformas Sociales* a la constitución del *Instituto de Reformas Sociales*, van a coincidir en un mismo proyecto, tanto las esperanzas «regeneracionistas» de una cierta *intelligentsia* burguesa, ilustrada y reformista, como las primeras alusiones metodológicas de la necesidad y contribuciones de una sociología concreta y aplicada. Por otra parte, desde el punto de vista de los movimientos de clase, junto a la burguesía y pequeña burguesía —impulsadas por el temor a mayores males asociados a los conflictos sociales, como observaba el propio Jaime Vera<sup>12</sup>—, también se incorporarían a este proyecto, finalmente, algunos de los líderes y teóricos del movimiento obrero en formación, interesados por los estudios empíricos sobre las condiciones reales de vida y de trabajo de las masas populares. Pero el Instituto de Reformas Sociales no sólo va a reunir en torno a sus propósitos reformistas a los representantes de las más encontradas ideologías (de los católicos sociales, pasando por liberales y republicanos, a los socialistas), sino que va a desarrollar, además, un amplio movimiento de *investigación sociológica empírica*, que tiene ya en la *encuesta* —con todas las imperfecciones técnicas que se quiera— su instrumento principal de conocimiento e intervención en la realidad social.

<sup>10</sup> Véase Adolfo Buylla, Adolfo Posada y Luis Morote, *El Instituto de Trabajo. Datos para la historia de la reforma social en España*, prólogo de José Canalejas, Madrid, 1902, hoy disponemos de una edición facsímil a cargo del Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1986. El libro se completa con un prólogo de Santiago Castillo y con el Real Decreto de constitución del Instituto de Reformas Sociales.

<sup>11</sup> Sobre el Instituto de Reformas Sociales estamos esperando la publicación de una importante tesis doctoral dedicada monográficamente al tema, cuyo autor es Juan Ignacio Palacio y su director José Luis García Delgado, de momento tenemos un adelanto en el artículo: «Crisis política y crisis institucional: la experiencia del Instituto de Reformas Sociales en el período 1914-1924», en José Luis García Delgado (comp.), *La crisis de la Restauración: España entre la Primera Guerra Mundial y la Segunda República*, Madrid, Siglo XXI de España, 1986, pp. 271-289.

<sup>12</sup> Véase también Jaime Vera, *Ciencia y proletariado*, edición, prólogo y notas de Juan José Castillo, Madrid, Edicusa, 1973.

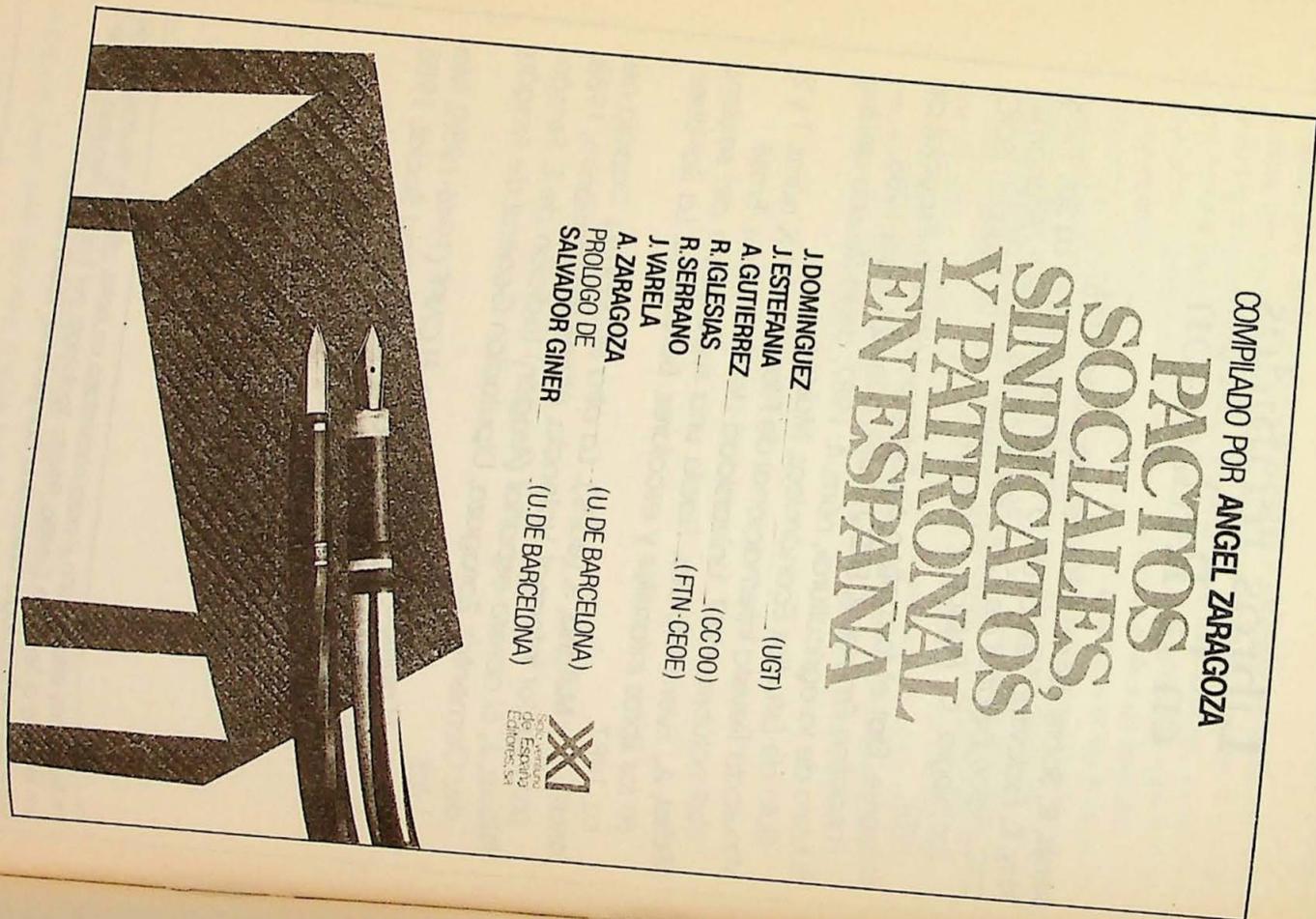
Gracias, por tanto, a la recuperación y difusión de todos estos materiales que aquí hemos tratado someramente de reseñar, la *reescritura* de ciertas partes de nuestra historia no se hará esperar, ya que aunque mucha gente se haya opuesto a ello —desde todo tipo de dogmatismos y posturas autoritarias— no existe nada más mutable, vivo y reescribible como la misma historia: «La historia es un palacio del que nunca descubriremos toda su extensión (no sabemos todo el ámbito no acontecimental que nos queda por historiar) y del que no podemos ver todos los ángulos a la vez, por eso jamás nos aburriríamos en ese palacio donde estamos encerrados. Un espíritu absoluto se aburriría en él, porque conocería su geometría y no tendría nada que descubrir o describir. Este palacio es para nosotros un verdadero laberinto, la ciencia nos ofrece fórmulas bien construidas que nos permiten encontrar salidas, pero no nos entrega el plano de los lugares donde se hallan»<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Paul Veyne, *Comment on écrit l'histoire*, París, Seuil/Points, 1979, p. 179.  
*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 4, otoño de 1988, pp. 149-156.

## Libros recibidos en la Redacción

- Barnes, B., *Sobre ciencia*, Barcelona, Labor, 1987.
- Barry, K., *Esclavitud sexual de la mujer*, Barcelona, La Sal, 1988.
- CSIC, *Índice Español de Ciencias Sociales. Serie B., Economía, Sociología, C. Política y Urbanismo*, vol. IX, Madrid, ISOC, 1988.
- «Entreprise, Etat et formation en Europe», número especial de *Formation Emploi*, (CEREQ-París), núm. 22, abril 1988.
- «El futuro de la agricultura», núm. 4, 1987, de la *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, Madrid.
- Manuscrito. *Revista Internacional de Filosofía*, vol. X, núms. 1 y 2, abril-octubre, 1987, Universidad de Campinas, Brasil.
- Michel, A., *Fuera moldes. Hacia una superación de! sexismo en los libros infantiles y escolares*, Barcelona, La Sal-Unesco, 1987.
- Sanchís, E. y Miñana, J. (edits.), *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*, Valencia, Alfons el Magnánim, 1988.
- Valdour, J., *El obrero español (Aragón)* (edición de E. Fernández Clemente), Zaragoza, Diputación General de Aragón, 1988.
- Weber, H., *El partido de los patronos. El CNPF (1946-1986)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1988.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y reseñas, deben enviarse a: Santiago Castillo, *Revista Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, 28040 Madrid.



COMPILADO POR ANGEL ZARAGOZA

**PACTOS SOCIALES, SINDICATOS Y PATRONAL EN ESPAÑA**

J. DOMINGUEZ (UGT)  
 J. ESTEFANIA (CCOO)  
 A. GUTIERREZ (FTN-GEOE)  
 R. IGLESIAS  
 R. SERRANO  
 J. VARELA  
 A. ZARAGOZA (U. DE BARCELONA)  
 PROLOGO DE (U. DE BARCELONA)  
 SALVADOR GINER (U. DE BARCELONA)



**BOLETIN DE SUSCRIPCION**

Deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* a partir del N.º .....

SUSCRIPCION ANUAL: ESPAÑA 2.000 ptas.  
 (3 números) Extranjero 2.500 ptas.

Ejemplar: 850 ptas.  
 1.000 ptas.

Siglo XXI de España Editores, S. A.  
 Calle Plaza, 5. 28043 Madrid

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Calle \_\_\_\_\_ Cód. Postal \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

TALON BANCARIO  CONTRA REEMBOLSO (Gastos.—100 ptas.)  CARGO EN CUENTA: (Gastos.—Madrid: 50 ptas.; provincias: 300 ptas.)

Banco/Caja \_\_\_\_\_ Agencia \_\_\_\_\_

N.º Cuenta/Libreta \_\_\_\_\_ Titular \_\_\_\_\_

Señores, agradeceré que, con cargo a mi cuenta, atiendan el recibo que presentará SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, por la suscripción de la revista.

Firma \_\_\_\_\_

### **PROXIMOS NUMEROS**

En la perspectiva de tener en cuenta a un mismo tiempo problemáticas sociológicas y sociales en el ámbito de la sociología del trabajo, en los próximos números de la revista se abordarán, entre otros, los siguientes temas:

**Pequeñas empresas y producción  
flexible**

**La fuerza del trabajo entre el  
mercado y otras formas de  
regulación**

**Política social y laboral**