

Distritos industriales y pequeñas empresas

Los distritos industriales italianos

La división del trabajo entre
empresas

La nueva pequeña empresa
valenciana

Las pequeñas empresas en el Reino
Unido

Los estudios sobre el trabajo en
Brasil

Disciplinas industriales en la minería
asturiana de hace un siglo

La «nueva organización industrial»

El diseño conjunto de la tecnología y
la organización

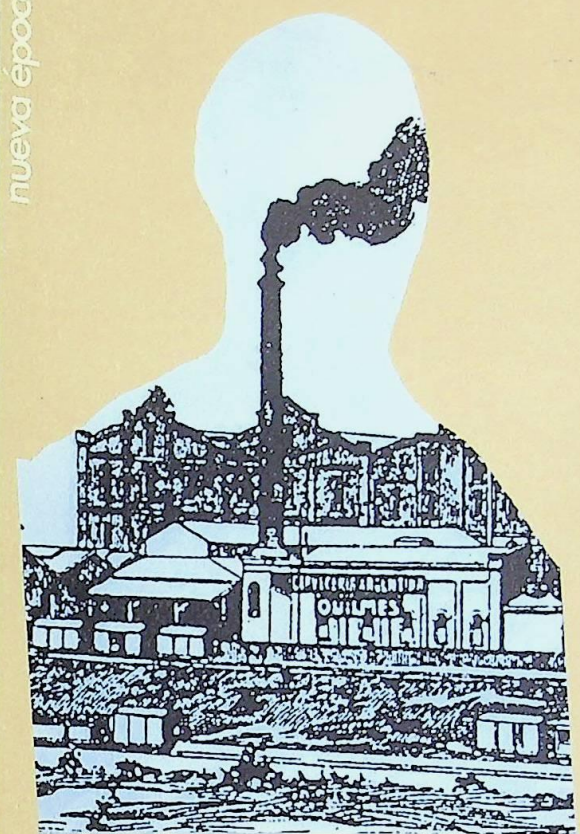
51

Invierno 1988-1989

Sociología del Trabajo
nueva época



nueva época



Sociología del Trabajo

S

T

5
INVIERNO 88/89

Distritos industriales y pequeñas empresas

ANULADO


Siglo veintiuno
de España
Editores, sa

Sociología del Trabajo

Dirección

Juan José Castillo
Santiago Castillo
Carlos Prieto

Consejo de Redacción

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

Dirección de la redacción de la revista

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

Editor, administración y suscripciones

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

Sociología del Trabajo 5

NUEVA EPOCA



SUMARIO

Giacomo Becattini , Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano.....	3
Juan José Castillo , La división del trabajo entre empresas.....	19
Enric Sanchís, Josep Picó y José M. Olmos , La nueva pequeña empresa de la industria valenciana.....	41
Graeme Salaman , La pequeña empresa en el Reino Unido.....	67
John Humphrey , Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil.....	87
Ruth Milkman , Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado.....	107
José Sierra , La producción del obrero: disciplinas industriales en la minería asturiana de hace un siglo.....	117
Instituto Internacional de Estudios Laborales . El programa «La nueva organización industrial». Actividades en materia de investigación comparativa y elaboración de políticas.....	135
Federico Butera , El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el desarrollo de las personas.....	149

La edición de este número ha estado a cargo de Juan José Castillo

A los colaboradores

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, Campus de Somosaguas, 28023 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.

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 5 - invierno de 1988/1989

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.
Madrid, febrero de 1989

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 del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano

Giacomo Becattini *

1. Uno de los aspectos que más ha llamado la atención a los estudiosos y observadores extranjeros, en el desarrollo italiano de posguerra, ha sido el hecho de haberse formado en una gran parte de la Italia centro-septentrional, con alguna prolongación hacia el Sur, un cierto número (entre sesenta y cien, según los criterios de identificación utilizados) de «distritos industriales»¹.

Esto quizá no hubiese despertado tanto interés de no haber coincidido con un período de buenos resultados de la exportación italiana, y en especial de la exportación de bienes (tejidos, artículos de confección, calzados, muebles, productos mecánicos, etc...) producidos, precisamente, en estos distritos industriales. La «sorpresa», que dio lugar a estudios e investigaciones, se debió a que, en un momento en que las mayores empresas italianas, aparentemente mucho mejor preparadas para operar en los mercados mundiales, per-

Desco señalar la ayuda recibida de Marco Bellandi, Gabi Dei Ottati, de la Universidad de Florencia, y Gabio Sforzi del IRPET, para la realización de este trabajo. De forma más general, he de reconocer que estas reflexiones son fruto de una especie de diálogo continuo, interdisciplinar e internacional, con un grupo de colegas y amigos que comprende a los italianos Giorgia Fuà, Sebastiano Brusco, Arnaldo Bagnasco, Carlo Trigilia, Giovacchino Garofoli, Patrizio Bianchi y varios otros; los estadounidenses M. Piore, Ch. Sabel, A. J. Scott, M. Storper; los españoles, M. T. Costa y J. Trullen; los franceses R. Arena y B. Ganne, el alemán W. Sengenberger. En este momento me resulta muy difícil precisar con exactitud cuánto debo a estos colegas y amigos, pero, obviamente, la responsabilidad de cuanto se afirma en el texto es sólo mía.

* Dipartimento di Scienze Economiche. Università degli Studi de Florencia.

¹ Cf. Paolo Brutti y Giuliana Ricoveri (a cargo de), *La quarta Italia. Il lavoro e la politica industriale nei distretti e nelle aree integrate in Italia*, Roma, Ediesse, 1988. Véase también, F. Sforzi, citado más adelante.

dían terreno en relación con los competidores extranjeros, un millar de pequeñas unidades productivas, aparentemente en desventaja en cuanto a estructuras de comercialización, escala productiva, acceso a créditos y experiencia operativa en los mercados exteriores, conseguían éxitos en la ampliación de su mercado (interno e internacional), en la realización de ganancias y en la creación de «nuevos puestos de trabajo». Esto estaba claramente en contra de convicciones radicales de los economistas de casi cualquier tipo de orientación, los cuales mantenían que las *chances* de las pequeñas empresas eran estructuralmente modestas y disminuirían con el tiempo.

Entre las distintas explicaciones dadas a la anomalía antes citada, una, la que utiliza el concepto marshaliano de «distrito industrial», ha provocado un intenso debate, primero en Italia y posteriormente también en el exterior. Una parte de su resonancia, ya está dicho, se debe al hecho de que estudios realizados casi simultáneamente en otros países (Francia, España, Estados Unidos, etc.) ofrecían unos resultados sorprendentemente parecidos. Un aspecto muy significativo de este tipo de investigaciones es que han determinado la coincidencia —no carente de dificultades, naturalmente, pero claramente destinada al éxito— de investigaciones pertenecientes a campos disciplinares (como pueden ser la economía, la sociología, antropología, geografía y ciencias de la organización) hasta ahora netamente diferenciados. Nos vamos a ocupar, precisamente, de este tipo de explicaciones de la evolución industrial italiana de los últimos decenios.

2. Podemos decir que el concepto de distrito industrial surge de Alfred Marshall, quien, ya en sus escritos juveniles publicados por John K. Whitaker², demuestra que las ventajas de la producción a gran escala, o al menos una parte de ellas, pueden lograrlas una población de empresas de pequeñas dimensiones, concentradas en un determinado territorio, subdivididas en fases productivas, surtiéndose de un único mercado local de trabajo. En sus escritos de madurez, Marshall vuelve a este mismo concepto, como en *Industry and trade*, demostrando que no se debe atribuir a la idea de distrito industrial un papel secundario en su complejo planteamiento teórico³. Porque en el fenómeno del distrito industrial se da el hecho de

² Cf. J. K. Whitaker (comp.), *The early economic writings of Alfred Marshall, 1867-1890*, Londres, MacMillan, 1975, 2 vols.

³ Cf. A. Marshall, *Industry and trade*, Londres, MacMillan, 1919.

que la población de pequeñas empresas anteriormente citada se interpenetra con una población de habitantes del mismo territorio, y que, a su vez, presenta unas características socio-culturales (valores e instituciones) adecuadas para un proceso de desarrollo de pequeñas empresas. El punto de apoyo de esta renovación contemporánea del concepto marshaliano de «distrito industrial» está representado por la idea de congruencia entre los requisitos de una cierta organización del proceso productivo y las características socioculturales de un cierto núcleo de población formado lentamente a lo largo del tiempo.

En otras palabras, no todo sistema de valores o de instituciones locales es adecuado para constituir la base «histórica» de un distrito industrial, ni, tampoco, cualquier tipo de proceso productivo es necesariamente adecuado para ofrecer las condiciones necesarias para una determinada simbiosis entre la actividad productiva y la vida comunitaria, que caracteriza al distrito industrial.

En opinión de varios estudiosos italianos (economistas, sociólogos, antropólogos, geógrafos), la filosofía de la vida que predomina en los distritos industriales es del tipo que podríamos llamar neosmilleriano (es decir, muy proyectada a la afirmación individual-familiar), imbuida, todavía, de un fuerte sentido de dependencia en las relaciones de la comunidad local. Según el planteamiento de la teoría del desarrollo de A. O. Hirschman⁴, en el distrito industrial se da una especie de feliz coincidencia entre la imagen «individualista» y la «comunitaria» del desarrollo.

Los procesos productivos que se pueden llevar a cabo eficazmente en el distrito deben reunir unas determinadas características, como la descomposición en fases y la posibilidad de transportar en el espacio y en el tiempo los productos de fase⁵. Estas características de la tecnología son las que permiten la creación de una red de mercados locales de los productos y, además, una minuciosa subdivisión del trabajo, que permite a todos los miembros del distrito industrial (hombres y mujeres, jóvenes, adultos y ancianos) participar, en múltiples posiciones y con diversos tipos de remuneración (salario, participación en las ganancias, retribución *una tantum*, devo-

⁴ A. O. Hirschman, *The strategy of economic development*, Yale University Press, 1958, cap. II.

⁵ Esta parte del análisis se ha desarrollado, esencialmente, como aplicación del análisis fondo-flujo de Nicholas Georgescu Roegen, de Piero Tani. Su ensayo «La decomponibilità del processo produttivo» en Becattini G. (comp.), *Mercato e forze locali. Il distretto industriale*, Bolonia, Il Mulino, 1987.

lución de prestaciones, etc.), en el complejo proceso social de producción. Dicho proceso, en efecto, abarca momentos de la vida individual que en otros lugares se considerarían «externos» a la actividad propiamente productiva. La interpenetración y la sinergia entre la actividad productiva y la vida cotidiana es un rasgo dominante y característico del distrito industrial en funcionamiento.

Otra característica de gran importancia es la relación entre el sistema local de pequeños productores y los mercados exteriores de salida para sus productos. La auténtica existencia de un distrito industrial no depende sólo de que se dé la congruencia, en un determinado lugar, de condiciones técnico-productivas y de características socio-culturales, sino también —al tratarse de un sujeto colectivo, cuya permanencia en el tiempo y su renovación regular se basan en la posibilidad de colocar regularmente en el exterior sus excedentes (en relación con la absorción local) de productos específicos— de la creación y consolidación de una red estable de conexiones con los mercados finales, y no en el enuclearse una «imagen» del distrito *distinta de las* y, en cierto modo, *resumen de las* distintas empresas que lo componen. Con esto queremos decir que el distrito no es un hecho exclusivamente local, sino también un hecho de reorganización del mercado (nacional e internacional) sancionado, por así decir, por una modificación del léxico de los operadores especializados. Para poder considerar que ha surgido un distrito industrial y que es operativo debe darse el hecho de que el espacio territorial de oferta se convierta en «término de elección» relevante para los intermediarios especializados en los productos de dicho distrito.

Para la comprensión de este aspecto del problema son fundamentales las investigaciones y reflexiones sobre el papel desempeñado por los «*impannatori*» pratenses o los *Buyers* florentinos en el desarrollo económico de la Toscana⁶.

Me limitaré a señalar, sin ilustrarles, otras características distintivas de los distritos industriales: la especial combinación de competencia y cooperación que se da entre los representantes del distrito, que reduce los costos del uso del mercado local⁷; el crepitar de las

⁶ El estudio de estos intermediarios por los economistas «generales» está muy atrasado. Sobre este tema me limito a remitir a: IRPET, *Il buyer in Toscana*, Florencia, 1980.

⁷ Sobre este tema, de gran importancia teórica, no creo que se hayan realizado trabajos realmente interesantes. Para algunas puntualizaciones de interés, permítase-

innovaciones desde abajo que acompaña a la «atmósfera industrial» que se crea en el distrito⁸, la alta movilidad horizontal y vertical del trabajo; el clima de emulación que se crea entre los miembros del distrito.

En resumen, el distrito industrial se puede imaginar como un gran complejo productivo, en el que la coordinación entre las distintas fases y el control de su funcionamiento regular, no se lleva a cabo mediante unas reglas preestablecidas y/o mediante mecanismos jerarquizados (como ocurre en la gran empresa privada o en el COMBINAT soviético), sino mediante la confianza en una combinación del juego automático del mercado con un sistema de sanciones sociales impuestas por la comunidad⁹. La proximidad territorial permite al sistema territorial de las empresas, es decir, al distrito industrial, gozar prácticamente de una economía a gran escala ligada al complejo proceso productivo, sin perder la flexibilidad y la adaptabilidad a las diversas coyunturas de mercado que se desprenden de su fragmentación.

Concluyendo, esta interpretación no mantiene que la pequeña empresa pueda ser tanto o más eficaz que la grande, sino que, si se dan las condiciones anteriormente expuestas, una población localizada de pequeñas empresas puede alcanzar, en la producción de bienes de demanda fraccionada y variable, niveles de eficacia superiores (o al menos comparables) a los de las grandes empresas que produzcan bienes más o menos del mismo tipo.

Es también importante subrayar que las pequeñas empresas que forman parte de un distrito, al estar repartidas en las distintas fases de un único proceso productivo localizado en el distrito, no pueden ser equiparadas, por ejemplo, con las pequeñas empresas aisladas o inmersas en un genérico tejido urbano. Como consecuencia, las estadísticas sobre *performances* medias de las pequeñas empresas de un

me enviar a: Becattini, G., «Introduzione» a *Modelli locali di sviluppo*, Bologna, Il Mulino, 1989.

⁸ El tema de la «atmósfera industrial» es un tema que se elude, y no está muy tratado por los economistas. Para una aproximación adecuada, sobre todo en lo que se refiere a sus orígenes en el pensamiento marshaliano, véase el ensayo de M. Bellandi («La formulación originaria») en el ya citado volumen *Mercato e forze locali*.

⁹ Sobre la estructura singular del mercado comunitario, véase el ensayo de G. Dei Ottati («Il mercato comunitario») incluido en el ya citado *Mercato e forze locali*. Los ensayos de Bagnasco, Triglia y Reyneri plantean el problema en su dimensión sociológica más comprensiva. Cf. A. Bagnasco, *La costruzione sociale del mercato*, Bologna, Il Mulino, 1988.

determinado país, son intrínsecamente equívocas. Siempre se debería distinguir los valores medios relativos a las pequeñas empresas que forman parte de sistemas territoriales compactos y los relativos a las demás.

3. Pasamos ahora a mostrar la difusión de los distritos industriales en los años 80 en Italia. Sobre este tema hay mucha ambigüedad y confusión. Algunos investigadores incluyen entre los distritos industriales también a una serie de áreas de pequeña empresa industrial dominadas por una o más grandes empresas. En ellas, sin embargo, la estructura productiva está polarizada por la presencia de la gran unidad, la estructura social es muy poco homogénea y la cultura social está caracterizada por esquemas clasistas. En nuestra opinión, este tipo de áreas no se pueden considerar distritos industriales.

Las pequeñas empresas de los distritos industriales, por el contrario, dan lugar a un sistema de interdependencia que no tiene sus puntos de convergencia en una gran unidad productiva, sino en un número bastante elevado de operadores intermedios entre el proceso productivo y la colocación final del producto, como pueden ser los ya citados «*impannatori*» y «*buyers*».

Otros investigadores incluyen entre los distritos áreas urbanas en las que se concentran muchas pequeñas empresas que intervienen en distintas fases de un único proceso productivo. Pensamos que el fenómeno de los «*barrios industriales*» (por ejemplo, algunos barrios de Nápoles) tienen ciertas semejanzas con los distritos de que estamos hablando, pero seguimos opinando que, al formar parte de un amplio y complejo organismo urbano, no se pueden dar unas consecuencias relevantes en la interacción entre los aspectos productivos y los socio-culturales. La interferencia de la cultura específicamente urbana sobre el sistema de valores típico del distrito da lugar a unos efectos desconcertantes.

Por último, tampoco incluimos entre los distritos industriales las áreas de especialización productiva, relacionadas con un determinado distrito industrial (por ejemplo, el área textil casentina relacionada con el distrito de Prato), puesto que todavía no tienen una fuerte presencia autónoma en el mercado. La configuración de una «*imagen*» distinta del distrito sobre los mercados mundiales es un paso obligado, y decisivo, del proceso de autonomía de un distrito en formación en relación con la estructura productiva pre-existente. Aplicando algunas técnicas estadísticas, en las que no me voy a

detener¹⁰, a los datos del Censo de población y de industria de 1981, y tratando de ser lo más fiel posible a la idea de distrito ya expuesta, se obtiene la distribución territorial de los distritos industriales representada en el gráfico 1. Como vemos en el gráfico, el grueso de los distritos industriales se concentra en las regiones del Centro-Nordeste: 15 en Las Marcas, 14 en el Véneto, 11 en la parte meridional de Lombardía, nueve en Emilia Romagna, ocho en Toscana, dos en el Piamonte, uno en Friul-Venecia-Julia y uno en los Abruzzos. Se trata, casi siempre, de zonas de reciente industrialización.

Los sectores industriales que aparecen como más fácilmente «*distritualizables*» son: el vestido (16), los muebles (12), el calzado (11) y el textil (5). Sin embargo, también hay distritos en los sectores de máquinas herramienta, de mecánica ligera, de electromecánica, del curtido y elaboración de pieles, de instrumentos musicales, de cerámica y juguetes. En realidad, como ha quedado claro en estudios realizados en otros países, la posibilidad de organizar el proceso en forma de distrito no depende tanto del producto concebido merceológicamente, como de las características del proceso de producción. Por ello podremos encontrar, tal vez en forma embrionaria, o plenamente desarrollada, fenómenos de «*distrito industrial*» también en sectores industriales merceológicamente muy alejados de los anteriormente citados (por ejemplo, la industria cinematográfica) y en contextos ambientales muy diversos (desde Sassuolo, en Emilia, a Orange County, en EE UU)¹¹.

Nos parece oportuno subrayar la relación existente entre grupos de regiones italianas (regiones en sentido administrativo, no económico, ¡desgraciadamente!) en las que se han desarrollado la mayoría de los distritos industriales, y las regiones que han conseguido mayores beneficios, en términos de industrialización, en la posguerra. Si observamos el gráfico 2, vemos que, con escasas excepciones, las regiones en las que se ha producido el fenómeno del distrito son aquellas que han tenido un aumento más rápido de su grado de industrialización. Por grado de industrialización se entiende aquí la

¹⁰ Estos datos se han extraído del trabajo de Fabio Sforzi, investigador del IRPET (Florence), incluidos en el ensayo titulado «*L'identificazione spaziale*», comprendido en la obra ya citada *Mercato e forze locali*.

¹¹ Sobre el caso de América, véase: M. Storper y Christopherson, «*Flexible specialization and regional industrial agglomeration*», *Annals of the Association of American Geographers*, 1987; A. J. Scott, *New industrial spaces*, 1988.

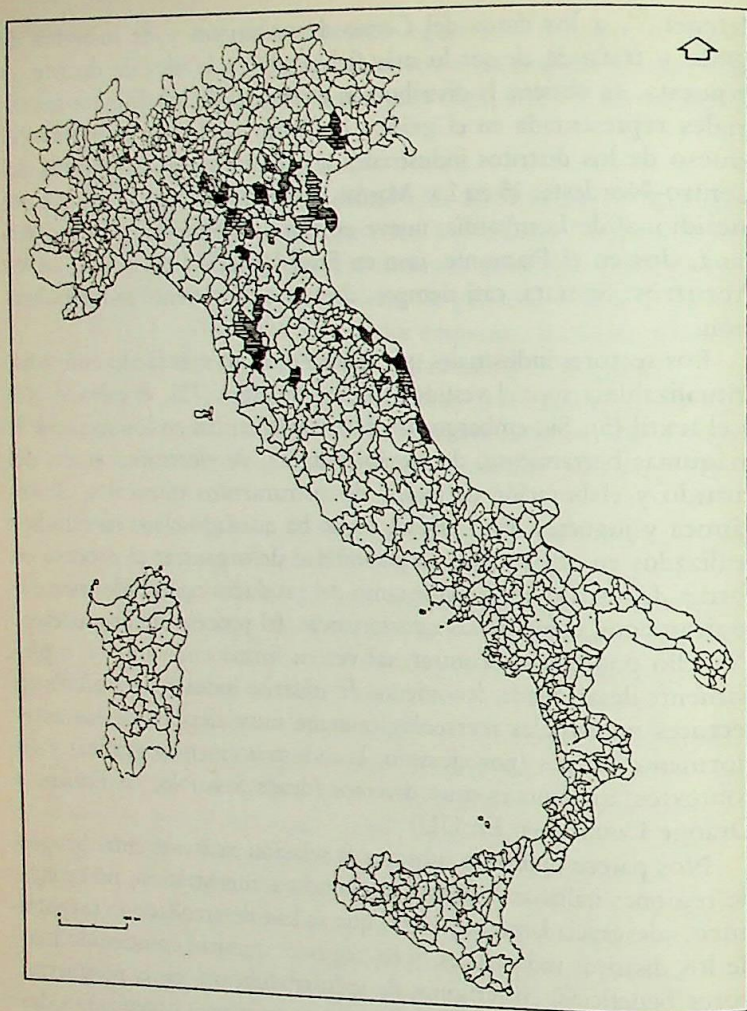
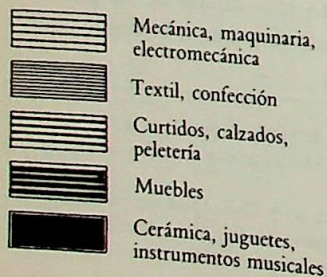


GRÁFICO 1. Distribución territorial de los distritos industriales italianos



LEYENDA

Mecánica: Carmagnola (Piamonte), Rivarolo Mantovano (Lombardía), Sant'Ilario d'Enza (Emilia Romana).

Maquinaria: Suzzara (Lombardía), Novellara (Emilia Romana), Cento (Emilia Romana), Copparo (Emilia Romana).

Electrónica: Conegliano (Véneto), Guastalla (Emilia Romana).

Cerámica: Sassuolo (Emilia Romana), Casalgrande (Emilia Romana).

Juguetes: Canneto sull'Oglio (Lombardía).

Textil: Urganò (Lombardía), Quinzano d'Oglio (Lombardía), Asola (Lombardía), Carpi (Emilia Romana), Prato (Toscana).

Confección: Oleggio (Piamonte), Manerbio (Lombardía), Pontevico (Lombardía), Verolanuova (Lombardía), Ostiano (Lombardía), Noventa Vicentina (Véneto), Piazzola sul Brenta (Véneto), Adria (Véneto), Porto Tolle (Véneto), Mondolfo (Las Marcas), Urbania (Las Marcas), Corinaldo (Las Marcas), Filottrano (Las Marcas), Roseto degli Abruzzi (Abruzos), Castelfiorentino (Toscana), Empoli (Toscana).

Curtidos: Arzignano (Véneto), Santa Croce sull'Arno (Toscana).

Calzado: San Giovanni Ilarione (Véneto), Piove di Sacco (Véneto), Civitanova Marche (Las Marcas), Fermo (Las Marcas), Grottazzolina (Las Marcas), Montefiore dell'Aso (Las Marcas), Montegranaro (Las Marcas), Monte San Pietrangeli (Las Marcas), Torre San Patrizio (Las Marcas), Lamporecchio (Toscana), Montecatini Terme (Toscana).

Peletería: Tolentino (Las Marcas).

Instrumentos musicales: Potenza Picena (Las Marcas), Recanati (Las Marcas).

Muebles: Viadana (Lombardía), Bovolone (Véneto), Cerea (Véneto), Nogara (Véneto), Motta di Livenza (Véneto), Oderzo (Véneto), Montagnana (Véneto), Sacile (Friul-Venecia-Julia), Modigliana (Emilia Romana), Saltara (Las Marcas), Poggibonsi (Toscana), Sinalunga (Toscana).

relación existente entre las personas que forman parte de la industria manufacturera en los distintos censos, y la población residente según esos mismos censos, haciendo 100 el total de 1951. No es fácil resistirse a la idea de que la fuerza activa que ha determinado la industrialización de la que se considera la Tercera Italia no ha consistido simplemente en la proliferación de pequeñas unidades productivas, sino en su reagrupación en sistemas territoriales compactos¹². Hay una serie de estudios en curso que intenta aclarar el efecto diferencial de la contigüidad territorial en relación con la dimensión.

4. El reconocimiento de la existencia de los distritos industriales y su importancia en el desarrollo económico de Italia ha encontrado muchos obstáculos. A dicho reconocimiento se opusieron, durante un largo período de tiempo, algunos «prejuicios» basados en las ideas dominantes sobre las leyes del desarrollo económico. La idea

¹² Cf. G. Becattini y G. Bianchi, «Sulla multiregionalità dello sviluppo economico italiano», *Note Economiche*, núms. 5-6, 1982.

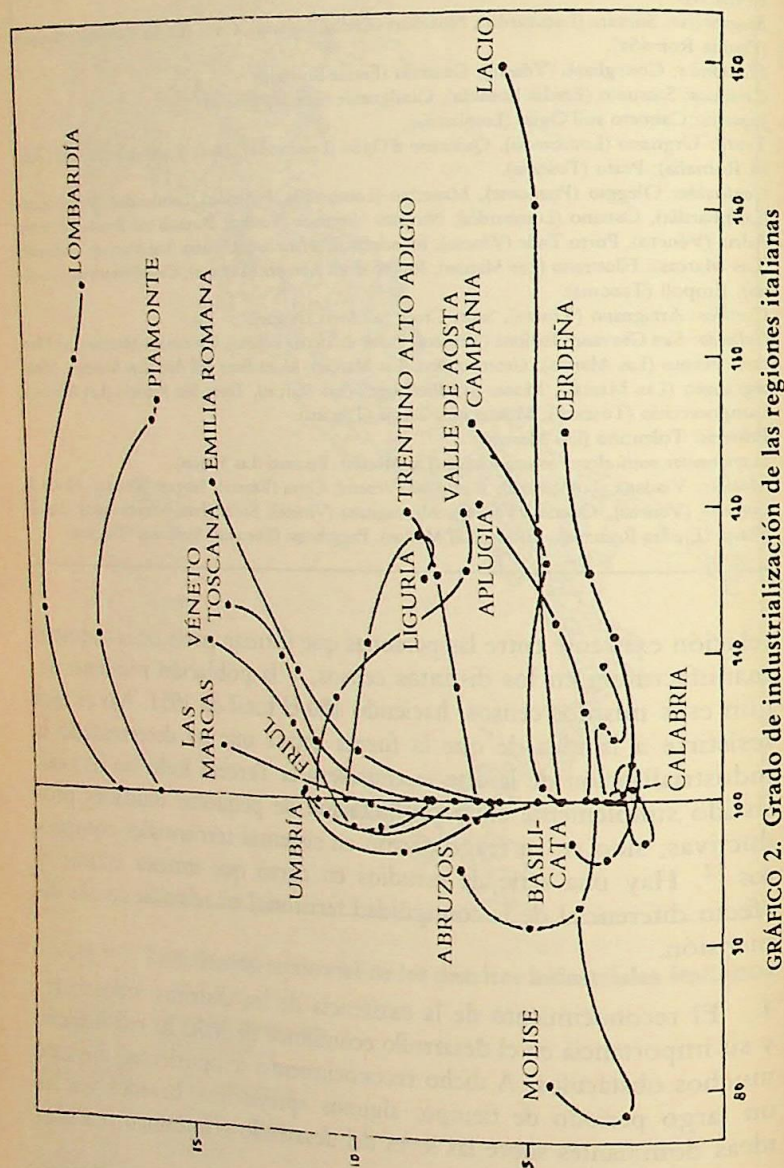


GRÁFICO 2. Grado de industrialización de las regiones italianas

general, compartida por economistas de orientaciones ideológicas muy diversas, y basada en el sentido común, es que una expansión basada en las micro-empresas es, necesariamente, o una ilusión o un fenómeno pasajero o un desarrollo regresivo. Esto ha bastado para hacer lecturas realmente acrobáticas de los datos estadísticos, con el fin de demostrar que no ha habido ningún desarrollo (al menos ningún «verdadero» desarrollo) basado en las pequeñas empresas. Los ataques más encarnizados se han dirigido contra la idea de que la proliferación de empresas expresase algo más que la mera descentralización empresarial (fenómeno provocado por las grandes empresas) y que pudiese producir «auténtico» nuevo empleo.

El segundo obstáculo, igualmente bien enraizado en la teoría económica dominante y anclado en el sentido común, lo representaba la insensibilidad del economista teórico por los aspectos territoriales, que se salen de la esfera de los costos de transporte y los mecanismos de la localización. La «sordera» del economista estándar para el concepto de «sistema económico local» —que recupera, a lo sumo, mediante la ambigua y periférica categoría de las economías externas— ha supuesto una barrera, invisible pero potentísima, para el estudio serio y profundo de los distritos industriales. Es mérito (si es que es un mérito) de unos cuantos investigadores, que trabajan, además, en la Universidad de Emilia, Toscana y de Las Marcas —es decir, en la parte del país más directamente interesada por el fenómeno del distrito industrial, el haber vencido, en parte, la resistencia del mundo académico, político y sindical. Esta victoria se ha debido, en parte, al apoyo en investigaciones similares, realizadas en otros países, y que ofrecen unos resultados semejantes.

Es también una causa importante del «desfondamiento» del frente del *common wisdom* económico, el cambio de la coyuntura teórica (en economía política) que se ha producido en estos últimos años. Aunque todavía no son claras las relaciones recíprocas, corrientes de pensamiento desarrolladas en distintos países parecen avanzar en direcciones opuestas a las del paradigma central del pensamiento económico normal. Y puesto que, al menos en términos de economía «real» (y no monetaria), estas orientaciones, total o parcialmente heterodoxas, producen más estímulos de investigación que las orientaciones ortodoxas, la temática de los distritos industriales, que dichas orientaciones tratan en varias formas, ha dado lugar a una estimulante corriente de investigación «semiteórica» sobre el terreno.

También se puede mantener que la investigación empírica sobre

los distritos industriales ha devuelto a la elaboración conceptual y teórica contemporánea un elemento de valor general: la recuperación de la percepción de la multiplicidad y variedad de las formas del progreso industrial. La idea, absolutamente dominante hasta hace pocos años, de que los senderos de la industrialización y la urbanización, de la modernización, en definitiva, eran los mismos para todos los países (y dentro de cada uno de ellos en todas sus partes), y que cada país se encuentra, en cada momento, en algún estadio de un proceso único, está hoy absolutamente desacreditada. Si la literatura sobre los distritos industriales tiene un sentido general, eso quiere decir que *la historia y la geografía cuentan*, y que la teoría basada en el «vacío» y después adaptada al «lleno» de la realidad social, puede ser objeto de peligrosas distorsiones interpretativas ¹³.

5. Aún es pronto para decir qué *son* los distritos industriales, en el sentido de que las investigaciones y reflexiones deben todavía profundizar en muchos aspectos y, sobre todo, delimitar de forma clara y precisa las relaciones entre la literatura sobre este tema y los principales paradigmas teóricos de la economía política ¹⁴.

Al que escribe le resulta muy atractivo pensar en el distrito industrial como una entidad económica elemental a la que aplicar directamente las técnicas del análisis social, y más concretamente económico, y en relación con ello elaborar una especie de nueva contabilidad socio-económica. Nadie prohíbe la reconstrucción conceptual de la realidad social a partir de «coágulos sociales» formados, por así decirlo, espontáneamente, en el curso del desarrollo («coágulos» mantenidos por fuerzas económicas, sociales y culturales en gran parte todavía sin estudiar), y no, como se hace ahora, a partir de individuos «abstraídos» de la red socio-cultural que los define, o de «naciones-estado» obtenidas directamente de una historia política muy cargada de accidentalidades sin explicar.

A un nivel conceptual más modesto, nos podríamos preguntar

¹³ Sobre las múltiples relaciones entre la economía regional y la geografía económica, véase el ensayo de María Tinacci Mossello («Economie di agglomerazione e sviluppo economico»), incluido en el citado volumen *Mercato e forze locali*.

¹⁴ Para aclarar esta problemática tan compleja, el Instituto Internacional de Estudios de la Oficina Internacional del Trabajo, ha promovido, por iniciativa y bajo dirección de Werner Sengenberger, un proyecto internacional e interdisciplinar de investigación sobre los distritos industriales. [El programa marco en el que se incluye esta iniciativa se publica, más abajo, en este mismo número de *Sociología del Trabajo*, N. del E.].

si los distritos industriales surgidos en estos decenios serán criaturas efímeras, producto de una situación coyuntural muy prolongada o, por el contrario, están destinados a ser una realidad duradera. Está claro que deberemos distinguir entre la suerte de un determinado distrito y la de los distritos en general.

Para un determinado distrito es fácil imaginar un ciclo vital dominado por la posibilidad de reproducción de las condiciones internas y externas de su éxito. Resulta difícil pensar que la congruencia entre los requisitos productivos y las características socio-culturales se mantenga largo tiempo. El largo camino en el que se produce tal congruencia es muy estrecho, y parece lógico pensar que el éxito prolongado del distrito encierra tendencias potencialmente destructivas. Las instituciones, por ejemplo, pueden irse adaptando paso a paso; la tecnología dominante en el distrito se puede modificar para intentar seguir las mutables condiciones del mercado exterior, pero el sistema de valores, la filosofía de la vida dominante en el distrito es una variable que no puede ser autogobernada localmente en el mundo de hoy y, presumiblemente, menos todavía en el de mañana. Esto hace pensar que la fuerza que mantiene juntas, en el distrito, a la población de las empresas y la de los habitantes, puede aflojar su capacidad de engarce. No será necesariamente un proceso lineal o progresivo, pero es difícil pensar que, antes o después, no se produzca la falta de congruencia. La disgregación del distrito, por agotamiento, por haberse uncido en el carro de alguna gran empresa, o su inclusión, supongamos, en un área urbana, son las posibles salidas de cada uno de los distritos industriales. Esto nos lleva a concebir el «distrito industrial» del que estamos hablando, como *una fase evolutiva de uno de los diversos, posibles, senderos de la industrialización*.

Pero si nos referimos al sistema total de los distritos industriales, el razonamiento puede ser diferente. Aun debiendo reconocer que se trata de un razonamiento apenas «esbozado» (por ejemplo en los trabajos pioneros de algunos especialistas en geografía económica americanos), se puede intentar alguna generalización. Las posibles *chances* para el «parque mundial» de los distritos industriales dependen de la evolución comparativa de los consumos y de la tecnología productiva. Todo progreso en la vía de la miniaturización y la flexibilización de las instalaciones y la maquinaria, todo avance por la vía de la desmaterialización y de la despersonalización de la demanda de bienes finales e intermedios es, *ceteris paribus*, un estímulo para la formación de nuevos distritos y para la consolidación de los ya

existentes. Estos factores, junto a otros que habría que precisar adecuadamente, deberían garantizar la existencia de un «parque mundial» de distritos industriales durante un período de tiempo de duración indefinida. Parece posible pensar en una situación en la que, progresivamente, todas las situaciones que presentan los requisitos socio-culturales antes especificados, se vean impulsadas por el viento de la industrialización. Además, es presumible el hecho de que el proceso socio-económico llegue a destruir las condiciones socio-culturales adecuadas en un determinado lugar, y las reproduzca en otros lugares a continuación.

Un desarrollo de este tipo de ideas, que ha adquirido importancia últimamente, es la comparación de la lógica subyacente en los distritos industriales, con la que precede a la formación de las redes nacionales e internacionales de empresas. Sin admitir acríticamente analogías superficiales, es posible admitir que estos estudios pueden arrojar nueva luz sobre los mecanismos socio-culturales que inervan las estructuras de mercado.

Naturalmente, un largo período que favorezca, por ejemplo, el aumento de los distritos mobiliarios, tenderá a producir un excedente de tales distritos en relación con la expansión relativa de la demanda¹⁵. De ello se derivarán dificultades para las empresas marginales del distrito y, muy probablemente, la desaparición de algún distrito «marginal». Que estos distritos «marginales» se encuentren en Francia, Italia, o en otro lugar, dependerá de multitud de factores que no se pueden precisar basándonos en los conocimientos actuales, pero entre los cuales se encontrará, con seguridad, el conocimiento de las «leyes del desarrollo» de los distritos y la intención de las autoridades responsables de conservar y desarrollar dichos distritos.

Un paso obligado en una política económica «de distritos» es, evidentemente, el censo y la delimitación de los mismos, además de la reorientación de la filosofía que preside la política industrial. Se trata, de hecho, de diseñar una intervención no en base a unas categorías «abstractamente económicas», como pueden ser los sec-

¹⁵ Se pensará que esta referencia al sector constituye una retirada teórica en relación con la exigencia de pasar del sector al distrito, que se mantenía en el primer ensayo («L'unità d'indagine») incluido en la obra, reiteradamente citada, *Mercato e forze locali*. Pero no es así, desde el momento en que la unidad que se busca no es la del sector tecnológicamente implicado, sino un estable y profundo reparto del campo productivo en términos de necesidades de base.

tores productivos, o los factores productivos (trabajo o capital), sino referida a «sujetos colectivos» específicos, con las consiguientes e inevitables implicaciones. También de esto se derivan numerosas rémoras para la necesaria transformación.

Si la «visión» del desarrollo que hemos esbozado, breve y parcialmente, es correcta, es muy importante —incluso en una perspectiva a medio plazo, que es la relevante para la política— comprobar la importancia de los distritos en términos de empleo y valor industrial añadido, y profundizar en el estudio de la naturaleza y las leyes de su desarrollo, ya que dichas leyes existen.

Los problemas que quedan planteados son muchos y complejos, pero el interés que ha despertado este tema en distintos países hace pensar en la posibilidad de profundizar en ellos.

Florenca, noviembre 1988

COLECCIÓN ECONOMÍA DEL TRABAJO

- **DESEMPLEO E INNOVACION TECNOLÓGICA.**
Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico.
Christopher Freeman, John Clark y Luc Soete.
263 páginas.
- **ESTUDIOS DE ECONOMIA DEL TRABAJO EN ESPAÑA. I. OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO.**
Compilación. 753 páginas.
- **MERCADOS DE TRABAJO Y DETERMINACION DE LOS SALARIOS.**
La «balcanización» de los mercados de trabajo y otros ensayos.
Clark Kerr. 286 páginas.
- **LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO.**
Paul Osterman. 330 páginas.
- **MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO Y ANALISIS LABORAL.**
Peter B. Doeringer y Michael J. Piore. 300 páginas.
- **LA NUEVA ECONOMIA DE SERVICIOS.**
J. L. Gersbry e I. D. Miles. 362 páginas.
- **LA ORGANIZACION DE LOS GRUPOS DE INTERES EN LA EUROPA OCCIDENTAL.**
Suzanne Berger. 455 páginas.
- **LA POLITICA DE LOS SINDICATOS EN ALEMANIA OCCIDENTAL.**
Andrei S. Markovits. 719 páginas.
- **PRODUCTIVIDAD Y ESTRUCTURA INDUSTRIAL.**
Un estudio estadístico de la industria manufacturera de Gran Bretaña, Alemania y Estados Unidos.
J. S. Prais. 514 páginas.
- **LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN GRAN BRETAÑA.**
George Sayers Bain. 703 páginas.
- **EL SINDICALISMO EN UN SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA.**
Una teoría basada en la comparación de seis países.
Hugh A. Clegg. 148 páginas.
- **CORPORATIVISMO Y CAMBIO.**
Austria, Suiza y las políticas industriales.
Peter J. Katzenstein. 330 páginas.
- **INFLUENCIA ECONOMICA DE LOS SINDICATOS EN ESTADOS UNIDOS.**
Albert Rees. 199 páginas.
- **LA ORGANIZACION SOCIAL DEL CONFLICTO LABORAL.**
Control y resistencia en la fábrica.
P. K. Edwards y Hugh Scullion. 410 páginas.
- **SINDICALISMO. ESTABILIZACION ECONOMICA Y POLITICA DE RENTAS. LA EXPERIENCIA EUROPEA.**
Robert J. Flanagan, David W. Soslice y Lloyd Ullman.
779 páginas.
- **TRABAJO Y POLITICA.**
La división del trabajo en la industria.
Charles F. Sabel. 358 páginas.
- **LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN EUROPA.**
Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985.
Dirigido por Robert Boyer. 372 páginas.
- **PRODUCTIVIDAD Y CAMBIO TECNICO.**
W. E. G. Salter. 307 páginas.
- **ASPECTOS ECONOMICOS DE LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES.**
Alicia H. Munnell. 275 páginas.
- **ECONOMIA LABORAL. SALARIOS, EMPLEO, SINDICALISMO Y POLITICA LABORAL.**
F. Ray Marshall, Vernon M. Brigge Jr. y Allan G. King. 813 páginas.
- **ESTUDIOS DE ECONOMIA DEL TRABAJO EN ESPAÑA. II. SALARIOS Y POLITICA DE RENTAS.**
Compilación. 1.322 páginas.
- **LOS PEQUEÑOS ESTADOS EN LOS MERCADOS MUNDIALES.**
Política industrial en Europa.
Peter J. Katzenstein. 269 páginas.
- **POLITICA DE EDUCACION Y ORGANIZACION INDUSTRIAL. EN FRANCIA Y EN ALEMANIA.**
Marc Maurice, F. Sellier y J. J. Silvestre. 361 páginas.
- **LA ECONOMIA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**
Compilación. 928 páginas.
- **EL MERCADO DE TRABAJO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL.**
Compilación. 472 páginas.
- **EL PARTIDO DE LOS PATRONOS.**
El CNPF (1946-1986).
Henri Weber. 463 páginas.
- **LECTURAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA.**
I. Mercado de trabajo, ocupación y desempleo. 467 páginas.
II. Políticas de mercado de trabajo y empleo. 566 páginas.
W. Sengenberger.
- **EL FIN DE LA DIVISION DEL TRABAJO.**
Nacionalización de la producción industrial.
Horst Kern y Michael Schumann. 396 páginas.

La división del trabajo entre empresas

Juan José Castillo *

1. De las ideas reques a los estudios concretos

Una de las primeras evidencias que aparecen al analizar los estudios nacionales, sectoriales o regionales sobre las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas es, llamativamente, la *diversidad* de las situaciones concretas.

Y, sin embargo, un rasgo dominante en la mayoría de las imágenes que componen las «ideas hechas» sobre las pequeñas empresas, y dentro de ellas, sobre las condiciones de trabajo vinculadas a la pequeña dimensión, es el de hallarnos con extrema frecuencia con «generalizaciones concretas».

Generalizaciones con escasa (o ninguna) base empírica que manifiestan, muchas veces, más las *imágenes* y quizá la buena voluntad de arbitristas improvisados, cuando no, como argumentan buenos

Este texto es un *documento de trabajo* escrito como paso intermedio para la redacción de un *informe de síntesis* de distintas investigaciones nacionales (Bélgica, Italia, Irlanda, Reino Unido y España), realizadas para la Fundación Europea de Dublín.

La finalidad del mismo era servir como base de discusión a una reunión de expertos y de interlocutores sociales europeos (entre ellos, españoles) que tuvo lugar en Madrid, en la sede de la Fundación Universidad-Empresa, en octubre de 1988.

Mientras se elabora y difunde ese informe de síntesis, que tratará de incorporar las aportaciones y comentarios de dicha reunión, nos ha parecido conveniente, de acuerdo con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Dublín, CEE), publicar esta versión provisional.

Cualquier comentario, crítica o sugerencia, puede dirigirse al autor, a la redacción de esta revista.

* Profesor de Sociología del Trabajo y del Ocio, Universidad Complutense de Madrid. Las investigaciones españolas han sido llevadas a cabo por un equipo compuesto, además, por María Victoria Jiménez, Andrés Alas y Maximiano Santos.



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

conocedores del tema, «el desconocimiento que todavía se tiene de la realidad donde se desenvuelve el colectivo de nuevas y pequeñas empresas, y de la naturaleza de los problemas que más inciden en su capacidad de supervivencia» (Lafuente, Salas y Pérez Simarro, 1985, p. 43).

Mientras lo que se digan sean vaguedades como que el pequeño empresario es individualista, tiene poca formación técnica o que los obreros están muy bien porque «pueden hablar directamente con el Director General» (*sic*) (Sampietro, 1984), el mal no es mucho. Otra cosa sucede cuando se hallan «generalizaciones concretas» sobre rasgos de las empresas que *habría que verificar* antes de atribuírselos, y de los que enumeramos algunos: las PYME buscan invertir en «aquellos campos donde las inversiones en equipamientos no son necesarias»; las estructuras jerárquicas «no existen en las PYME»; en las PYME «no hay especialistas», «suele existir una organización por tareas, se goza de una estructura muy flexible (...) y es frecuente que se adapten los puestos a la medida de las personas»; «son procesos productivos con máquinas más universales»... (Rivero, 1982, p. 41; Sampietro, 1984, p. 25).

Afirmaciones, *todas ellas*, que son falsas para los sectores del mueble de madera y de la electrónica en Madrid, por ejemplo, donde esas opiniones vieron la luz.

Las «generalizaciones concretas» han creado un tejido de formulaciones que impiden avanzar en el conocimiento de la realidad social que son las pequeñas empresas. Imágenes e ideas tan arraigadas sólo pueden ser puestas en cuestión por una *investigación concreta* cada vez más desarrollada.

Esa es, por ejemplo, la queja de un conocido experto, Curran, haciendo un balance de los estudios sobre pequeñas empresas llevados a cabo entre 1970 y 1986 en el Reino Unido: «la investigación científica sobre las pequeñas empresas corre el riesgo de ser llevada a cabo fundamentalmente a nivel teórico, que es abstracto respecto a la realidad y especificidad del sector, el cual, por su naturaleza, necesita ser estudiado mucho más cerca y con enfoques cognoscitivos de tipo empírico» (Ciambotti, 1988, pp. 130-131).

Las investigaciones directas sobre distintos terrenos nos permiten romper con el desconocimiento de *lo que realmente son las pequeñas empresas*. Y la investigación internacional constituye un veneno de rupturas, con lo que se da por hecho (*taken for granted*), con *les idées reçues*.

Por ejemplo, Salaman (1989) contradice la imagen de las *distintas*

relaciones de trabajo y experiencias de trabajo en las pequeñas empresas inglesas que analiza, tras una discusión minuciosa de la investigación disponible. Y achaca la pervivencia de la imagen de la diversidad a la falta de estudios concretos, mucho más volcados hasta ahora en la gran empresa: «lo que hallamos, de hecho, es que las relaciones de trabajo y las experiencias de trabajo en la pequeña empresa son muy similares a las de la gran empresa»; que el trabajador no «escoge» la PYME porque sean mejores las CT de trabajo, sino por imposiciones de mercado.

Y, sin embargo, esta evidencia inglesa de la inconsistencia de la idea hecha de la «armonía social» en la PYME no puede generalizarse: quizá en las pequeñas empresas belgas existen experiencias de trabajo distintas, pero ello *no puede ser algo que se dé por hecho*, sino que *debe ser estudiado*, porque los contextos sociales pueden variar de modo extremo.

Tomemos otra idea hecha (muy real en determinados contextos) de la menor sindicalización de los trabajadores de las PYME. En los estudios italianos se muestra que, por ejemplo, en las regiones típicas de pequeña empresa, como Las Marcas, Véneto o Emilia Romagna, el nivel de sindicalización es *más alto* que en la región emblema de la gran empresa, Piamonte. Y ejemplos semejantes pueden hallarse para otros países y sectores.

La explicación ha de buscarse descendiendo a los sistemas de empresas, a los contextos locales, a la formación histórica de la sociedad local (Trigilia, 1987).

El estudio concreto de las situaciones concretas es, además, una necesidad para la posible puesta en marcha de políticas públicas que partan de las necesidades reales de los empresarios, y de las situaciones efectivas de los trabajadores.

De hecho, el fomento de una política de negociación que dé consistencia al tejido social y lo densifique, sólo puede establecerse, sensatamente, a partir de la realidad realmente existente, y *no de las imágenes* construidas sobre la misma por muy bienintencionadas que éstas sean.

2. Algunos criterios para encuadrar la diversidad

Basta consultar el cuadro de doble entrada elaborado por Atkinson (1987, p. 17), con el que organiza una taxonomía de empresas por

actividades y relaciones de subcontratación con las grandes empresas, para identificar la diversidad de situaciones a las que podemos confrontarnos al estudiar las pequeñas empresas.

Otro tanto se constata, de forma aún más compleja, consultando las diversas topologías elaboradas en la literatura italiana, y recogidas por Miani y Mana (1987), tipologías en muchos casos específicamente construidas para un sector o para un distrito industrial. De ellas, una de las más difundidas y utilizadas, por cierto, ha sido la de Lorenzoni (véase Miani y Mana, 1987, pp. 27 y ss.; y Castillo, 1985).

Un enfoque que permita encuadrar y poder interpretar esa diversidad, sugerido por las propias investigaciones concretas, debe apoyarse, al menos, en los tres criterios que enumeramos a continuación. En primer lugar, los análisis han de tener como marco el sector productivo en tanto que *proceso completo de producción* de un bien o servicio. En segundo lugar, dichos procesos de trabajo han de colocarse en una dimensión socio-territorial, esto es, tender a realizarse en el marco más próximo (si existe) al distrito industrial, lo que, a su vez «mezcla los tradicionales ámbitos sectoriales y quita relevancia al concepto de dimensión de empresa» (Messori, 1986, p. 419).

Y, finalmente, y en buena medida integrado en los dos aspectos ya mencionados, se debe hacer énfasis en el análisis de la *dimensión organizativa*, una de las más propiamente empresariales, en tanto en cuanto, por suponer opciones y posibilidades de optimización en contextos de incertidumbre, puede ser decisiva, en última instancia, en cuanto a consecuencias sobre las condiciones de trabajo.

3. Reconstruir el proceso (completo) de producción

El enfoque en términos de *proceso de trabajo*, es decir, el pensar el «sector» incluyendo en él todos aquellos trabajos y procesos que contribuyen a la elaboración de un servicio o bien final ha mostrado una eficacia cognoscitiva de los sistemas productivos especialmente destacable.

Los datos y cifras producidos por las estadísticas «tradicionales» se ven así sustancialmente matizados, ampliados a veces y, desde

luego, *comprendidos* en términos más amplios, incluso en el caso —que no es el nuestro— de censos industriales depurados y al día.

Un estudio sectorial que sólo tenga en cuenta, por ejemplo, las empresas registradas en la economía oficial, o en las clasificaciones estadísticas no permite entender la situación y las posibilidades del tejido productivo.

Así, en una investigación que hemos llevado a cabo para la Dirección General V, de la Comunidad Europea sobre la informatización del trabajo, hemos podido constatar este problema en el sector de la confección, sector que se caracteriza, especialmente, por la convivencia de formas legales, sumergidas y en condiciones precarias de trabajo, estimándose estas últimas en un alto porcentaje sobre la fuerza de trabajo ocupada en la economía oficial.

Estas condiciones de estructura del sector son, a juicio de algunos analistas, la causa de que —amparándose en la descentralización productiva— las estrategias empresariales generen un persistente bajo nivel tecnológico en el sector, al contrario de lo que sucedería bajo el estímulo de una relación salarial global menos degradada (CC OO, 1987, pp. 58-67).

Todos los estudios sectoriales coinciden en señalar la tendencia *prácticamente estructural* a la descentralización de trabajo, reservándose estas empresas «cabeza» las partes de proceso de producción (diseño, corte, montaje o acabado) que son claves —y ello dependiendo del tipo de producto— en su salida de mercado (calidad, valor añadido, etc.).

El resultado de esa política para las condiciones en que se ejerce el trabajo, es que en una parte del proceso de producción, la «cabeza», las innovaciones tecnológicas traen consigo, dentro de la *empresa* que jurídicamente ostenta la producción *global* del producto, unos efectos que *son sólo una parte* de los producidos en el conjunto de procesos de trabajo que elaboran una prenda confeccionada, eslabones «en la cadena que va del textil catalán a la gran cadena de ámbito nacional», como se ha escrito analizando los talleres de la confección andaluza, dependientes de Barcelona o Valencia (Sánchez y otros, 1984, p. 63).

Si se piensa, además, en las dimensiones que puede tener el fenómeno, las reflexiones que siguen adquieren su verdadero significado. En una empresa valenciana, que hemos estudiado, los ocupados dentro de la empresa son *tres veces menos* que los 600 «ocupados» en los 20 talleres que subcontrata.

Recomponiendo el proceso global de producción, discusiones científicas (y políticas) como la que concierne a la «economía sumergida», adquieren su lugar, al integrarse en lo que ha llamado Bagnasco «el juego de lo formal y de lo informal»; comprendidas dentro del análisis «sectorial», que identifica todos los trabajos que contribuyen a la producción de un bien o servicio.

De hecho, y de igual modo, se puede abrir la posibilidad de integrar los análisis en divisiones del trabajo de orden supranacional.

Por otro lado, las relaciones interindustriales que se manifiestan con la perspectiva del proceso global de trabajo, las *tramas productivas*, nos permiten evidenciar los vínculos, las dependencias y las posibilidades de las empresas. El «atraso» de unas puede estar soportado (o impuesto) por la «modernidad» de otras. La flexibilidad de un *sistema de empresas* puede descansar sobre la rigidez que se impone al último eslabón de la cadena, a «los mandaos», como se autodefinía un pequeño empresario entrevistado por nosotros.

Tener presentes las «constelaciones de empresas» (Lorenzoni, 1983) puede evitar que el deslumbramiento producido por aquéllas con brillo *aparentemente* propio, nos impida captar que la forma «empresa» oscurece la distribución y división del trabajo agregado que produce un determinado bien (Cornu, 1982). Para que haya empresas «cabeza» funcionando prevalentemente con materia gris, pueden tener que existir, *en otro lado*, empresas «mano», con predominio de trabajo de ejecución, dependiendo del *poder de mercado* de cada segmento productivo encarnado ahora en una empresa.

Un ejemplo paradigmático de cómo la *posición de mercado*, respecto a las demás empresas subcontratistas, puede permitir a una empresa de un sector «atrasado», figurar entre las más «avanzadas» (desde el punto de vista del recurso a la utilización de la informática, por ejemplo), la tenemos en el caso de un empresario del mueble de madera en Madrid: modernas máquinas de control numérico forman parte de un proceso productivo *tradicional* y ello es sólo explicable si se inserta esta empresa en su trama productiva.

Trama que debe ser *definida*, pues, dedicándose a una pequeña parte, terminal, del proceso de producción de sofás, ni la misma empresa está segura de ser parte del sector del mueble, y no se extrañarían de verse incluidos en el sector de la confección: «nosotros —nos dice el empresario—, en vez de confeccionar chaquetas, confeccionamos tresillos».

Considerando los procesos de trabajo globales, *las comparaciones sectoriales cobran otro sentido*, que en el caso del mueble de madera y

la electrónica se evidencian de forma palmaria, dada la *distancia* que separa a ambos sectores. Empresas del mueble de madera poco tienen que envidiar en su estrategia a algunas del sector de la electrónica en lo que concierne a la sagaz optimización de los recursos ofrecidos tanto por el tejido industrial como institucional, y menos aún en el área específica de las condiciones de trabajo. No sólo recurren las «modernas» empresas de la electrónica al capital fijo gratuito que supone la red de posibles subcontratistas, sino que en el sector «atrasado» del mueble, se puede uno encontrar con una conciencia muy elaborada de que el *dar trabajo a terceros* «se hace con bastante frecuencia y de hecho es el camino a seguir, porque ya empresas que hagan el proceso de fabricación desde el principio hasta el final, como yo he hecho —nos dice un empresario— ya van quedando muy pocas».

La cualificación *real* del sector considerado se muestra con este enfoque, como resultado de lo que Butera llama «trabajo agregado», más allá del oscurecimiento producido por la división del trabajo entre empresas, que puede ser una forma nueva de taylorización. La *recomposición de la fragmentación empresarial* aparece así como punto de partida *necesario para la percepción de la fragmentación del obrero colectivo* que fabrica un determinado bien.

Como veremos con más detalle más abajo, la mayor cualificación o porcentaje de técnicos en las empresas «cabeza» de la electrónica se compensa con el alto porcentaje de peones especialistas, descalificados, de las empresas «manos».

Si no se recomponen las *tramas, dependencias y regulaciones* del proceso global de producción, y se insertan en ellas las empresas concretas, pequeñas o no, podemos estar comparando cualificaciones de empresas que son *incomparables* por no ser homogéneas. Que una empresa fabrique internamente (casi) todos sus productos, o que descentralice prácticamente el 90 por 100 de las operaciones, hace imposible cualquier confrontación sobre la estructura de cualificaciones.

Si esa *reconstrucción* no se lleva a cabo (o, al menos, se tiene presente como enfoque de investigación), tendríamos —delante de nosotros— tan sólo *una parte* del proceso de fabricación, que, además, según evolucione la política de *make or buy* de la empresa puede variar sustancialmente.

Este criterio de considerar *todo el trabajo que produce un bien* permite, por ejemplo, en una década de reorganización industrial acelerada, *la comparación a lo largo del tiempo*.

Sería imposible hacer comparaciones entre *empresas* fabricantes de automóviles sin este criterio. Si unas (o la misma en distintos momentos) llevan a cabo internamente la fundición de bloques de motor y otras no; o si unas externalizan el cableado, para pasar en un segundo momento a hacerlo dentro, y finalmente, a externalizarlo de nuevo; para poder considerar la evolución de las condiciones de trabajo, es imprescindible recomponer el proceso completo de producción, allí donde se halle. Al menos *como una forma de mirar la realidad*, como tendencia de la investigación.

Otra ventaja de este enfoque es que, constatados los cambios en la organización (entre empresas) de la producción, se puede buscar una explicación más certera al crecimiento o disminución de las empresas pequeñas y su vinculación con las estrategias empresariales (de las grandes).

Pero, sobre todo, este enfoque sitúa en su lugar la verdadera pertinencia del debate sobre los tamaños de empresa: división del trabajo entre empresas, relaciones entre empresas más o menos «equilibradas», categorización de las empresas como «satélites», «periféricas», «dominantes», «atrasadas», o cualquiera de las innumerables tipologías a que aludíamos antes, donde el tamaño puede tener poco que ver con la posición de mercado de la empresa.

4. El sector en la sociedad (local)

El análisis en términos de *proceso de producción de un bien o servicio* permite una comparación inter (o intra)-nacional, trasladando problemáticas enteras, como el análisis de la división del trabajo dentro de las empresas, a la división del trabajo entre empresas, pero, además, esa consideración lleva inmediatamente aparejada la *consideración de la dimensión territorial* (Bagnasco, 1982). Esto es, el hecho de que la unidad de comparación debe hallarse en un «sistema socio-territorial» (Becattini, 1987, pp. 32 y 35-48).

Como es sabido, quienes mejor han formulado esta problemática han sido los investigadores italianos con un conjunto de reflexiones que —extrañamente— son muchas veces ignoradas fuera de sus fronteras (véase una bibliografía teóricamente ordenada en Capiello, 1987 (pero 1982) y la reconstrucción de esa problemática en Miani y Mana, 1987).

Además de razones teórico-interpretativas, existen otras de hecho que aconsejan *pensar la investigación en términos localizados*. La primera tiene que ver, precisamente con un cambio en el modelo de desarrollo regional y la extensión de los procesos de «industrialización difusa» (Vázquez Barquero, 1986), o al menos de su conocimiento y estudio como aguda e irónicamente ha sido señalado en más de una ocasión.

Este tipo de investigaciones, que ha conocido en los años 80 un despliegue realmente importante, donde se han dado cita antropólogos, geógrafos, economistas y sociólogos, permite, considerar el *entorno*, el contexto político e institucional, la forma y densidad del tejido industrial, las formas de regulación social, la cultura empresarial, etc., como una «construcción social», *insertando la economía en la sociedad y en la política* (Bagnasco, 1988, p. 166).

En ese entorno localizado y *diferenciado*, «las perspectivas de las empresas están condicionadas, cada vez más, por sujetos y estructuras institucionales, por políticas económicas, industriales y sociales, con las cuales se busca reconstruir los equilibrios del sistema y la compatibilidad de los intereses de las partes sociales» (Ferrando, 1984, p. 24).

El *ambiente* se convierte en factor decisivo para las posibilidades de las empresas, incrementando o disminuyendo los costos de información y de transacción, y permitiendo la emergencia —o no— de una combinación de competencia y cooperación entre empresas, especialmente propia de los distritos industriales (Miani y Mana, 1987, p. 20).

En varios de los casos que hemos estudiado en distintas localizaciones en España, los propios empresarios han, repetidamente, *señalado* en esta dirección (Castillo, 1988).

Igualmente, un rasgo característico de las empresas innovadoras estudiadas por Lassini (1986, pp. 16 y 111-130) en Lombardía es, sin lugar a dudas, el uso de los «recursos ambientales», junto a la cooperación con otras empresas o la utilización del «terciario externo».

Desde el punto de vista de la eventual «aplicación» de los resultados de la investigación, estos estudios centrados sobre el proceso de producción y la dimensión territorial, permiten identificar líneas de políticas, tanto públicas como sindicales, que contemplen una realidad que es diversa y compleja. Sin considerar —por indicar un ejemplo— las distintas políticas públicas de innovación tecnológica, también a *nivel regional*, no podrían entenderse diferencias impor-

tantes y repercusiones organizativas muy diversas. Las políticas industriales regionales constituyen un recurso que puede llegar a ser determinante para la pequeña empresa (Rico, 1988). La comparación interregional (e internacional) permite poner en evidencia e identificar esas «economías externas». A la vez, sólo teniendo en cuenta ese marco que *tiende hacia el distrito*, pueden llevarse a cabo comparaciones que aporten conocimiento y novedad científica, paso previo necesario a la elaboración de políticas razonables.

Basta mirar de cerca las políticas públicas regionales españolas de innovación tecnológica, para entender que situar a las empresas, al menos en cada territorio regional es ya señalar una *diferencia* importante (Martín Mateo, 1986, pp. 109 y ss.).

Pero, además, con esa distinta *posición*, las diferencias se acentúan, sobre la base obvia de diferencias históricas y estructurales.

Si añadimos a esta situación las florecientes políticas locales, e incluso municipales, de promoción y apoyo a las PYMES, dentro de planes de empleo que fomentan la creación de empresas, esta necesidad de analizar las *empresas localizadas dentro de un proceso de producción* se hace aún más evidente.

5. La cultura industrial: el «margen de maniobra»

Una de las aportaciones más llamativas de estas investigaciones ha sido el encontrar que, sobre una determinada *situación estructural* que delimita el *margen de maniobra* en el que se puede mover el empresario, las formas de gestionar esas «imposiciones» varía enormemente, y ello es función, en gran medida, de la *cultura empresarial*, de la «filosofía de la empresa».

«Factores externos como el sector de mercado y el entorno empresarial pueden delimitar el contexto en el cual la pequeña empresa debe operar. El hecho de que firmas pequeñas sobrevivan y prosperen, y que otras declinen dadas circunstancias similares, llama la atención hacia la importancia de las decisiones y opciones tomadas dentro de la empresa» (Murphy, 1987, p. 32).

Los *modos y maneras* de cada empresario resultan ser la explicación última de las condiciones de trabajo concretas que viven los trabajadores.

Así, un pequeño empresario carpintero madrileño manifestará cómo se deben asumir los cambios culturales de los trabajadores jóvenes: «no los puedes mandar como los mandabas antiguamente». Y un fabricante mediano de máquinas recreativas optará por modernas fórmulas de gestión de los recursos humanos: «involucrar a todo el mundo en las responsabilidades de la producción».

Pero *estos rasgos de «modernidad» no están asociados rígidamente ni al sector ni a la parte del proceso de producción* que cada empresario lleva a cabo. En la electrónica belga, por ejemplo, «la imagen revelada por la encuesta no está perfectamente conforme a la reputación *clean* del sector» (Malaise-De Keyser, 1987, p. 47 y conclusión).

Si tenemos en cuenta, además, que se da una *circulación de trabajos y tareas por las empresas*, dentro de redes, concluiremos que las actuaciones sobre la cultura industrial no pueden ser puntuales y deben imprescindiblemente —como escribía recientemente el Presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio de España— ser la obra de «instituciones públicas que desarrollen, fomenten y difundan esta nueva cultura que, en otros países de nuestro entorno tienen ya más de quince años de existencia» (Piera, 1987, p. 137), como reforzamiento *ambiental*.

Mientras esa «nueva cultura» se define en uno de sus rasgos más sobresalientes, en lo que a gestión de recursos humanos se refiere, como la necesidad de «implicar a la persona en la dimensión total de la empresa, consiguiendo su identificación con los objetivos estratégicos de la misma, y al mismo tiempo fijar estricta exigibilidad en términos de productividad» (Esteban, 1987, p. 148), hasta los expertos independientes organizaban a veces su razonamiento como si la fragmentación de tareas, o las cadenas de producción fueran un signo inevitable (siempre el *one best way* tayloriano) de modernidad que no contempla razonamientos (y *prácticas*) sobre las «alternativas» a la producción de masa (Piore y Sabel, 1984, cap. 2).

Ese arraigo de las *creencias tayloristas* se dobla en ocasiones con unos rasgos culturales poco propicios al diálogo, a la negociación y la concertación, una mentalidad autoritaria en lugar de «un tipo de autoridad más flexible» con una implicación mayor de los trabajadores para lograr una actitud de flexibilización más positiva; para lograr un «trabajador de alta profesionalidad» que redundará en «una mayor eficacia de los sistemas y, consecuentemente, en una mayor competitividad de la empresa» (Piera, 1987, p. 136).

La noticia aparecida en la prensa diaria de 1987, mientras llevábamos a cabo nuestra investigación en Madrid, de que un empre-

sario de la madera del norte de España recibió a tiros de escopeta a un piquete de información de trabajadores del sector, provocando varios heridos, es una muestra exagerada y desgraciada de esta mentalidad.

En nuestra investigación —en contraste— varios empresarios del mueble nos han dicho que su abandono de las asociaciones empresariales se debía a que «allí se iba únicamente a atacar a los obreros».

Ambos rasgos, taylorismo y autoritarismo, pueden tener consecuencias desastrosas para las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo, así como para la eficacia empresarial.

¿Cómo? —Veamos algunos ejemplos.

Cuando una institución oficial española, encargada de la Seguridad e Higiene en el Trabajo busque (*buscaba*, puesto que un enfoque renovador se desarrolla actualmente) la causa de los accidentes del trabajo en el sector de madera y muebles, inspeccionará las máquinas y sus protecciones (y detectará una situación deteriorada), pero no dirá nada sobre la organización del trabajo que, si se ha de creer lo que expresan los trabajadores del sector, tiene una influencia *notablemente mayor* en los daños a la salud: «hay que exponer mucho para ganarle tiempo al reloj, porque el reloj es algo matemático», nos dice un trabajador madrileño.

Cuando a una empresa de electrónica se le pregunte si está satisfecha de la cualificación de sus trabajadores, si es la que conviene a la empresa, hará una traslación significativa: «quizá la empresa los clasifique en conflictivos y no conflictivos. Hay quienes saben mucho, pero dan mucha guerra. Otros saben menos, pero dan menos guerra».

Tal pequeña empresa competitiva y «moderna» del mueble, enfrentada hace años a un problema de absentismo y bajo rendimiento, no sabe recurrir a otra solución «científica» de su problema que una empresa exterior de medición de tiempos y cronometraje. La disciplina empresarial se estableció, pero a costa de una carga financiera que desequilibra totalmente la empresa: «todavía la estoy pagando», nos dice el empresario.

Esa impregnación de la cultura taylorista llega a grados que pueden tener muy dañosas consecuencias cuando en el *proyecto para la reconversión del mueble*, la patronal nacional española del sector propone como «estrategia para los recursos humanos» un conjunto de medidas que parecen extraídas de un polvoriento manual de «organización científica del trabajo», incluida la «contribución económica

al estudio e implantación de sistemas de trabajo a tiempo medido» (CONEMAC, 1984, pp. 107-109).

Si estos rasgos profundos de la cultura industrial no se modifican, las condiciones de trabajo pueden empeorar en las empresas sin que haya ningún condicionante tecnológico que lo imponga. Puede tener lugar un fenómeno (*evitable*) de «regresión social» (Malaise-De Keyser, 1987, p. 58).

El *recurso a los jóvenes trabajadores*, con más cualificación formal, es un buen ejemplo de lo que decimos. La «notable propensión de las PYMES del sector (electrónico) a contratar jóvenes de primer empleo» (Estevan, 1986, p. 59) halla una explicación poco acorde con los aires de modernidad del sector, condicionado por una mentalidad empresarial determinada.

No se trata sólo, y en primer lugar, de que las nuevas modalidades de contratación abaraten la fuerza de trabajo: «por el mismo precio —dice una trabajadora— contratan una mano de obra más cualificada, joven, moldeable». Es que, además, a esos «jóvenes, de primer empleo, con Maestría Industrial, los ponen a apretar tornillos en la cadena», y aumentarán el ritmo de trabajo convencidos de ganarse así el no estar mucho tiempo en ese puesto: «están más motivados», dice de la misma situación la investigación francesa (Verdier, 1988, p. 7).

Convertidos —según sus compañeros— en «latigueros» de la producción, los jóvenes serán, *en ese caldo de cultivo de una determinada cultura industrial*, un indicador de mayor carga de trabajo, de peores condiciones de trabajo. Mientras prevalezca esta *vieja cultura organizativa* la presencia de los jóvenes se convierte en las «señas de intensidad» del sistema productivo.

Que las condiciones de trabajo sean unas u otras dependerá, en buena medida, de la cultura industrial con que se gestionen las limitaciones impuestas por la situación estructural de las empresas. Que los dirigentes de empresa estén «sensibilizados» en lo que concierne a las condiciones de trabajo o que se desarrollen ayudas públicas *directamente* pensadas para ello pueden ser criterios o medidas que parten de esa constatación (Malaise-De Keyser, 1987, pp. 56-57).

6. El sector de la electrónica, como ejemplo

Las reflexiones que anteceden se han elaborado sobre la base de investigaciones concretas. Las realizadas sobre el sector de la electrónica profesional —analizado tanto en Bélgica como en España, y al que pueden añadirse recientes investigaciones francesas— nos permite ejemplificar argumentos que podrían no estar suficientemente definidos.

1. La electrónica como sector «de futuro» es, a primera vista, un tejido industrial dominado por las pequeñas (e incluso pequeñísimas) empresas: 530 empresas madrileñas dan ocupación a unas 40 000 personas. La inmensa mayoría (el 88 %) no llega a ocupar 50 trabajadores. Otro tanto sucede en Bélgica: la electrónica wallona se compone de un 75 % de empresas de menos de 20 trabajadores.

Pero, junto a estas pequeñísimas empresas, nos encontramos con otras, en Madrid, de gran tamaño. Y si buscamos más allá de las estadísticas oficiales, encontraremos empresas de un trabajador (autónomos) e incluso trabajo sumergido, negro, o a domicilio. Y la misma *diversidad de situaciones* se halla en el caso de Francia: desde cientos de trabajadores, hasta trabajo a domicilio (Verdier, 1988).

2. La electrónica nos ofrece también un terreno ejemplar para mostrar qué significa el *recomponer el proceso completo de producción*. En efecto, agregando los distintos trabajos que contribuyen a la fabricación de un bien (un ordenador personal, por ejemplo), nos encontramos en España con que los ocupados *oficiales*, según los datos del Ministerio de Industria, unos 53 000, pasan a ser nada menos que unos 90 000. De ellos, algo menos de la mitad en Madrid, y si se toma sólo el sector de electrónica profesional, el 73 % trabajan en Madrid.

¿Por qué incluir los talleres auxiliares en la electrónica? Un taller de pintura que pinta sólo las carcasas del ordenador personal del ejemplo, pertenece a la electrónica por la misma razón —Antonio Estevan *dixit* (1984)— que un taller de pintura de carrocerías de coches pertenece al sector del automóvil.

Ello nos permitirá conocer la tierra sobre la que se asientan las empresas, la *estructura real* de funcionamiento del sector, *el tejido productivo completo*, con todas sus situaciones de trabajo.

3. Cuando hemos *agregado* todas estas empresas, hemos podido

reconstruir el proceso de trabajo (la *filière* de la electrónica, dicen las investigadoras belgas), y estamos así en medida de seleccionar para el análisis *distintas empresas* que realizan las *distintas partes* de ese proceso, en relaciones de mercado o dependencia de otras empresas diversas; con tecnologías distintas y con formas de gestión de los recursos humanos también diversas.

Y se ha hecho, tanto en España como en Bélgica, con criterios sectoriales y regionales, para verificar «la calidad de su inserción en el tejido económico» (Malaise-De Keyser, 1987, p. 7).

4. Gracias a este tratamiento y enfoque, podemos llegar a una primera conclusión importante: *no es el tamaño de la empresa la variable que influye en las condiciones de trabajo*, sino «la posición en un mercado y en particular el hecho de trabajar en subcontrata» (Malaise-De Keyser, 1987, pp. 48 y 49).

5. Esa reconstrucción empírica del proceso de trabajo y del *reparto* del mismo entre empresas con distintos tipos de relaciones entre sí (de mercado, de organización), nos ha llevado a la agrupación tipológica que, partiendo de clasificaciones anteriores, pero, sobre todo del *estudio directo sobre el terreno*, permite una aproximación al sector de la electrónica mucho más *explicativa*.

El hecho de encontrarnos —a partir de metodologías de trabajo parcialmente distintas, en terrenos nacionales distintos— con clasificaciones semejantes y, sobre todo, con interpretaciones idénticas, en el caso de Francia y España, refuerza la validez de este enfoque.

6. Quizá uno de los hallazgos más importantes, para el estudio de las condiciones de trabajo, sea el comprobar que en el sector electrónico nos encontramos con una *gran división del trabajo entre empresas*. División que tiene una trabazón y explicación conjunta.

Tanto las empresas francesas, como las españolas o belgas, se mueven en un entorno complejo, con relaciones de dependencia y regulación difícilmente simplificables. Ahora bien, para nuestro argumento actual podemos tomar los *polos* de esas tipologías, las que en Madrid hemos llamado empresas «cabeza» y empresas «manos», y en Francia se han definido como «cabezas de red» y «dominadas».

En las «cabeza» encontraremos altísimos porcentajes de titulados, trabajos limpios o buen clima de relaciones industriales.

Ahora bien, la «cabeza» puede ser poco más del 10 % de la fabricación de nuestro ordenador personal del ejemplo. Y buena

parte del restante 90 % se llevará a cabo *necesariamente* en las empresas «manos» que hacen *trabajos o piezas* y donde la cualificación es inexistente, las condiciones de trabajo notablemente precarias y las relaciones industriales pueden estar ejemplificadas porque «las huelgas están prohibidas».

Buenas y malas condiciones de trabajo no son así más que *la cara y la cruz del mismo proceso de producción*. (Véase, Castillo, 1987, pp. 21-26 y 44-50, para los tipos extremos de esa situación).

7. Pero no sólo nos permite esta reconstrucción ver los polos, sino las situaciones intermedias y las variantes dentro de cada tipo.

Y quizá ésta sea la enseñanza más útil, como decíamos más arriba: *cada empresario gestionará las imposiciones que le vienen dadas por su situación estructural a su manera*. Y ello redundará en mejor o peor utilización de los recursos humanos, mejores o peores condiciones de trabajo.

6. Consideraciones conclusivas

De cuanto venimos argumentando, parece que puede postularse que no es la empresa individual ni objeto posible de investigación, ni *única* unidad de actuación de políticas de apoyo de alcance intermedio que pretendan optimizar resultados económicos y sociales ¹.

Más bien, parece que cualquier política para la PYME debe ser *acotada sectorial y territorialmente*, dirigiéndose con preferencia hacia actuaciones que mejoren el ambiente o contexto, los recursos externos que permitan una mejor situación estructural de los *sistemas de empresas*, de los *procesos globales de producción localizados*, del conjunto de trabajadoras y trabajadores que constituyen cada *obrero colectivo* de esos procesos.

Una política así concebida puede planificarse, además, dentro de

¹ «La misma empresa se constituye por interacción de un conjunto de hechos de socialización y de hechos de organización producidos por unos *actores complejos*, instituciones y organizaciones, con los que mantiene unas relaciones más o menos *selectivas* (sobre todo, sistema educativo y sistema de formación, organizaciones profesionales y sindicales, grupos industriales, agencias y servicios públicos)» (Maurice, Sellier y Silvestre, 1987, p. 244).

una política más general que englobe actuaciones sobre la educación, la familia, la cultura, etc.

En términos económico-tecnológicos, una política de apoyo *individualizada* y aplicada a procesos *parciales*, puede producir, a medio plazo, tejidos productivos desequilibrados o deformes, con altas tasas de eficiencia en un lugar y nula capacidad de enfrentar la competencia exterior en otros. Con «pérdida de cohesión», dice Verdier (1988, p. 17), para el caso de la electrónica francesa.

En términos inmediatos puede producir —como en el caso de la confección— condiciones de trabajo poco deseables, en *otros lugares* no inmediatamente visibles.

Lo que para unas empresas pueden ser factores «fisiológicos», pueden convertirse en factores «patológicos» para otras (Ferrando, 1984, p. 23).

Para poder actuar con eficacia sobre las «mediaciones societales» de las *redes de empresas*, sobre esa «macro-empresa» que puede ser ahora un territorio identificable, un sistema organizado de relaciones entre empresas, es necesario considerar en todo momento el conjunto como un sistema, donde la debilidad de una PYME puede ser tan sólo el reverso de la fortaleza de otra PYME (o gran empresa). Para actuar sobre la *cultura industrial* de este conjunto, es imprescindible llevar a cabo actuaciones también de conjunto.

Si se trata de la formación de los trabajadores, se podrán llevar a cabo políticas globales de mejora de la cualificación.

Si se trata de la cultura organizativa de los empresarios, una política pública debe tener como horizonte la capacidad innovadora empresarial en su conjunto, fomentando los aspectos de cooperación que, desarrollados, serán la base de una mejor competencia individual en el mercado.

Un ejemplo más de lo que decimos puede extraerse del reciente trabajo de Jones (1988). Este autor, apoyándose en investigaciones propias y ajenas, muestra cómo existen distintas tendencias en el uso de sistemas tecnológicos complejos que difieren ampliamente de unos contextos empresariales a otros. El empresario individual —pero tendencialmente todos aquellos que se hallan inmersos en una determinada cultura y capacidad organizativa— despilfarra oportunidades que proporcionan esas tecnologías, utilizándolas de forma rígida, por ejemplo, lo que le sitúa en peores condiciones en el mercado.

Sólo un cambio de *aires*, de disposición de mano de obra cualificada *en general*, o de *recursos ambientales* que optimizan organizati-

vamente las tecnologías, le permitirá estar en la cresta de la ola. Un sistema industrial localizado tiene, en sí mismo, una *coherencia social*, que permite tan sólo un determinado *espacio* para las estrategias de organización y división del trabajo de la empresa, de acuerdo, por ejemplo, con los espacios de calificación dominantes en cada sociedad concreta, que son «recursos y también condicionantes para su propio desarrollo» (Maurice, Sellier, Silvestre, 1987, p. 266).

Claro está que un marco ambiental como éste, constituido por relaciones de mercado, de intercambio político, de reciprocidad y de organización, no es un producto espontáneo ni de poco tiempo. Requiere actuaciones sociales decididas y planificadas.

Pero los resultados —si se mira a algunos distritos italianos— valen el esfuerzo de construir una «nueva cultura industrial».

En el marco de esa cultura, la creación de un tipo de relaciones industriales, «fundado en la búsqueda del consenso y de la cooperación a través del diálogo social» (Di Tommaso, 1988, p. 21), se considera un *recurso* más de competitividad, a nivel local y de la propia Comunidad Europea.

Ahora bien, como en un encuentro reciente celebrado en Bolonia ponía de relieve un representante de las empresas artesanas, el objetivo no es eliminar el conflicto entre empresarios y sindicatos, sino plantear, de forma compleja, lo que es complejo: la *construcción social del mercado* como obra de acuerdos y compromisos político/sociales. En la misma reunión, Castelucci (1988) argumentaba que, en ese «clima construido» por la actuación político institucional, la acción sindical se considera «objetivamente» como un acicate de la modernización e innovación tecnológica.

De hecho, los acuerdos empresarios-región-sindicatos, del tipo de los planes de fomento de empleo, muestran el grado cero de esa construcción social: límites a los sectores, al tipo de empleo, a la localización, etc., condicionando así la posibilidad de utilizar recursos públicos o de disponer de ellos gratuitamente.

Mientras que hay (pequeños) empresarios que mantienen trabajando a sus empresas subcontratadas «para tenerlos en forma», o se llevan a cabo costosas operaciones de bolsas de subcontratación, que intentan hacer más transparente la situación de las empresas, hay también quien predica el sálvese quien pueda, de que la negociación colectiva se haga empresa por empresa. El abanico de las *opciones* político-económicas es muy amplio.

Nuestra proposición —basada en la revisión de las investigaciones europeas— es que la mejor política pública para las PYMES ha

de ser aquélla, cercana a la sociedad local, cuyo horizonte sea el lograr, *por negociación y acuerdo permanente entre los interlocutores sociales* (y vuelta al principio), un tejido productivo social y económicamente moderno. Esto es, que potencie el uso de *todos los recursos disponibles*.

Tendencialmente, sus beneficiarios pueden identificarse en *todas las empresas y todos los trabajadores* de un proceso completo de producción localizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, John, *Working conditions in small and medium size enterprises*, Brighton, Institute of Manpower Studies, septiembre 1987 (Informe para la Fundación Europea de Dublín).
- Bagnasco, Arnaldo, «Economía e società della piccola impresa» in Groglio, S. (a cura di), *Italia: centri e periferie*, Milán, F. Angeli, 1982, pp. 84-98.
- Bagnasco, Arnaldo, *La costruzione sociale del mercato. Studi sullo sviluppo di piccola impresa in Italia*, Bolonia, Il Mulino, 1988, 194 p.
- Becattini, Giacomo (a cura di), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Bolonia, Il Mulino, 1987, 193 p.
- Capecchi, Vittorio, «Formation professionnelle et petite entreprise: le développement industriel à spécialisation flexible en Emilie-Romagne», in *Formation Emploi*, núm. 19, julio-septiembre 1987, pp. 3-18.
- Capiello, María Agata, «Propuesta de bibliografía razonada sobre la economía sumergida en la industria (Italia, 1970-1982)», in *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 38, 1987, pp. 219-237.
- Castelluci, Federico, «Politica delle istituzioni, piccole imprese e relazioni industriali in Emilia-Romagna», in *Sociologia del Lavoro* (Bolonia), próxima publicación.
- Castillo, Juan José (editor), *Las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. (Los factores externos y las opciones de gestión en los sectores de la electrónica y del mueble en Madrid)*, Madrid, Facultad de Sociología/Dublín, Fundación Europea, 1987, 136 p.
- Castillo, Juan José (editor), *La automatización y el futuro del trabajo. Tecnologías, organización y condiciones de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988, 668 p.
- Castillo, Juan José, *L'informatisation des petites et moyennes entreprises en Es-*

- pagne et ses effets sur l'emploi et l'organisation du travail, Madrid, Facultad de Sociología/Comisión de la CEE (DG-V), 1988, 2 vols.
- CC OO, *La mujer en la economía sumergida*, Madrid, Comisiones Obreras-Secretaría de la Mujer, 1987, 184 p.
- Ciambotti, Massimo, reseña de la obra de J. Curran: *Bolton fifteen years on. A review and analysis of small business research in Britain, 1971-1986*, Small Business Research Trust, Londres, 1986, publicada en *Piccola Impresa/Small Business*, núm. 1, 1988, pp. 128-131.
- CONEMAC (Confederación Nacional de Madera y Corcho) y ANIEME (Asociación Nacional de Industriales y Exportadores de Muebles de España), *El sector del mueble: situación actual y perspectivas. Proyecto para un plan de reconversión*, Valencia, CONEMAC, ANIEME, 1984.
- Cornu, Roger, «Mort et résurrection de l'entreprise: oraison funèbre pour un pseudo-concept», in Colloque de Dourdan: *L'emploi: enjeux économiques et sociaux*, París, Maspéro, 1982, pp. 103-112.
- Di Tommaso, Simonetta, «Società locali e culture dello sviluppo» in *Lavoro e Sindacato*, núm. 1, 1984, pp. 3-14.
- Depaoli, P.; Fantoli, A., y Miani, G., *Participation in technological change. The role of the parties concerned in the introduction of new technology. Consolidated report*, Dublín, Fundación Europea, 1988, 153 p.
- Esteban, Alberto, «La función de personal en la empresa en un contexto de exigencias de renovación y adaptación», in *Boletín de Estudios Económicos*, vol. XLII, núm. 130, abril 1987, pp. 141-148.
- Estevan, Antonio, *Relaciones interindustriales entre un grupo de PYMES tecnológicamente cualificadas en la Comunidad de Madrid*, Volumen I, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejería de Trabajo, Industria y Comercio, 1984, 216 p.
- Estevan, Antonio, *La industria electrónica en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Comunidad de Madrid-Consejería de Economía y Hacienda, 1986, 70 p. (fotocopiado).
- Ferrando, Pier Maria, *Subfornitura e approvvigionamenti nell'evoluzione del sistema aziendale*, Milán, Franco Angeli, 1984, 262 p.
- Jones, Bryn, «Post-Fordist Production: a new role for labour?», Ponencia presentada al II Coloquio Internacional de Sociología del Trabajo, Bolonia, febrero 1988.
- Lafuente, A.; Salas, V., y Pérez Simarro, R., «Financiación, rentabilidad y crecimiento de la nueva y pequeña empresa española», en *Información Comercial Española*, núm. 246, noviembre/diciembre 1985, pp. 43-59.
- Lassini, Angelo, *Opportunità tecnologiche, piccola dimensione e strategie innovative*, Bolonia, Il Mulino, 1986, 162 p.
- Lorenzoni, Gianni, «La costellazione di imprese: una base di indagine sui processi di sviluppo», in *Economia e Política Industriale*, núm. 38, 1983, pp. 215-221.
- Malaise, N, (sous la direction scientifique de V. de Keyser): *Les conditions de travail dans les P.M.E. Une analyse du secteur de la microelectronique en*

- Région Wallone*, Lieja, Universidad de Lieja, septiembre 1987, fotocopiado (Informe para la Fundación Europea de Dublín).
- Martín Mateo, Ramón, *El espacio de las nuevas tecnologías*, Valencia, Generalitat Valenciana, 1986, 127 p.
- Maurice, M.; Sellier, F., y Silvestre, J. J., *Política de educación y organización industrial en Francia y en Alemania. Aproximación a un análisis societal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y SS, 1987 (edición original, 1982).
- Miani, Giorgio y Mana, Franco, *I fattori critici che influenzano le condizioni di lavoro nelle piccole e medie imprese in Italia*, Roma, ARPES, octubre 1986, fotocopiado (informe para la Fundación Europea de Dublín).
- Messori, Marcello, «Sistemi di imprese e sviluppo meridionale. Un confronto fra due aree industriali», in *Stato e Mercato*, núm. 18, 1986, pp. 403-431.
- Murphy, Timothy, *Working conditions in small and medium size enterprises*. Dublín, Irish Productivity Centre, septiembre 1987 (Informe para la Fundación Europea).
- Piera, Adrián, «La cultura empresarial», en *Boletín del Círculo de Empresarios*, núm. 37, primer trimestre 1987, pp. 133-139.
- Piore, Michael, J. y Sabel, Charles F., *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*, Nueva York, Basic Books, 1984.
- Rico, Antonio, «La experiencia valenciana en la promoción de la innovación», en *Papeles de Economía Española*, núm. 35, 1988, pp. 142-152.
- Rivero, José María del, «Innovación tecnológica y P.M.E.», en *Economía industrial*, julio/agosto, 1982, pp. 40-44.
- Sampietro, Ramón, *La auditoría en las PYME*, Madrid, Ibérico Europeo de Ediciones, Colección Pequeña y Mediana Empresa, 1984.
- Salaman, Graeme, «Las pequeñas empresas en el Reino Unido», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, 1989.
- Sánchez López, Antonio J., y otros, «La industria de la confección en las zonas rurales del sur de Córdoba», en *Estudios Territoriales*, núms. 13-14, 1984, pp. 47-64.
- Sengenberger, W. y Loveman, G., *Smaller units of employment—A synthesis report on industrial reorganisation in industrialised countries*, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, DP/3/1987 (rev. 1988), 66 p.
- Triglia, Carlo, «Strategie di flessibilità: imprenditori, sindacati e governo locale. Il caso di Prato», septiembre 1987. Fotocopiado. (Texto para la investigación: «Estrategias de flexibilidad: direcciones empresariales, sindicatos y gobiernos locales», coordinada por M. Regini y Ch. Sabel.)
- Vázquez Barquero, Antonio, «El cambio del modelo de desarrollo regional y los nuevos procesos de difusión en España», en *Estudios Territoriales* (Madrid), núm. 20, 1986, pp. 87-110.
- Verdier, Eric, «Modèles d'entreprises et gestion de l'emploi. Consèquences du recours à des formes diversifiées de sous-traitance», Contribution à la conférence «Partenariat entre petites et grandes entreprises», Comunitàes Europeas, Bruselas, 13 y 14 de junio de 1988, 19 p.

Wobbe, W., «Meta-industrialisation and scenarios for the future of work and employment from the Fast-Programme» (Comunidad Europea, Dirección General XII), Ponencia presentada al Congreso Internacional «El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el crecimiento de las personas», Venecia, 12-14 de octubre de 1988, organizada por el Instituto RSO de Milán.

La nueva pequeña empresa de la industria valenciana

Enric Sanchís, Josep Picó y José M. Olmos *

En 1987, por encargo del IMPIVA ¹, iniciamos una investigación sobre las últimas transformaciones que se están produciendo en el mundo empresarial valenciano. El objetivo directo de esa investigación era conocer si estaba surgiendo un nuevo tipo de empresario y en qué medio socioeconómico se desarrollaba, a fin de poder diseñar una política que estimulara las nuevas vocaciones empresariales. Desde una perspectiva más amplia, el encargo nos proporcionaba una ocasión excepcional de reexaminar ciertas cuestiones de las que nos ocupamos hace más de una década ², así como de contrastar ulteriormente algunas hipótesis sobre la relación entre tipos empresariales, cambio tecnológico y recurso a la economía sumergida ³.

Es de todos sabido que, desde el inicio de la crisis económica en toda el área OCDE, sólo se está creando empleo neto en el sector servicios y que, además, algunos países acusan síntomas evidentes de desindustrialización. Sin embargo, la pequeña empresa industrial

* Universidad de Valencia.

¹ Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la Generalitat Valenciana. Se trata de un organismo autónomo, adscrito a la Conselleria d'Indústria, Comerç i Turisme, creado en 1984 para desarrollar la política de innovación industrial, particularmente en las áreas de tecnología, diseño y moda. Dada la estructura industrial valenciana, de hecho son muy pocas las empresas que quedan fuera del ámbito de competencias del IMPIVA.

² J. Picó, *Empresario e industrialización. El caso valenciano*, Madrid, Tecnos, 1976.

³ Véase sobre esta cuestión, E. Sanchís, «La economía sumergida en el País Valenciano», en E. Sanchís y J. Miñana (eds.), *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1988; así como E. Sanchís, *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, 1984.

está generando empleo ⁴. Como la economía valenciana, en mayor medida aún que la española, está estructurada por unidades productivas de dimensiones muy reducidas ⁵, el interés del IMPIVA estaba más que justificado y, además, estimulado por la sospecha de que el mundo empresarial valenciano conoce en estos momentos transformaciones relevantes.

La investigación se articuló en tres fases. En primer lugar, realizamos una docena de entrevistas en profundidad a otros tantos informantes clave; así someteríamos a contrastación previa lo que ya sospechábamos de la industria valenciana, afinaríamos hipótesis y aislaríamos las cuestiones significativas.

En segundo lugar, entrevistamos a los seis directores de aquellos Institutos Tecnológicos sectoriales que ya llevaban cierto tiempo funcionando (calzado, cerámica, mueble, metalmecánico, agroalimentario y biomecánico, muy relacionado este último con la industria médica). No se consideró oportuno entrevistar a los directores de los institutos del textil y del juguete, ya que eran de creación muy reciente. Todos estos institutos son asociaciones de investigación de ámbito estatal que pretenden llegar a autofinanciarse mediante las cuotas de sus afiliados y el cobro de los servicios prestados a las empresas ⁶.

Finalmente, en la primavera de 1988, realizamos una encuesta a una muestra de las nuevas pequeñas empresas industriales valencianas, entendiendo por tales las nacidas a partir de 1980, con un número de empleados entre uno y veinticinco y localizadas en el área metropolitana de Valencia (1 200 000 habitantes, aproximadamente). El universo se construyó a partir del listado de empresas de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Valencia, que recoge el Registro de Licencias Fiscales ⁷. En las páginas que

⁴ D. L. Birch, *The job generation process*, Massachussets, 1979.

⁵ PREVASA, *Características estructurales de la pequeña y mediana empresa valenciana*, Caja de Ahorros de Valencia, 1982.

⁶ Recogiendo diversas iniciativas preexistentes, los institutos tecnológicos han sido promovidos por el IMPIVA a partir de 1985 y constituyen —junto al Parque Tecnológico y algunos departamentos e institutos universitarios— un denso tejido de apoyo a la industria articulado sectorialmente. Ofrecen servicios de I + D, laboratorio, certificación de calidad, homologación de productos, formación e información.

⁷ Según este registro, a 31 de diciembre de 1986, en el Área Metropolitana de Valencia había 13 932 empresas industriales, 6 242 de las cuales cumplían los requisitos en cuestión, constituyendo por tanto nuestro universo. La muestra se obtuvo.

siguen ofrecemos: 1) nuestras conclusiones de las entrevistas mantenidas con los directores de los institutos tecnológicos, y 2) una valoración de los resultados de la encuesta que en estos momentos consideramos más relevantes. Como se verá, existe un contraste a veces muy pronunciado entre el cuadro esbozado por los directores de los institutos —acostumbrados a trabajar sobre todo con las empresas líderes de cada sector— y el que se desprende de la encuesta posteriormente realizada.

La nueva empresa valenciana hoy: una elite muy dinámica

La primera impresión que se obtiene de las entrevistas a los directores de los Institutos Tecnológicos es de sorpresa. Sorpresa por el fuerte contraste que se produce entre la información que éstos nos han suministrado y la imagen de la empresa industrial que han transmitido los estudios sobre economía valenciana realizados durante los últimos quince años ⁸.

Tradicionalmente estos estudios han puesto el acento sobre las insuficiencias de nuestra empresa industrial: reducidas dimensiones, bajo nivel tecnológico, confusión entre propiedad y gestión en las empresas, imposibilidad de pagar buenos salarios, presencia en el mercado en función de los precios más que de las calidades, falta de profesionalidad de los empresarios, bajo nivel de preparación de la mano de obra, subordinación respecto a las grandes firmas comerciales, etc. Insuficiencias que eran explicadas, entre otras cosas, en función del carácter tardío de nuestro proceso industrializador y de nuestro papel subsidiario en el concierto económico mundial ⁹. Por el contrario, los directores de los institutos dibujan un cuadro de la situación más optimista que el que ha circulado en medios universitarios especializados. Se nos ha hablado de empresas muy

en dos fases, por procedimiento aleatorio estratificado según los sectores industriales y estaba formada por 461 empresas.

⁸ R. Jordà, *La industria en el desarrollo del Área Metropolitana de Valencia*, Universidad de Valencia-Edicions Alfons el Magnànim, 1986.

⁹ J. A. Tomás Carpi, *La economía valenciana: modelos de interpretación*, Fernando Torres, Valencia, 1976. Y también J. A. Martínez Serrano, E. Reig y V. Soler, *Evolución de la economía valenciana: 1878-1978*, Caja de Ahorros de Valencia, 1978.

dinámicas, abiertas a la innovación, constantemente renovadas a través de los contactos con las ferias, capaces de competir en calidad con primeras firmas mundiales y moderadamente dispuestas a asumir riesgos; de empresas, en suma, donde las actitudes y mentalidades tradicionales tienen cada vez menos sitio.

Es cierto que el cuadro descrito por los informantes no contiene todos los elementos. Estas opiniones están limitadas por los siguientes factores: 1) la mayoría de los institutos se han puesto en marcha recientemente; 2) el porcentaje de empresas afiliadas es todavía significativamente bajo; 3) cabe suponer que las empresas afiliadas son precisamente las más activas de cada sector y, por tanto, no son representativas del conjunto, aunque puedan aproximarnos a las tendencias punteras. Esta impresión es corroborada por el hecho de que buena parte de las empresas afiliadas tienen más de 50 trabajadores, salvo en el caso del mueble, donde hay algunas con 20 trabajadores; 4) tendencialmente, las entrevistas acababan centrándose en los subsectores o ramas más dinámicas, aunque por lo general se reconocía la gran diversidad de situaciones.

Si a estos factores añadimos el ímpetu y dinamismo con que todos los directores se han lanzado a la cruzada modernizadora, es razonable sospechar que lo que se nos ha transmitido no es sólo la realidad sino una combinación de ésta con la voluntad decidida de transformarla. Sin embargo, no sólo se nos estaban explicando proyectos de futuro. De hecho, el discurso era ilustrado muchas veces con referencias a logros concretos tanto de algunas empresas como de los institutos. Por tanto, se nos estaba describiendo una parte relevante de la realidad, aunque probablemente minoritaria. Así pues, un grupo pequeño pero significativo de empresas industriales valencianas —que, además, actúa como referente positivo para el resto— está conociendo en estos momentos una profunda modernización. Esto no puede ponerse en duda. El único interrogante que cabe plantear es acerca del ritmo y grado de generalización del proceso de modernización.

No obstante, más allá de las peculiaridades sectoriales, el cambio tecnológico se ha producido y se está produciendo de acuerdo con ciertas pautas generales.

En estos momentos parece que ese grupo minoritario de empresas dinámicas y muy vinculadas a los institutos, empresas líderes en sus respectivos sectores, ha dado ya el salto tecnológico. El resto se lo está pensando con preocupación, y en sus cavilaciones sopesa, entre otras, las siguientes situaciones: 1) el contexto general es to-

davía de *incertidumbre*; 2) el esfuerzo financiero necesario es importante; 3) sin embargo, puede recurrirse al asesoramiento y ayuda financiera institucionales en una medida hasta hace poco impensable; 4) el mercado ya no absorbe cualquier tipo de cantidad y/o calidad, demanda series cortas y calidades garantizadas; por tanto, la necesidad de incorporar procesos de fabricación flexible, control de calidad y diseño asistido por ordenador, se hace cada vez más imperiosa, so pena de quedarse fuera de juego.

El porcentaje de empresas que han dado el salto varía de unos sectores a otros. Parece que es relevante en el sector cerámico (fundamentalmente en la rama pavimentos y revestimientos), bajo en el del mueble y francamente reducido en el del calzado. Da la impresión que las diferencias se explican en gran medida por las particularidades tecnológicas de cada sector, así como por su grado y tipo (calidad o precio) de sensibilidad a la competencia internacional; circunstancias que, a su vez, han generado mentalidades empresariales más o menos innovadoras (especialmente innovadoras en el sector cerámico).

Pero cabe suponer que el factor humano, es decir el comportamiento de los empresarios frente a la modernización, ha jugado también un papel relativamente autónomo, por encima de los condicionamientos tecnológicos. Sobre todo si tenemos en cuenta que muchos sectores y subsectores comparten una situación que es, al mismo tiempo, un hándicap y un privilegio. Cuando los empresarios asisten a las ferias internacionales de maquinaria de sus respectivos productos, y cuando ven su propio mercado nacional invadido por los productos de sus competidores extranjeros, al mismo tiempo están viendo también anticipadamente su propio futuro, la dirección por la que deben evolucionar si no quieren quedarse fuera. Pues bien, en algunos casos (por ejemplo, pavimentos y revestimientos cerámicos) esto ha dado lugar a esfuerzos importantes para acortar distancias e incluso a intentos de ponerse a la cabeza en la carrera modernizadora adentrándose por itinerarios inexplorados. Por el contrario, en otros casos (por ejemplo alguna rama del mueble), se ha optado por el inmovilismo, y así nos encontramos ante una «muerte anunciada».

Los canales más importantes de información tecnológica son las ferias, tanto nacionales como, sobre todo, internacionales (Italia, Alemania, Inglaterra). Un porcentaje significativo de empresas viaja de una a tres veces a lo largo del año al extranjero por este motivo. Se visitan tanto las ferias de productos como las de maquinaria. En

este sentido se ha producido una evolución, sobre todo por lo que se refiere a la maquinaria, que podríamos esquematizar en los términos siguientes:

Mientras a principios de los años 60 eran las empresas extranjeras las que venían a exponer a las ferias locales, ahora son las empresas valencianas las que viajan para ver las últimas novedades *in situ*. Esto es importante, pues permite conocer los avances tecnológicos al mismo tiempo que el resto de competidores extranjeros, lo que evita caer en la conocida situación de subordinación que se produce, por ejemplo, en el sector informático, donde la tecnología que se oferta al cliente extranjero es aquella que ya ha quedado obsoleta en el mercado nacional.

Los propios institutos están comenzando a convertirse en una fuente relevante de información tecnológica, y creemos que esta función está llamada a potenciarse en un próximo futuro, con el añadido de que van a estimular el intercambio de información entre empresas complementarias. Esto sólo puede tener consecuencias positivas, ya que el mejor conocimiento de las necesidades inmediatas de las empresas-cliente animará el esfuerzo en desarrollos tecnológicos orientados a satisfacerlas. En todo caso debe destacarse que la *imitación* sigue siendo la publicidad más efectiva para la difusión de la innovación. Cuando una empresa ha visto que su vecina competidora ha dado el salto y le va bien, los temores ante lo nuevo comienzan a disiparse. Y tampoco debe olvidarse que la modernización tecnológica ha entrado en muchas empresas a través de las relaciones de subcontratación. En el sector de transformados metálicos los casos de Ford e IBM resultan paradigmáticos. Estas firmas utilizan numerosas empresas auxiliares a las que exigen unas calidades que sólo pueden alcanzarse tras una renovación radical de las estructuras productivas, renovación en la que las propias Ford e IBM juegan un papel fundamental.

Aunque el empresario se está haciendo cada vez más receptivo hacia la innovación tecnológica y, más en general, hacia todo lo que suponga modernización de la empresa, su caracterización sociológica sigue coincidiendo básicamente con el tipo de empresario valenciano clásico detectado en investigaciones anteriores¹⁰: es un hombre multifuncional, con escaso nivel de preparación formal y en cuya persona se confunden la propiedad y la gerencia de la empresa. A este respecto se aprecian diferencias significativas según los sec-

tores o ramas. En pavimentos y revestimientos cerámicos, durante los últimos años se ha producido la incorporación de un porcentaje significativo de titulados universitarios. Parece que se evoluciona de manera decidida hacia la profesionalización de los equipos directivos y hacia la separación de propiedad y gerencia, siendo cada vez más frecuente la sociedad anónima. El elevado dinamismo de estas empresas las hace atractivas para los hijos de los empresarios que han acabado estudios universitarios. Así pues, en este sector se está asentando en estos momentos la segunda generación de empresarios, cuyos conocimientos formales superiores, así como su profunda implicación personal con las empresas y con la historia del sector, garantizan su viabilidad durante los próximos años. En el polo opuesto se sitúa el sector del calzado, la mayoría de cuyos nuevos empresarios parecen ser antiguos trabajadores del sector, tanto de oficinas como de talleres. Tradicionalmente sólo se han incorporado a las empresas zapateras los hijos de los empresarios que no servían para estudiar. Quienes acababan una carrera universitaria con éxito no han vuelto. Este es un rasgo diferencial de las empresas valencianas de este sector con respecto a las de Baleares. Por lo que se refiere al recambio generacional en el sector del mueble, la situación parece más próxima a las empresas zapateras que a las del sector cerámico.

El cambio tecnológico tiene repercusiones de distinto signo sobre el tamaño de las empresas, la red de conexiones interempresariales —muy tupida en el País Valenciano— y sobre las posibilidades de nacimiento de nuevas empresas. Comenzando por el final, de entrada puede pensarse que la creciente sofisticación del capital fijo dificulta la aparición de nuevas empresas, debido a la mayor envergadura de la inversión mínima necesaria para poder comenzar a funcionar. Sin embargo, también se nos ha apuntado en varias ocasiones que, con las nuevas tecnologías, los procesos productivos tienden a estandarizarse y, en consecuencia, su gestión queda al alcance de efectivos humanos (obreros y empresariales) sin experiencia previa en el sector. Dicho en otras palabras, cuando el proceso productivo tiene un elevado componente artesanal, las capacidades profesionales y los saberes técnicos necesarios para gestionarlos dependen muy directamente de la experiencia acumulada en cada empresa: son transmitidos por canales particularistas y celosamente protegidos de posibles competidores. Cuando esos saberes y capacidades son incorporados a la máquina y ésta puede comprarse en cualquier feria, los conocimientos necesarios para hacerla funcionar

¹⁰ J. Picó, *Empresario e industrialización*, op. cit.

tienden a homogeneizarse y por tanto pueden ser adquiridos por canales universalistas, de manera que el acceso al sector se hace más fácil.

Por lo que se refiere al tamaño de las empresas —utilizando como indicador el volumen de fuerza de trabajo movilizada— las repercusiones del cambio tecnológico son ambiguas. Por una parte, teniendo en cuenta las reducidísimas dimensiones medias, tanto de la empresa valenciana como de la española, parece evidente que la eficaz asunción de determinadas funciones, cada vez más imprescindibles, implica necesariamente la concentración de empresas. El ejemplo más claro en este sentido es la comercialización del producto y, más en concreto, la exportación. Sin embargo, este y otros problemas similares no han sido resueltos tradicionalmente mediante la aparición de empresas más grandes, sino a través de la creación, por parte de varias empresas pequeñas, de otra empresa de servicios con ese objetivo concreto. Si nos ceñimos al área de producción, aparecen enseguida igualmente tamaños en principio por debajo de la dimensión óptima. La comparación entre nuestras empresas de mueble y las de los países competidores, para un mismo tipo de producto, no deja lugar a dudas. Así pues, cabría pensar que la modernización de las plantas llevará aparejada una mayor dimensión. Pues bien, no necesariamente. Las nuevas tecnologías favorecen también el fraccionamiento del ciclo productivo y la especialización en fases, particularmente para la producción de semielaborados en series largas. Por tanto, hacen posible alcanzar la dimensión óptima con tamaños muy reducidos. Y también ponen las condiciones para que se produzcan acuerdos entre varias empresas para la creación de otra que trabaje para todas ellas, como en el ejemplo recién apuntado de la empresa de exportación. En definitiva, la modernización tecnológica puede provocar tanto la evolución hacia mayores dimensiones como la necesidad de reestructurar el sistema organizativo de las empresas sin modificar la dimensión. En todo caso, las posibles tendencias hacia la concentración industrial no van a cristalizar en sectores estructurados en torno a unas pocas grandes empresas; la dimensión óptima puede alcanzarse perfectamente con 50 trabajadores.

Más que potenciar la concentración de empresas y la evolución hacia mayores tamaños de las plantas, las nuevas tecnologías estimulan, sobre todo, como acabamos de apuntar, la especialización por fases. Esto da lugar a dos tipos de fenómenos. El primero es el ya apuntado del acuerdo entre varias empresas para crear otra espe-

cializada en una fase concreta que da servicio a todas ellas. Así se consigue reducir el coste de producción de esa fase mediante la incorporación de la tecnología más moderna, sin que cada una de las empresas se vea obligada a incrementar su tamaño. El segundo es el recurso a las subcontrataciones, muy corriente en la empresa valenciana, pero que ahora se ve reforzado.

Tradicionalmente, cuando dos empresas establecen relaciones de subcontratación, suele producirse una bipolaridad susceptible de reducirse a los términos siguientes: Empresa grande, tecnológicamente modernizada y con acceso al mercado, en una palabra, con poder, impone precios y condiciones a la empresa pequeña, tecnológicamente atrasada, sin posibilidad de acceder al mercado y, por lo tanto, sin poder. Creemos que este esquema sigue estando en buena medida vigente¹¹. Sin embargo, junto al mismo comienza a perfilarse otro sistema de relaciones interempresariales que denota menos *dominación* de una empresa sobre otra y más *complementariedad* entre empresas de características similares, donde las relaciones de poder están más equilibradas. Algo así parece que está pasando en el sector de transformados metálicos. La potenciación de este tipo de relaciones puede ser un buen medio de conseguir una estructura industrial más equilibrada y la modernización de unidades productivas que pueden seguir funcionando sin renunciar a su reducida dimensión actual.

A nuestros entrevistados se les planteó la cuestión, un tanto equívoca, de si pensaban que existía un desequilibrio entre nuestro desarrollo industrial y nuestro desarrollo tecnológico y en qué sentido. El margen de indefinición con que se hizo la pregunta dio lugar a respuestas muy variadas, según los sectores, y en varios casos sorprendentes. Podemos afirmar que en la sociedad valenciana existen grupos de personas e instituciones —particularmente ciertos departamentos universitarios y los mismos institutos tecnológicos— que están llevando a cabo desarrollos tecnológicos absolutamente novedosos y que no siempre son aprovechados por nuestra industria. El contraste más acusado se produce al comparar el sector cerámico con la industria médica. La industria cerámica, concretamente la

¹¹ J. Stanworth, J. Curran y J. Hough, «The franchised small enterprise: formal and operational dimensions of independence», en *The survival of the small firm*, J. Curran, J. Stanworth y D. Watkins (eds.), Gower, London, 1986. J. Hough, «Franchising — An avenue for entry into small business», en *Perspectives on a decade of small business research*, J. Stanworth et al. (eds.), Gower, 1982.

rama de pavimentos y revestimientos, aprovecha todo el desarrollo tecnológico disponible e incluso va más allá poniendo en marcha procesos o prototipos todavía no suficientemente experimentados. Por el contrario, la industria médica —y en este caso hablamos a nivel español— no sólo es muy reciente, sino absolutamente raquí-tica. La mayoría de las empresas médicas son simples comercializadoras de productos extranjeros, con unos márgenes de beneficios tan cuantiosos que muy pocas están interesadas en explotar industrialmente los desarrollos tecnológicos que tienen a su alcance; es más, la gran mayoría ni siquiera se plantea el poner en marcha algún tipo de proceso productivo propiamente dicho.

Tanto en el sector de transformados metálicos como en el calzado, en el mueble y en el agroalimentario, se piensa que el desarrollo tecnológico de nuestras empresas está por debajo de los niveles medios internacionales. La diferencia puede colmarse en muchos casos mediante la importación de tecnologías, pero de todas formas hay que hacer un esfuerzo por desarrollar la nuestra, entre otras razones porque la tecnología extranjera no siempre se adapta automáticamente a las necesidades de nuestras empresas. Además, no puede decirse que todo esté ya inventado. Quedan huecos por cubrir, y esto puede hacerse desde la sociedad valenciana. Tenemos los medios y el capital humano necesario, sobre todo porque no se trata de «enviar cohetes a la luna», sino de dirigir los esfuerzos investigadores hacia la resolución de los problemas concretos de nuestras industrias. No se aprecian obstáculos particularmente insalvables que nos impidan avanzar en esta dirección, pero se reconoce que la Universidad no siempre «está por la labor», ya que sus intereses y prioridades investigadoras responden más a la lógica corporativa universitaria que a las necesidades de la sociedad en que está asentada.

La nueva empresa valenciana hoy: una base muy rutinaria

En contraste con las manifestaciones de los directores de los Institutos Tecnológicos, veamos ahora la realidad de los resultados de nuestra encuesta.

El empresario: identidad y motivación

El pequeño empresario que dirige el 90 % de las empresas valencianas no se corresponde, en líneas generales, con esa imagen innovadora y modernizante que nos han transmitido los directores de los Institutos tecnológicos, sino que más bien ofrecen una impresión rutinaria y conservadora tanto en sus pautas gerenciales como en su talante emprendedor, aunque también es verdad que entre un 15 y un 20 % de ellos escapan a esta generalización y constituyen ese pequeño grupo que puede identificarse con la elite más renovadora y euro-peizante.

La descripción que caracteriza a esa base más rutinaria es la siguiente. Una gran parte de los nuevos empresarios, entre el 50 y el 60 %, proviene de la clase trabajadora y su estatus anterior era el de asalariado, con una formación que no va más allá de la Enseñanza General Básica. Sólo un 15 % tiene estudios universitarios. Este 15 % es, con toda seguridad, resultado de causas dispares, no todas forzosamente indicadoras de un incremento de las vocaciones empresariales en medios universitarios, sino de circunstancias como la llegada de nuestra sociedad al estadio de la escuela de masas o la falta de alternativas laborales para los jóvenes titulados. Ahora bien, no cabe duda que la presencia elevada de universitarios entre los pequeños empresarios puede modificar sustancialmente nuestro «management» empresarial si la tendencia se mantiene en los próximos años. Sin embargo, tenemos un porcentaje muy bajo con formación profesional —sólo uno de cada diez nuevos empresarios tiene este nivel de estudios—, que es la formación quizá más adecuada para el tipo de empresario que dirige estas empresas, y eso pone en tela de juicio el sistema de formación técnica y profesional que tenemos.

Los conocimientos educativos de los fundadores parecen estar ligados al crecimiento de nuevas empresas, siendo las iniciadas por individuos que poseen títulos o cualificaciones profesionales aquéllas que muestran tasas de crecimiento más rápido¹². A pesar de ello, la formación juega un papel secundario entre los factores necesarios para fundar nuevas empresas, como se ha demostrado también en

¹² C. Mason y P. Lloyd, «New manufacturing firms in a prosperous U.K. sub-region: the case of South Hampshire», en M. Scott et al. (eds.), *Small firms growth and development*, Gower, 1986.

otras investigaciones¹³. Una prueba evidente es que la mayoría de los instalados en el Área Metropolitana de Valencia, un 83 %, empezó a trabajar antes de los 21 años, es decir, que comenzaron su actividad laboral jóvenes y, probablemente, ésa ha sido su principal ocupación desde entonces. Todo indica que estos empresarios se forman erráticamente durante sus años de estudios, como han puesto de manifiesto otras investigaciones en Escocia¹⁴, Japón¹⁵ y EE UU¹⁶.

El alto porcentaje de los que son hijos de obreros, un 40,1 %, indica la facilidad y permeabilidad de nuestra estructura empresarial para cambiar de estrato, aunque sólo sea provisionalmente, y esto se debe sobre todo, como veremos luego, a que las inversiones de capital para la puesta en marcha de este tipo de empresas pueden ser muy pequeñas¹⁷.

Identificadas las características personales del nuevo pequeño empresario nos interesaba conocer las *motivaciones* que le impulsaron a tomar la decisión de crear una nueva empresa; pues bien, un 40 % ha fundado su empresa como *rechazo* de su situación anterior, y otro 48 % lo ha hecho por *motivaciones positivas*, por explotar una idea particular o por deseo de independencia. Es curioso observar que la motivación pecuniaria sólo ha sido mencionada como prioritaria por un 8,4 %, por eso algunos autores han comentado que existe una evidencia generalizada de que el proceso de fundación de nuevos negocios es mucho más un acto de expresión social que un acto de impulso económico. Por tanto, casi la mitad de nuestros nuevos empresarios han sido *empujados* a fundar su empresa, mientras que la otra mitad han sido *atraídos*. El *desempleo* tiene un papel protagonista como motivo que trata de evitar la *marginalidad*, así como la sensación de ser explotado o subestimado y la de tener pocas o ninguna perspectiva de promoción.

Estudiosos como Gibb y Ritchie¹⁸ son partidarios de un modelo

¹³ R. Lessem, «Education for culpability: developing the new enterprise», en *Small business research*, T. Webb et al. (eds.), Gower, 1982.

¹⁴ M. Scott, «Entrepreneurs and entrepreneurship: A study of enterprise founding», cit. en *Small business research*, op. cit.

¹⁵ S. Watanabe, «Entrepreneurship in small enterprises in Japanese manufacturing», en *International Labour Review*, vol. 102, núm. 6, 1970, pp. 531-576.

¹⁶ A. C. Cooper, «Technological entrepreneurship: what do we know?» *Management*, vol. 3, núm. 2, 1973.

¹⁷ D. Deeks, *The small firm owner-manager*, Nueva York, Praeger, 1976.

¹⁸ J. Ritchie, J. Eversley y A. Gibb, «Aspirations and motivations of would be entrepreneurs», en *Small business research*, T. Webb et al., op. cit., pp. 47-61.

que propone que la formación de la empresa se ha de entender en términos de los grupos sociales de referencia a los que pertenecen los individuos. Dan, por tanto, mucha importancia al ambiente de la cultura local. El desarrollo económico es más un fenómeno social que tecnológico, político o financiero.

De ahí que los fundadores de las nuevas empresas suelen haber trabajado previamente en pequeñas empresas o en pequeños departamentos de grandes empresas. En nuestro caso, el 60,5 % de los nuevos empresarios trabajaban en el mismo sector antes de fundar su nueva empresa, y un 17 % en la misma empresa. Esto quiere decir que tres de cada cuatro nuevos empresarios se deciden a fundar empresas en el sector propio, que es el que mejor conocen y donde se encuentran con mayor seguridad para resolver todos los problemas que las pequeñas empresas han de afrontar en los primeros años de su andadura. De la misma manera, el 80 % de los productos o servicios que producen están relacionados con los del empleo precedente¹⁹. De lo que se deduce que el nacimiento y promoción del empresario es un fenómeno local, y que el entorno necesario para su vitalidad es también local. Existe, por tanto, la evidencia creciente de que el trabajo en pequeñas empresas es el mejor medio ambiente para lanzar a los futuros empresarios²⁰.

Otra característica importante de las *condiciones* de nacimiento de las nuevas empresas es que la inmensa mayoría de estas fundaciones —el 79,5 %— son familiares. Esto significa que la familia continúa siendo el núcleo de apoyo más importante para la creación de las empresas valencianas, apoyo tanto psicológico como financiero, es decir, basado sobre la fidelidad y la explotación familiar. Los ahorros familiares constituyen la principal fuente de financiación en los primeros años de gestación de la empresa, y eso es posible gracias a que las cantidades empleadas para la puesta en marcha de los negocios son verdaderamente ridículas, ya que un 55 % de los nuevos empresarios sólo emplea un capital inicial que va desde unos miles de pesetas hasta la irrisoria cifra de un millón y medio; un 77 % de ellos sólo emplea hasta cinco millones y sólo un 9,7 % ha invertido de entrada más de cinco millones. Si tenemos en cuenta

¹⁹ L. Lamont, «What entrepreneurs learn from experience», en *Journal of Small Business Management*, julio, 1982.

²⁰ P. S. Johnson y D. G. Cathcart, «The founders of new manufacturing firms: A note on the size of their incubator plant», en *Journal of industrial economics*, vol. 25, núm. 2.

además todos los condicionamientos culturales favorables de nuestro ámbito geográfico, podemos concluir que la aventura de fundar una pequeña empresa es fácil y el riesgo asumido muy pequeño. De ahí que en nuestra tipología empresarial el riesgo schumpeteriano tenga una lectura muy distinta.

La empresa: característica y estructura

La puesta en pie de las nuevas empresas es todavía una cuestión familiar un 58,6 % han fundado su empresa o bien solos o con familiares, el 26,2 % la han fundado con socios y un 7,9 % con socios y familiares.

Las empresas de fundación familiar tienen ya una tradición histórica en nuestra cultura, pero quizá no tanto las fundadas por socios. En esta última categoría se agrupan dos o tres formulaciones distintas, tal como hemos podido apreciar en nuestras entrevistas en profundidad. Se trata bien de obreros que han dejado de trabajar por un motivo u otro y han montado un pequeño taller del mismo oficio, bien de dos o tres profesionales que se agrupan por el mismo motivo, o bien una fórmula mixta. Dado que el capital inicial es muy bajo, pueden aportarlo ellos mismos o buscarse un socio capitalista, que puede ser familiar o no.

Sin embargo, la creación de empresas nuevas sin ninguna vinculación anterior con otras, desde 1980, es muy inferior a la que aparece en los listados oficiales. El 40,4 % de las empresas catalogadas en el registro como nuevas, en realidad proceden de otras, y esa mutación es debida al cierre de la anterior por problemas internos o externos, o bien a cambios jurídicos inducidos generalmente por motivos fiscales. Así pues, empresas propiamente nuevas sólo hay un 59,6 %. Y al frente de este tipo de empresas encontramos con más frecuencia empresarios hijos de obrero.

En el ámbito de financiación nos movemos siempre con dos o tres constantes, que son: la inversión de pequeñas cantidades, el escaso uso del crédito bancario y la preponderancia de la inversión en maquinaria, con prioridad respecto a la planta, el personal y las redes comerciales. La mayor parte de las empresas, el 80,1 %, se autofinancia, aunque también podemos afirmar que muchas de ellas, el 42 %, utilizan como segunda fuente pequeños créditos bancarios.

Las inversiones medias anuales son muy bajas. Así, una de cada cuatro empresas sólo invierte anualmente hasta 500 000 pesetas, y

sólo un 16,9 % más de 5 millones. Por tanto, nos movemos en niveles muy modestos, en economías muy pequeñas ²¹.

Sin embargo, el volumen de ventas anual es muy alto. El 18,9 % vende por valor de más de 50 millones, y dos de cada tres empresas venden por valor de más de 10 millones anuales. Lo cual quiere decir que son sumamente rentables.

Dentro de la estructura de la empresa, contemplamos uno de sus aspectos fundamentales: *el empleo*. Al igual que ocurre en otros países, podemos afirmar con toda claridad que la pequeña empresa valenciana es una fuente indudable de creación de empleo. De las empresas que nacieron en 1980 con uno o dos obreros, sólo el 58,1 % ha permanecido con el mismo personal, mientras que el 35,6 % ha pasado a tener de tres a nueve obreros, y el 6,3 % más de 10 obreros; de las que nacieron con tres a nueve obreros, el 61,8 % ha permanecido igual, un 33,5 % ha pasado a tener más de 10 obreros y sólo un 4,6 % ha retrocedido a tener de uno a dos obreros. Por último, de las que nacieron con más de 10 obreros, sólo un 4 % ha disminuido de personal, el 95,9 % ha permanecido igual o ha aumentado su plantilla.

De acuerdo con la opinión convencional sobre el buen ambiente de camaradería y cooperación en que se trabaja en las pequeñas empresas, sólo el 3,4 % de las encuestadas ha tenido algún conflicto importante de personal desde su nacimiento. Sin embargo, una interpretación, quizá más realista de estos datos, debería tener en cuenta los elevados porcentajes de trabajo eventual, familiar y negro, así como la elevada tasa de paro y la débil presencia sindical en este tipo de empresas, como determinantes de la nula conflictividad. Un indicador que contribuye a confirmar esta interpretación es que pocas empresas realizan mejoras en la cualificación de su personal en oficinas o en el taller. Sólo una de cada cuatro empresas ha realizado alguna inversión para mejorar la cualificación de su personal.

Respecto a la tecnología que emplean y su grado de innovación, la literatura convencional sobre este tema nos dice que las pequeñas empresas en conjunto gastan menos en investigación y desarrollo por empleado y producen muchas menos innovaciones que las grandes empresas. Su única contribución al cambio tecnológico es que están dispuestas, a menudo con riesgo de fracasar, a fabricar productos que la gran empresa intuye que no venderá en cantidades

²¹ R. Scase y G. Goffee, *The real world of the small business owner*, Londres, Croom Helm, 1980.

suficientes, o que desea suprimir por miedo a la competitividad. Esto se refiere a la pequeña empresa europea (menos de 200 trabajadores), que sería equiparable a la medio-grande valenciana. Pues bien, aun así esa empresa es mucho menos innovadora que la grande. Freeman²² mostró que las pequeñas empresas inglesas contribuyeron aproximadamente al 10 % de todas las innovaciones de posguerra, y Johns, Dunlop y Sheenan²³ observaron que sólo el 4 % de las empresas australianas que emplean menos de 150 obreros invertían en investigación y desarrollo, comparado con el 90 % de empresas que empleaban a más de 1 500 personas.

En el caso del Area Metropolitana de Valencia, nos interesaba conocer sobre todo el tipo de maquinaria que se incorpora. A grandes rasgos, podemos afirmar que la mitad de las empresas, cuando comienzan, incorporan maquinaria convencional de primera mano y que sólo una de cada cuatro incorpora maquinaria informática de primera mano. La variable que más diferencia el tipo de maquinaria incorporada son los estudios, ya que se ve claramente que quienes sólo tienen estudios primarios se inclinan por incorporar fundamentalmente maquinaria convencional, mientras que los universitarios son quienes más introducen la informática. Además, son estos últimos quienes más sienten la necesidad de renovar algún aspecto de la empresa y quienes lo han hecho realmente ya en mayor medida.

Sólo el 31,8 % trabaja con marca propia; el resto fabrica productos de mayor o menor calidad, pero sin identificación o bien —lo que es muy frecuente— bajo la marca de una empresa mayor, a la cual venden su producción. Quienes más trabajan con marca propia son los que tienen estudios medios, seguidos por los universitarios, mientras que entre los que sólo tienen estudios primarios, tres de cada cuatro no trabajan con marca propia.

Finalmente, más de la mitad de las empresas tienen su mercado o realizan sus ventas en el área comercial de Levante, aunque una de cada tres, aproximadamente, vende el 50 % de sus productos fuera del área de Levante. Muy pocas empresas —el 3,4 %— venden toda su producción exclusivamente en el ámbito estatal, un 50 % vende una parte y el otro 50 % no vende nada. Además, tienen muy poca capacidad exportadora, el 89,3 % no exporta nada al Mercado Co-

²² C. Freeman, «The role of small firms in innovations in the U.K. since 1945», Committee of Inquiry on Small Firms, *Research Report*, núm. 6, Londres, 1971.

²³ B. L. Johns et al., *Small business in Australia: problems and prospects*, George Allen and Unwin, 1978.

mún ni al resto del mundo, característica que probablemente las distingue de las empresas de tamaño superior al estudiado en la encuesta.

Actitudes y opiniones sobre la empresa

Para completar los aspectos objetivos del cuestionario, pensamos que sería interesante introducir algunas baterías sobre las actitudes y opiniones de los empresarios respecto a algunos aspectos internos y externos a la empresa. Aspectos que pueden ayudarnos a caracterizar mejor su imagen y personalidad.

En primer lugar, les preguntamos sobre los factores que consideran más importantes para tener éxito en los negocios, dentro de una amplia batería de respuestas. Casi todos nos respondieron que lo más importante es el *esfuerzo*, la *dedicación* y la *experiencia*, y dieron una valoración prácticamente nula a los estudios superiores o la preparación técnica. Esta respuesta es acorde con la formación que tiene la mayor parte de ellos, y sobre todo con la distancia que existe entre los estudios que han recibido y la escasa necesidad práctica de su aplicación al trabajo que desarrollan cada día.

Esta opinión general no es un hecho característico de nuestra cultura, sino generalizable a casi todos los pequeños empresarios-propietarios, incluso de otras culturas. En un trabajo de investigación sobre las pequeñas empresas en Inglaterra²⁴ se preguntó a los empresarios si sentían la necesidad de conocimientos técnicos o de gestión para dirigir la empresa y, aparte de no distinguir entre ambos tipos de conocimiento, la mayor parte respondió con generalizaciones tan vagas como la necesidad de *sentido común*, *lógica* o incluso *paciencia*. Y aunque muchos de ellos aceptaban la importancia de la preparación, su mayor énfasis también se dirigía hacia la práctica diaria y la experiencia. Con todo, en nuestro caso los universitarios establecieron porcentajes más equilibrados entre la experiencia y la dedicación, y los estudios, mientras que quienes sólo tienen formación primaria cargan todo su éxito sobre la base de su propio esfuerzo.

Con esta actitud básica y dado el tamaño de las empresas es

²⁴ D. Watkins y T. Morton, «Small firms in Britain and Europe: the perceived environment», en *Stimulating small firms*, D. Watkins, J. Stanworth, A. Westrip, Gower, 1982, pp. 64-180.

lógico que la mayor parte de su tiempo de trabajo lo dediquen a la producción y las ventas, sobre todo a la producción. A mucha distancia, un pequeño porcentaje, el 7,1 %, se dedica fundamentalmente a resolver los problemas de financiación y un 6 % a los de previsión y planificación, que debe corresponder a las empresas más tecnificadas y avanzadas.

Por tanto, estamos ante unas empresas con una estructura de dirección supersimplificada en las que el empresario se ocupa personalmente de casi todo, situación que por otra parte coincide con la detectada por otros muchos estudios²⁵. Sin embargo, la diferencia en la dedicación a estas tareas según el nivel de estudios es enorme. Mientras quienes tienen estudios primarios y medios dedican la mayor parte de su atención en primer lugar a la producción, los universitarios le dan un peso específico menor a esta actividad; sólo un 38,6 % de ellos la cita como primaria declarando que se dedican fundamentalmente a planificación y previsión, o a financiación.

Preguntados sobre cómo se informan de los temas que afectan a su empresa, casi la mitad respondió que a través de los clientes y, en segundo lugar, de ferias, asesores o gabinetes. Por tanto, sus contactos para obtener información son principalmente con amigos y conocidos del círculo profesional. No hacen demasiados esfuerzos para informarse y el factor de facilidad de acceso es particularmente sintomático del comportamiento de búsqueda de información de las pequeñas empresas.

Sin embargo, las fuentes de información de nuestros empresarios coinciden con la mayor parte de los estudios sobre pequeña empresa, donde el *cliente* juega un papel significativo. Las pequeñas empresas se comportan más como personas que como organizaciones en su actitud de búsqueda de información. El caso más paradigmático del papel que juega el cliente es Prato²⁶.

En Prato la difusión de la innovación está estimulada por la estrecha colaboración entre la industria y los proveedores de maquinaria textil, pero la mayoría de las veces son los *impannatori* quienes difunden la innovación; son los que proporcionan las materias primas, supervisan el ciclo de producción completo y venden los

productos acabados. Diseñan nuevos productos, los ofrecen a nuevos mercados y después organizan la producción para servir los pedidos obtenidos. Al operar en mercados mundiales con contactos en muchos niveles, traen a casa un conocimiento de la innovación y de las mejores prácticas.

En nuestro caso, sin embargo, el empresario es sumamente local, depende de las oportunidades y redes de información locales y de los progresos técnicos de sus clientes. Sus contactos son personales. Vive inmerso en una posibilidad de contactos de media hora de duración y su innovación y eficiencia depende, en la mayor parte de los casos, de la información disponible en esta área metropolitana. Prefiere las fuentes de información localmente accesibles y personales. Sólo intermitentemente tienen necesidad de profundizar y, por tanto, de un contacto continuo con un centro de investigación. Sus necesidades y su heterogeneidad son difíciles de atender a través de medios formales.

Con todo, podemos establecer algunas diferencias por edad y formación. Los más jóvenes son quienes más acuden para informarse a los gabinetes y asesorías técnicas, lo hace uno de cada tres, y también acuden más a los organismos oficiales. Se observa, por tanto, aquí un cambio de actitud en las nuevas generaciones, y un tener más en cuenta los organismos oficiales. Actitud que corresponde también a los que tienen formación universitaria, quienes utilizan asesorías, gabinetes y ferias, se informan mucho menos a través de los clientes y no acuden para nada a los organismos oficiales.

Sus principales necesidades de información son datos e informaciones cotidianas, rápidas y específicas. En el caso del Área Metropolitana la información de la que más se ven necesitados es la administrativa-legal-fiscal, seguida de la de mercados. Abrumados por el desconocimiento que la mayor parte de ellos tiene en los aspectos fiscales y por la reciente legislación al respecto, los pequeños empresarios valencianos, en discordancia con sus homólogos europeos, sienten aquí el peso de su preocupación. Para el resto de los estudios realizados en Europa, este primer lugar está ocupado por la información financiera, mientras que todos coinciden en el segundo lugar de información que más necesitan, que es la de los mercados, y ya a distancia la tecnológica²⁷.

²⁵ J. E. Bolton, *Report of the Committee of Inquiry on small firms*, London, 1971. Y también *Bolton ten years on*, J. Stanworth et al. (eds.), Gower, 1982.

²⁶ Sprint, «The impact of new technologies on mature industries: a case study of Prato», Prato, 1984, en G. P. Sweeney, *Innovations, entrepreneurs and regional development*, Frances Pinter, Londres, 1987.

²⁷ T. Weeb et al. (eds.), *Small business research: the development of entrepreneur*, Londres, Croom Helm, 1980.

Pero también aquí hemos de introducir algunas matizaciones respecto a las necesidades informativas de los nuevos empresarios, según el grupo de edades en que se sitúan o los estudios realizados. Quienes sólo tienen estudios primarios apenas dan importancia a la información tecnológica, mientras que quienes más se la dan son los de formación media y profesional. A su vez, los universitarios dan poco peso a la información administrativa-legal.

En el excelente y reciente estudio de G. P. Sweeney²⁸ sobre la innovación, el desarrollo regional y las pequeñas empresas se nos dice que las finanzas, su procedencia y disponibilidad, se citan como la necesidad de información dominante de las pequeñas empresas, que en la práctica alternan como máxima prioridad con la información sobre el mercado. La tecnología, de por sí, se sitúa en un lugar más bajo. La información sobre el mercado y sobre nuevos productos están estrechamente interrelacionadas, siendo ambas parte de esa búsqueda de nuevos negocios para sobrevivir que caracteriza a muchas pequeñas empresas.

La máxima prioridad concedida a las finanzas es inevitable, dados los débiles recursos financieros habitualmente disponibles para una pequeña empresa y la falta habitual de técnicas de dirección del empresario. Según Wickmann²⁹, en Dinamarca muchos empresarios tenían dificultades financieras y pocos habían solicitado los préstamos en condiciones ventajosas específicamente disponibles para ellos. Padeían de falta de asesoramiento financiero y de información, en los aspectos administrativos, para establecer un negocio. Otro informe identificaba la información financiera y de mercado y los informes sobre subvenciones públicas disponibles como barreras para la innovación³⁰.

En Francia (Sofres, 1983) se encontró también que las más importantes necesidades de los directores de pequeñas empresas eran: a) información sobre el mercado francés y su evolución, 83 %; b) disponibilidad de finanzas, 83 %; c) competencia francesa, 77 %.

En otros aspectos menos importantes, pero muy útiles en el campo de la información, el proyecto SPRINT³¹ que estudió los

²⁸ G. P. Sweeney, *op. cit.*

²⁹ J. Wickman, «Young growth in Danish trade and industry — entrepreneurs and their enterprises», Copenhague, 1983, en G. P. Sweeney, *op. cit.*

³⁰ L. D. Nielsen, «Government barriers to innovation by small firms in Denmark», en G. P. Sweeney, *op. cit.*

³¹ SPRINT, 1985, *op. cit.*

empresarios de Prato ha subrayado otras necesidades de información, basadas en: a) proveedores y subcontratistas, b) proveedores de servicios, c) disponibilidad de materias primas, d) maquinarias y piezas de repuesto, e) disponibilidad de gente con experiencia que busca trabajo, etc. Aunque las asociaciones comerciales de Prato emiten mucha información en sus boletines y en otras informaciones, este tipo de informaciones no está disponible en la empresa cuando lo necesitan.

Si hemos insistido en este capítulo es porque lo consideramos de mucha importancia para una institución pública como el IMPIVA, que puede ejercer el papel de apoyo informativo. Conviene subrayar que la calidad de la información es la característica que distingue a las empresas innovadoras, técnicamente avanzadas y que tienen éxito, de las que no lo tienen. En un mundo en el que la empresa está obligada a tomar decisiones únicas y cruciales, la adquisición, almacenaje y utilización de la información se convierte en la actividad más importante³².

Respecto a la opinión sobre el papel que debería jugar la Administración Pública, dos de cada tres piensan que debe fomentar y encauzar los asuntos económicos y la iniciativa privada, es decir, que la Administración ha de ser intervencionista para apoyar a la pequeña empresa, y sólo uno de cada tres opina que debe permanecer al margen de los asuntos económicos y de la iniciativa privada, es decir, que no ha de intervenir para nada. El porcentaje de los intervencionistas es significativamente superior, lo cual indica que buena parte de ellos desea la intervención y ayuda tanto del Estado como del gobierno regional. No hemos podido profundizar más en esta pregunta para conocer en qué aspectos y cómo desean dicha intervención.

En los sistemas democráticos, el apoyo a las pequeñas empresas ha sido después de la II Guerra Mundial una estrategia económica e industrial de todos los grandes partidos y de los gobiernos regionales³³. En Italia ha formado parte de todos los programas políticos de la Democracia Cristiana como soporte fundamental de su ideología. El Partido Comunista les ha apoyado constantemente desde las instituciones, bien para atraerse al sector de la clase media a las

³² D. Lamberton, «Information, economic analysis and public policy», *Prometheus*, 2, junio 1983, pp. 174-180.

³³ L. Weiss, *Creating capitalism. The state and small business since 1945*, Oxford, Basil Blackwell, 1988.

filas de su electorado, bien para desfascistizar este segmento de las clases sociales, bien para obtener su apoyo en los gobiernos regionales o porque muchos pequeños empresarios han sido también militantes entre sus filas.

En Gran Bretaña ya hemos visto que fueron los laboristas quienes impulsaron el informe Bolton con la creencia de que, estimulando este sector, terminarían con el dogma de la importancia de las economías de escala para hacer frente a la competencia internacional y, desde el período de la recesión, con la creencia de que podrían generar empleo, política que ha seguido la señora Thatcher, aunque con finalidades diferentes.

Pero lo que más necesitan de la Administración, tal como han manifestado ellos mismos, son los servicios de financiación, ya que casi dos de cada cuatro piensan que los organismos oficiales deberían proporcionar en primer lugar este tipo de servicios, seguido de la información sobre mercados y la asesoría jurídico-fiscal. Después de proporcionar servicios de financiación e información sobre los mercados, parece que existe unanimidad —con más peso entre los universitarios— para que la Administración les proporcione servicios de formación profesional.

La necesidad de los servicios de financiación por parte de los organismos oficiales, y el deseo que así lo hagan, es paralelo al rechazo que muestran respecto a la banca y los servicios que ofrece, puesto que más del 80 % piensa que la banca no favorece el ascenso y crecimiento de la pequeña y mediana empresa. Esta actitud del pequeño empresario valenciano respecto al capital financiero ya fue detectada incluso en el estudio citado de J. Picó, basado en una encuesta a empresarios con más de 50 trabajadores.

Resumiendo, podríamos decir que existe una actitud muy favorable respecto a los organismos oficiales, pero que no se ve favorecida por los servicios que éstos prestan, puesto que o bien no son conocidos, no son los adecuados, o no son los que ellos creen que deberían ser para favorecer el crecimiento de la pequeña empresa, sobre todo en financiación y mercados a la par. Y la prueba evidente es el poco uso que hacen de ellos.

Desde el punto de vista ideológico, el pequeño empresario no ha cambiado casi nada y todavía identifica mucho el negocio empresarial con la propiedad privada y poco con la profesionalidad. Diríamos, pues, que en ese sentido tenemos todavía un empresario tradicional y probablemente conservador, puesto que el 81,7 % piensa, ante una pregunta disyuntiva, que la empresa ha de ser un ne-

gocio estable y duradero, no sólo porque está implicado el patrimonio personal y familiar, sino porque es una garantía de futuro, frente a un 18,3 % que cree que puede ser una actividad temporal de su vida que cambiaría o no en función de su satisfacción profesional. Quizá en este 20 % de empresarios es donde encontremos a los emprendedores más arriesgados, dinámicos y profesionalizados, aquellos que ya no identifican empresa y patrimonio en la misma aventura.

Conclusión

Asumiendo los riesgos que comporta toda simplificación, vamos a reducir la complejidad de situaciones que traslucen los resultados de la encuesta para proponer una tipología empresarial básica, no sin antes recordar y subrayar algunos rasgos comunes a casi todos los nuevos empresarios encuestados.

Detrás de cada pequeña empresa hay siempre un modelo familiar que condiciona estrechamente sus características estructurales, sus posibilidades de futuro, financieras, el proceso de toma de decisiones, etc. Este es un hecho capital que no suele tener en cuenta el análisis económico cuando se aproxima al mundo de la empresa y que, sin embargo, muchas veces tiene más capacidad explicativa que la cuenta de resultados. El recurso a la autofinanciación es también, en una medida muy importante, un rasgo presente en la práctica totalidad de las empresas, así como la concepción patrimonial de las mismas.

Más allá de los papeleos burocráticos, la relación con la Administración es muy escasa, cosa que no deja de resultar sorprendente en estos momentos en que proliferan las ayudas oficiales de todo tipo, particularmente para las nuevas iniciativas empresariales.

Nuestra impresión general es que seguimos encontrándonos ante un empresario enemigo de asumir grandes riesgos y de talante conservador, es decir, un empresario alejado del individuo dinámico y emprendedor schumpeteriano. Una clase empresarial cerrada sobre las urgencias cotidianas de la empresa y muy poco permeable a todo lo que no sea la batalla diaria, como lo demuestra el dato importantísimo de que sólo un 25 % es consciente de que en 1992 va a producirse un acontecimiento económico de primer orden —la con-

solidación del mercado único europeo— que puede determinar el futuro de su empresa.

Pero el análisis de resultados a través de las clásicas tablas de doble entrada, que aquí no hemos podido reproducir por motivos obvios, nos ha permitido también aislar algunas variables con capacidad discriminante. Por ejemplo, alrededor de la mitad de las «nuevas» empresas en realidad proceden de otras; alrededor de la mitad de los nuevos empresarios proceden del trabajo asalariado, y en su gran mayoría se han visto forzados a convertirse en empresarios; los que no proceden del trabajo asalariado tienden a ser atraídos con mayor frecuencia hacia la posición empresarial por motivaciones positivas. Para construir la tipología empresarial resultante de toda la investigación, hemos escogido dos de esas variables discriminantes: el motivo principal por el que se creó la empresa y el nivel de estudios, variables que por otra parte están fuertemente relacionadas con la situación laboral anterior y el oficio u ocupación del padre. Todo parece indicar que nos encontramos ante dos tipos empresariales extremos y un tercero intermedio.

El primer tipo, que podemos calificar de *tradicional*, incluye a más del 50 % de los encuestados y está formado por aquellos empresarios que se han visto forzados a crear la empresa huyendo de la situación laboral anterior. Tienen solamente estudios primarios y proceden del trabajo asalariado, siendo en su gran mayoría hijos de obreros. Se trata del grupo con actitudes menos innovadoras, el más preocupado por la presión fiscal, el más proclive a utilizar tecnología no informatizada tanto de primera como de segunda mano y el que menos invierte en la cualificación del personal. Estos empresarios dedican casi todo su tiempo a la producción, viajan muy poco, se informan de los asuntos relativos a la empresa sobre todo a través de los clientes, y la información que más necesitan es la de carácter administrativo-legal-fiscal; entienden y les preocupa la competencia, sobre todo en términos de precios, y sus empresas son las que menos se han renovado desde 1980.

El segundo tipo, que podemos calificar de *modernizante*, incluye a más del 15 % de los encuestados y está formado por los empresarios vocacionales, los que se han visto positivamente motivados para iniciar la carrera empresarial, tienen estudios medios o universitarios y son, en gran medida, hijos de profesionales o pequeños empresarios. Algunas de las empresas que ponen en marcha responden ya a la iniciativa de varios socios y no sólo individual o familiar. Estos empresarios entienden la competencia sobre todo en términos

de calidades, son los que más utilizan tecnologías informáticas y quienes más invierten en la cualificación del personal (aunque siempre muy poco). Dividen su tiempo entre producción y ventas, pero dedicando bastante a planificación; viajan con cierta frecuencia, se informan sobre todo a través de asesores y gabinetes, y la información que más necesitan se refiere a los mercados. Desde su creación en 1980, la mitad de estas empresas se ha renovado ya en alguno de sus aspectos.

Este pequeño grupo es, en definitiva, el que más puede sintonizar con las declaraciones, intereses y propósitos de los directores de los institutos tecnológicos y el más preparado para hacer frente a la situación que se perfila a partir de 1992. Son los empresarios que probablemente acabarán dando el salto para introducirse en el segmento de las empresas de tamaño mediano, más estables y mejor dotadas tecnológicamente.

El tercer tipo incluye no más del 35 % de los encuestados y está constituido por los empresarios que comparten rasgos con los dos tipos anteriores. La encuesta no permite deducir cuál va a ser la evolución de cada uno de estos tres tipos en el próximo futuro, y en todo caso esto es algo sobre lo que resulta aventurado pronunciarse.

Podemos afirmar, por tanto, que durante los años 80 *no ha aparecido un nuevo tipo de empresario*, es decir un empresario con rasgos definidos que lo diferencien claramente y en forma dominante sobre los demás o, lo que es lo mismo, un segmento de empresarios de nuevo cuño. El empresario valenciano actual sigue coincidiendo en gran medida con el empresario valenciano clásico, aunque con algunos matices diferenciales, como acabamos de señalar en la tipología descrita. En ese sentido, el medio social del que arrancan los itinerarios empresariales continúa siendo de manera determinante el propio mundo de la empresa, entendiendo por tal dos tipos de micro-sistemas sociales: 1) la familia con tradición empresarial, y 2) el medio laboral artesano pequeño empresarial. En efecto, el nuevo empresario es o hijo de empresario o un trabajador cualificado con varios años de experiencia previa en el mismo sector en que aparece la nueva empresa.

SOCIOLOGIE

D U T R A V A I L 3/88

SOMMAIRE

- Olivier Galland*
399 Représentations du devenir et reproduction sociale: le cas des lycéens d'Elbeuf.
- Michelle Durand*
419 Les rapports État-industrie, un cadre d'analyse: le cycle du produit.
- Ramon Barcelo*
443 Transmission héréditaire et systèmes de production: le cas de la Soule (Pyrénées-Atlantiques).

NOTE DE RECHERCHE

- G. de Terssac, J.-L. Soubie et J.-P. Neveu*
461 Systèmes experts et transferts d'expertise.

NOTE CRITIQUE

- Philippe Bernoux*
479 La fin de la division du travail? Préface à la traduction française du livre de H. Kern et M. Schumann (à paraître).

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 (ffc)
Extranjero: 400 FF
Cada número: 82 FF
Extranjero: 110 FF

La pequeña empresa en el Reino Unido

Graeme Salaman *

Antecedentes

El Informe Bolton de 1971 pronosticaba un declive a largo plazo en el sector de la pequeña empresa en lo referente tanto a su tamaño global como a su participación en la actividad económica. Es probable que Bolton sobreestimara esta tendencia debido a la periodización de la comparación histórica: la década de 1960 fue una época especialmente mala para la pequeña empresa en el Reino Unido. A pesar de esta dificultad y de los notorios problemas de medición en este campo, lo cierto es que ha habido un incremento en el número de pequeñas empresas desde que Bolton escribió su informe. Por ejemplo, dentro del sector manufacturero, en 1963 el 94,1 % de las empresas eran pequeñas; en 1980 este porcentaje había alcanzado casi un 97 % (Curran, 1986). De modo similar, en lo que respecta al empleo, los pequeños establecimientos daban trabajo al 27 % de la mano de obra manufacturera en 1973, pero en 1979 el porcentaje era del 30 % (Ganguly y Bannock, 1985, citado en Curran, 1986). En cuanto al sector servicios, y ateniéndonos a la definición de pequeña empresa utilizada por la Economist Intelligence Unit (menos de 100 empleados), el 99 % de las empresas eran clasificadas como pequeñas en 1980 y empleaban al 45 % de los trabajadores de este sector. En las ventas al por menor, los servicios profesionales y

* Open University, Londres.
«Small Businesses in the UK». Este artículo se presentó como ponencia al II Congreso Internacional de Sociología del Trabajo, Bolonia, febrero de 1986. Se publica con la autorización de la revista *Sociologia del Lavoro*, donde verá la luz próximamente. Traducción de Pilar López Máñez.

científicos y la construcción, las pequeñas empresas emplean a casi la mitad de los trabajadores de estos sectores (Curran, 1986, p. 265).

El número de autónomos sin trabajadores a su cargo, que es omitido de las estadísticas sobre las pequeñas empresas, también es digno de ser señalado. Entre 1979 y 1984, el número de autónomos se incrementó en un 32 %, hasta llegar a los 2,5 millones de personas, que es la cifra más alta desde 1921. Pero sólo una pequeña minoría de los autónomos se dedicaban a la manufactura; el 17 % eran profesionales liberales; y los artistas y directivos constituían otras categorías importantes (Curran, 1986).

Las pequeñas empresas son también importantes dentro de la economía sumergida, en la cual florece un número significativo pero empíricamente indeterminado de ellas. Sin embargo, estos datos deben ser comparados con las cifras de otros países. En lo que respecta al empleo en la manufactura dentro de las pequeñas empresas, los porcentajes son los siguientes: Dinamarca (1973), 52 %; Italia (1971), 47 %; Alemania Occidental (1970), 37 %; Reino Unido (1976), 22,6 % (Boissevain, 1980).

Sin embargo, dado que el número de pequeñas empresas se ha incrementado en el Reino Unido, ¿cómo se puede explicar esto y en qué reside su importancia? Bannock relaciona el incremento del número de pequeñas empresas, al menos en parte, con la recesión, ya que en épocas de recesión las grandes empresas se retiran de las actividades periféricas, dejando así un espacio para las pequeñas empresas. Asimismo, las grandes empresas dependen con frecuencia de la actividad de una multitud de pequeñas empresas, a la vez que las mantienen, y el personal que se queda sin trabajo puede muy bien verse incitado a aprovechar esta oportunidad para poner en marcha una pequeña empresa. Como subraya Curran, no hay que ver en las pequeñas empresas residuos de etapas anteriores del capitalismo, sino elementos generados y sostenidos sistemáticamente, entre otros factores, por los mismos hechos que otros comentaristas han considerado como la causa de la asfixia de las pequeñas empresas: el creciente dominio de las grandes empresas. Un ejemplo importante de esto es la reciente expansión de los acuerdos de franquicia (Curran y Burrows, 1986, p. 273). Como condiciones favorables al establecimiento y desarrollo de la pequeña empresa se han citado la actividad intensiva en mano de obra, la subcontratación, la innovación tecnológica a pequeña escala y la variabilidad del mercado. Todos estos factores ofrecen una oportunidad a la pequeña empresa (Scase y Goffee, 1980, p. 21).

La importancia de la pequeña empresa es explicada convencionalmente por las disfunciones de los monopolios, las organizaciones a gran escala y la concentración del mercado (y en especial la escasa disposición de los directivos profesionales a actuar de forma arriesgada y a innovar); las ventajas de las pequeñas empresas para las grandes (por ejemplo, como subcontratistas); el útil papel de la pequeña empresa para ajustarse a las variedades de pequeño volumen de una demanda de consumo especializada; el papel de la pequeña empresa para amortiguar las fluctuaciones en el empleo; y la pretendida superioridad de las condiciones de trabajo en la pequeña empresa. El papel de la pequeña empresa en el desarrollo y el uso de las innovaciones ha sido especialmente subrayado, después del trabajo de Abernathy y Utterbach para el Centre for Policy Alternatives del MIT. El argumento de estos autores será analizado más adelante (Rothwell y Zegveld, 1982).

Estos argumentos sociológicos serán examinados posteriormente. También hay que subrayar que estos argumentos tienen actualmente un significado práctico. Dentro del thatcherismo, son fundamentales para una concepción de la revitalización capitalista que parte de los dos supuestos de la tesis sociológica: que la pequeña empresa es más armoniosa y está menos controlada por los sindicatos y que es más innovadora y emprendedora. Esta tesis es, en parte, práctica y, en parte, ideológica. La pequeña empresa, como observan Scase y Goffee, es considerada como «... una solución a uno de los principales problemas a los que se enfrenta la industria, tal como diagnostican empresarios, directores y políticos: el de la gestión de la mano de obra» (Scase y Goffee, 1980, p. 16). Pero su significado real no es de carácter práctico, sino ideológico: ofrecen una concepción de la naturaleza del capitalismo y de los capitalistas que resulta muy conveniente para el thatcherismo: un capitalismo libre de la interferencia del Estado, como producto de unas cualidades humanas naturales, como resultado heroico del esfuerzo individual, como evidencia no de las desigualdades y divisiones de clase, sino de las diferencias naturales en las cualidades y la energía humanas. El éxito comercial, la innovación y la iniciativa son considerados como derivados de unas cualidades individuales, y no de la organización ni del Estado.

La sociología de la pequeña empresa. Algunas cuestiones clave

Dentro del Reino Unido, el interés sociológico por la pequeña empresa ha sido muy variable en cuanto a su intensidad, pero sorprendentemente constante en cuanto a su punto de mira. Por supuesto, la sociología industrial tradicional ha recurrido a los escritos de los teóricos clásicos para justificar el hecho de haberse centrado primordialmente en las instalaciones industriales a gran escala como representantes de la forma organizativa paradigmática del capitalismo avanzado, como representantes del escenario ideal para la conciencia de clase, la alienación, la división anómica del trabajo, la burocracia, etc. Dentro de este paradigma, la pequeña empresa ha sido considerada como algo residual, atípico, teóricamente anormal y poco interesante.

Sin embargo, como señala Ingham, también es posible considerar que muchas de las cuestiones centrales que sirven de base a la sociología de la pequeña empresa se derivan de observaciones de los primeros teóricos. Así, por ejemplo, en lo que respecta a uno de los temas principales, Durkheim señala: «... La industria a pequeña escala, en la que el trabajo está menos dividido, muestra una relativa armonía entre los trabajadores y el empresario. Es sólo en la industria de gran escala donde estas relaciones revisten un carácter enfermo» (Durkheim, 1933, p. 356, citado en Ingham, 1967, p. 239).

Como se señaló antes, el interés sociológico británico tiende a centrarse en dos cuestiones interrelacionadas: las relaciones de trabajo características de la pequeña empresa y la pretendida relación entre la estructura y la función internas, por un lado, y la conducta organizativa, y especialmente la propensión a innovar, por otro. Trataremos sucesivamente estas cuestiones.

Las relaciones de trabajo dentro de la pequeña empresa

Debemos comenzar con el argumento clásico de Lockwood de que ciertos aspectos de la experiencia laboral estructuran las percepciones de clase (Lockwood, 1975). Lockwood hace especial hincapié en el papel de las relaciones entre los propios trabajadores, por un lado,

y entre los trabajadores y los empresarios, por otro, en la estructuración de las imágenes sociales. Con respecto al tipo de imagen social idealizada que Lockwood describe como «tradicionalista-deferencial» y que, como se ha sugerido, gira en torno a la deferencia hacia los superiores en estatus y en clase, Lockwood señala que ésta se desarrolla allí donde los trabajadores están directamente vinculados a sus empresarios y la autoridad es personal y no particularista. En estas circunstancias, argumenta Lockwood, las relaciones laborales son definidas en unos términos no exclusivamente económicos.

Este argumento cuenta con tres elementos clave: que las actitudes hacia la estructura de clase, la autoridad de la dirección de la empresa, etc., forman un conglomerado; que este conglomerado tiende a desarrollarse en unas formas específicas de relaciones de trabajo; y sobre todo, que el tipo de estructura característico de la pequeña empresa tiende a fomentar la deferencia entre los trabajadores. Desarrollado lógicamente, este argumento podría sugerir que es más probable que los trabajadores de estas empresas admitan la legitimidad de su situación y la autoridad de sus superiores, que sean menos desgraciados y que opongan menos resistencia al ejercicio de tal autoridad. Esta tesis acerca de los trabajadores de la pequeña empresa está muy extendida.

La tesis de Lockwood es criticable porque simplifica la relación entre la imagen diferencial y la situación laboral, subestima el papel de los factores ajenos al trabajo y simplifica el propio concepto de deferencia. Newby ha sugerido que la deferencia debería ser considerada como una forma de adaptación conductual a la dependencia con respecto al empresario. De este modo, la pretendida conexión entre el empleo en la pequeña empresa y las actitudes deferenciales de clase parece ahora bastante tenue. Además, las investigaciones de Curran sugieren que el tamaño, por sí solo, no parece ser un factor significativo a la hora de determinar las imágenes de clase de los trabajadores, mientras que las subculturas industriales sí parecen desempeñar un papel importante. La tesis de que el pequeño tamaño de la empresa está relacionado con unos hábitos de voto deferenciales (es decir, con un apoyo al conservadurismo) no ha encontrado tampoco un respaldo empírico (Curran, 1980).

El análisis de la relación entre el tamaño de la empresa y la actitud y la conducta de los trabajadores ha sido desarrollado por Ingham, quien argumenta que está mediatizada por el papel de la elección de los trabajadores: los trabajadores eligen trabajar en pequeñas empresas por las ventajas extraeconómicas que éstas ofrecen;

se sienten atraídos por el grado de burocratización relativamente bajo de las pequeñas empresas, que determina a su vez el grado de estructuración de las tareas, el grado de informalidad de la interacción, las relaciones de autoridad personalizadas y las posibilidades de ascenso. El impacto de estos factores se amplifica cuando los trabajadores tienen una orientación expresiva hacia su trabajo, es decir cuando valoran el trabajo como un fin en sí. Los aspectos más burocráticos de la pequeña empresa resultan, pues, sumamente atractivos para estos trabajadores. Esta simetría entre la orientación del trabajador y las relaciones de trabajo generará un compromiso moral por parte del trabajador que tendrá consecuencias para su conducta en el trabajo y para las relaciones laborales.

¿Es válida esta tesis? ¿Se caracterizan las pequeñas empresas por no ser burocráticas? ¿Eligen los trabajadores trabajar en las pequeñas empresas porque valoran especialmente estos rasgos? ¿Están estos trabajadores más «moralmente comprometidos» en su trabajo que otros, y tiene esto consecuencias para su disposición a realizar actividades sindicales?

a. Hay pruebas de que los propietarios de las pequeñas empresas están poco dispuestos a delegar el control y a contratar personal directivo y técnico especializado (Bolton, 1971; Stanworth y Curran, 1986). En cambio, parecen desear conservar la autoridad y consecuencia a mantener formas de control «orgánicas», flexibles y no burocráticas (Goffee y Scase, 1985). (También hay pruebas de que las formas de organización frecuentemente desarrolladas por las pequeñas empresas pueden resultar un verdadero obstáculo para su crecimiento por encima de este tamaño.) Sin embargo, muchos autores han señalado que la formalización y la centralización del control varían independientemente: unos más centralizados pueden coexistir con unas líneas de autoridad e incluso servir de apoyo a una autoridad sumamente centralizada e incluso autocrática. Esta falta de elementos burocráticos puede no tener implicaciones automáticas para la interacción informal o para las relaciones de autoridad personalizadas. Y de hecho puede reducir de forma positiva las oportunidades de ascenso, ya que éste se limita a los miembros de la familia o será sumamente arbitrario.

b. En general, los datos disponibles sobre los puestos de trabajo de la clase obrera no corroboran la idea de una elección por parte del trabajador sobre la base de una búsqueda sistemática o de unos objetivos coherentes. Asimismo, la tesis de Ingham subestima el

papel de los factores involuntarios, las redes sociales y el azar en la elección del puesto de trabajo. Y, lo que es más significativo, subestima el papel de los criterios y los objetivos de los empresarios. Es de esperar que los empresarios no sean en modo alguno indiferentes al tipo de trabajadores que contratan. Curran y Stanworth argumentan que las actitudes de *laissez-faire* distintivas de los propietarios de pequeñas empresas, unidas a su necesidad constante de reducir los costes y sacar provecho de cualquier ventaja que pueda proporcionar su tamaño llevan a que estos propietarios traten activamente de emplear a trabajadores jóvenes, baratos y, posiblemente, relativamente poco cualificados.

Además, es muy probable que, dadas las circunstancias y el escaso margen de las pequeñas empresas, éstas formen parte del mercado secundario de trabajo, y que busquen y contraten al personal menos atractivo para las grandes empresas: trabajadores relativamente poco cualificados, con menos experiencia y más vulnerables. La investigación de Curran puso de manifiesto que los trabajadores de las pequeñas empresas son, en general, más jóvenes, están menos preparados, tienen menos experiencia y suelen estar menos afiliados a los sindicatos que los de las grandes empresas (Curran, 1981, p. 113). Las pruebas disponibles no sugieren que los trabajadores de las pequeñas empresas seleccionen su puesto de trabajo sobre la base de sus orientaciones con respecto a éste, sino que únicamente tienen acceso a ciertos tipos de trabajo (en las pequeñas empresas) por su mala situación en el mercado. Sin embargo, no se puede suponer que todas las pequeñas empresas se caracterizan necesariamente por recurrir al mercado de trabajo secundario: el sector industrial al que pertenecen y su base tecnológica son también factores importantes (Curran y Burrows, 1986, p. 271).

c. En cuanto a las orientaciones hacia el trabajo y la elección al respecto, la investigación de Curran y Stanworth sugiere que los trabajadores de las pequeñas empresas no dan muestras de haber elegido su empleo o de estar especialmente preocupados por los aspectos «intrínsecos» del trabajo. Más evidente es la relativa falta de cualificación entre los trabajadores de las pequeñas empresas y su nivel relativamente inferior de satisfacción con respecto a su puesto de trabajo (al menos tal como lo indica su «apego» en comparación con los trabajadores de las grandes empresas). Curran y Stanworth afirman que los trabajadores de las pequeñas empresas de su muestra no se distinguían por sus orientaciones expresivas hacia el trabajo, como argumentaba Ingham (Curran y Stanworth, 1979).

En consecuencia, no es probable que la experiencia en materia de trabajo y empleo de los trabajadores de las pequeñas empresas sea notablemente superior a la de los trabajadores de las grandes empresas. De hecho, es muy probable que, dada la situación marginal de las pequeñas empresas y su necesidad de conseguir una ventaja competitiva en un medio sumamente hostil, unida a la vulnerabilidad de los trabajadores de las pequeñas empresas, éstos estén especialmente expuestos a las privaciones y vicisitudes del empleo dentro de una sociedad capitalista. Los trabajadores de las pequeñas empresas están peor pagados que sus colegas de las grandes empresas; las pequeñas empresas tienden a respetar menos la legislación en materia de empleo (Curran, 1986, p. 37).

d. En lo que respecta a la naturaleza y la forma de las relaciones entre los trabajadores y la dirección dentro de la pequeña empresa, la tesis de que éstas son más armoniosas que las que se dan dentro de las grandes empresas cuenta con un aparente respaldo. Hay pruebas de que los niveles de sindicación y las incidencias de las huelgas son inferiores en las pequeñas empresas (Rainnie, 1985; Curran y Stanworth, 1981). Sin embargo, sería imprudente afirmar, partiendo de estos datos, que las relaciones entre los trabajadores y la dirección dentro de las pequeñas empresas son por ello más armoniosas. Es más difícil organizar a los trabajadores en las pequeñas empresas, en parte por los altos niveles de rotación en el trabajo. A menudo, la razón de la falta de sindicación no reside en las actitudes de los trabajadores, sino en la oposición de los empresarios. Una investigación sobre las actitudes de los trabajadores de las pequeñas empresas sugiere que sus opiniones sobre la importancia y el papel de los sindicatos y las huelgas difieren poco o nada de las de sus colegas de las grandes empresas (Curran y Stanworth, 1981). De forma similar, la idea de que los trabajadores de las pequeñas empresas tienen unas relaciones más estrechas y menos formales con sus jefes que los trabajadores de las grandes empresas no es corroborada por las pruebas existentes (Curran y Stanworth, 1981).

En resumen, el elemento clave del modelo sociológico de la pequeña empresa —que de algún modo representa una forma de organización del trabajo más armoniosa y menos alienante— ha resultado falso. Esta tesis distorsiona gravemente los hechos. En la realidad se observa que las relaciones y las experiencias de trabajo dentro de la pequeña empresa son muy similares a las que tienen lugar dentro de la grande. Podría suceder que las empresas pequeñas fueran esencialmente similares a las grandes, salvo en el hecho de

que son más pequeñas, y a menudo, desde el punto de vista del empleo, menos agradables. Esta conclusión no sería sorprendente. Las pequeñas empresas se desarrollan en un contexto de lucha competitiva dentro de un marco económico cada vez más hostil. El director-propietario, para asegurar su supervivencia, debe desplegar todos los recursos de la pequeña empresa a fin de producir bienes y servicios a un precio competitivo, puede muy bien sufrir con frecuencia fuertes fluctuaciones en la demanda y puede también ser menos capaz que las grandes empresas de dominar y estructurar la demanda. Una forma obvia de responder a estos desafíos sería reforzar el control sobre la mano de obra y reducir su coste.

Las pequeñas empresas y la innovación: los argumentos

El segundo elemento clave del enfoque sociológico de la pequeña empresa en el Reino Unido es la tesis de que hay una estrecha relación entre el tamaño, por un lado, y la capacidad de innovación y la creatividad, por otro. Esta tesis se basa en cuatro argumentos interrelacionados: el de que la pequeña empresa tiene una forma de organización que tiende a ser más innovadora, el de que la separación entre la propiedad y el control da lugar a un estrato de directivos profesionales que están más interesados en su propia carrera y en su seguridad personal y sectorial a la hora de arriesgarse y buscar beneficios para los accionistas, el de que la posición social del propietario de la pequeña empresa fomenta la innovación, y el de que la ideología de los propietarios de pequeñas empresas es una innovación de clase.

1. El argumento acerca de la relación entre estructura e innovación se basa en una distinción muy arraigada en la sociología británica entre las formas orgánica y mecanicista (Burns y Stalker, 1961), o burocrática y profesional (Stinchcombe, 1970), de regulación y control organizativos. Estos tipos de control varían en cuanto a la base sobre la que se consigue el control y se estructura la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa, oponiéndose normalmente la regulación organizativa a la toma de decisiones sobre la base de unos criterios personales, profesionales o gremiales,

En consecuencia, no es probable que la experiencia en materia de trabajo y empleo de los trabajadores de las pequeñas empresas sea notablemente superior a la de los trabajadores de las grandes empresas. De hecho, es muy probable que, dada la situación marginal de las pequeñas empresas y su necesidad de conseguir una ventaja competitiva en un medio sumamente hostil, unida a la vulnerabilidad de los trabajadores de las pequeñas empresas, éstos estén especialmente expuestos a las privaciones y vicisitudes del empleo dentro de una sociedad capitalista. Los trabajadores de las pequeñas empresas están peor pagados que sus colegas de las grandes empresas; las pequeñas empresas tienden a respetar menos la legislación en materia de empleo (Curran, 1986, p. 37).

d. En lo que respecta a la naturaleza y la forma de las relaciones entre los trabajadores y la dirección dentro de la pequeña empresa, la tesis de que éstas son más armoniosas que las que se dan dentro de las grandes empresas cuenta con un aparente respaldo. Hay pruebas de que los niveles de sindicación y las incidencias de las huelgas son inferiores en las pequeñas empresas (Rainnie, 1985; Curran y Stanworth, 1981). Sin embargo, sería imprudente afirmar, partiendo de estos datos, que las relaciones entre los trabajadores y la dirección dentro de las pequeñas empresas son por ello más armoniosas. Es más difícil organizar a los trabajadores en las pequeñas empresas, en parte por los altos niveles de rotación en el trabajo. A menudo, la razón de la falta de sindicación no reside en las actitudes de los trabajadores, sino en la oposición de los empresarios. Una investigación sobre las actitudes de los trabajadores de las pequeñas empresas sugiere que sus opiniones sobre la importancia y el papel de los sindicatos y las huelgas difieren poco o nada de las de sus colegas de las grandes empresas (Curran y Stanworth, 1981). De forma similar, la idea de que los trabajadores de las pequeñas empresas tienen unas relaciones más estrechas y menos formales con sus jefes que los trabajadores de las grandes empresas no es corroborada por las pruebas existentes (Curran y Stanworth, 1981).

En resumen, el elemento clave del modelo sociológico de la pequeña empresa —que de algún modo representa una forma de organización del trabajo más armoniosa y menos alienante— ha resultado falso. Esta tesis distorsiona gravemente los hechos. En la realidad se observa que las relaciones y las experiencias de trabajo dentro de la pequeña empresa son muy similares a las que tienen lugar dentro de la grande. Podría suceder que las empresas pequeñas fueran esencialmente similares a las grandes, salvo en el hecho de

que son más pequeñas, y a menudo, desde el punto de vista del empleo, menos agradables. Esta conclusión no sería sorprendente. Las pequeñas empresas se desarrollan en un contexto de lucha competitiva dentro de un marco económico cada vez más hostil. El director-propietario, para asegurar su supervivencia, debe desplegar todos los recursos de la pequeña empresa a fin de producir bienes y servicios a un precio competitivo, puede muy bien sufrir con frecuencia fuertes fluctuaciones en la demanda y puede también ser menos capaz que las grandes empresas de dominar y estructurar la demanda. Una forma obvia de responder a estos desafíos sería reforzar el control sobre la mano de obra y reducir su coste.

Las pequeñas empresas y la innovación: los argumentos

El segundo elemento clave del enfoque sociológico de la pequeña empresa en el Reino Unido es la tesis de que hay una estrecha relación entre el tamaño, por un lado, y la capacidad de innovación y la creatividad, por otro. Esta tesis se basa en cuatro argumentos interrelacionados: el de que la pequeña empresa tiene una forma de organización que tiende a ser más innovadora, el de que la separación entre la propiedad y el control da lugar a un estrato de directivos profesionales que están más interesados en su propia carrera y en su seguridad personal y sectorial a la hora de arriesgarse y buscar beneficios para los accionistas, el de que la posición social del propietario de la pequeña empresa fomenta la innovación, y el de que la ideología de los propietarios de pequeñas empresas es una innovación de clase.

1. El argumento acerca de la relación entre estructura e innovación se basa en una distinción muy arraigada en la sociología británica entre las formas orgánica y mecanicista (Burns y Stalker, 1961), o burocrática y profesional (Stinchcombe, 1970), de regulación y control organizativos. Estos tipos de control varían en cuanto a la base sobre la que se consigue el control y se estructura la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa, oponiéndose normalmente la regulación organizativa a la toma de decisiones sobre la base de unos criterios personales, profesionales o gremiales,

y son considerados apropiados a unas condiciones diferentes, uno de cuyos rasgos clave es el grado de familiaridad de los problemas a los que se enfrenta el personal organizativo. Se argumenta que cuanto menos regulada está la forma de organización, más probable es que permita unas respuestas creativas a los problemas.

Sin embargo, este argumento plantea algunas dificultades. La principal de ellas ha sido sugerida ya antes: que la pequeña empresa, aunque en apariencia sea relativamente poco burocrática, puede depender de unas formas de control que no fomentan la delegación de poderes y la asunción de riesgos. De hecho, se podría argumentar que el ejercicio de una autoridad personal, autocrática y centralizada, cuando va unido a valoraciones poco claras de los puestos de trabajo y de la autoridad, no genera innovación, sino inseguridad y ansiedad. En segundo lugar, las formas de control sugeridas por estas tipologías exigen una considerable cantidad de análisis y subdivisiones posteriores: no son monolíticas. Unas formas de control aparentemente «orgánicas» pueden consistir en una formalización laxa y en una centralización estricta del control. De modo similar, la forma «burocrática» de control consiste, como se ha demostrado, en una serie de subtipos diferentes. Finalmente, no está del todo claro que una forma «orgánica» de control organizativo lleve necesariamente a la innovación: lo único que implica es que los problemas se resuelven recurriendo al juicio personal sobre la base de la experiencia y de unos criterios profesionales, lo que podría provocar respuestas varias, pero no necesariamente innovadoras, que se salen de los enfoques y soluciones convencionales. Aún no se ha podido identificar la forma organizativa más propicia a la innovación. Por último, el argumento sobre la importancia de la estructura organizativa para la innovación pasa por alto el papel y la importancia de las estructuras sistemáticas de apoyo en el desarrollo de la innovación: la inversión en I + D, por ejemplo.

Además, como se ha señalado, el estilo de dirección personal, «fraternal», característico de la pequeña empresa, podría muy bien ser un importante problema si la empresa tuviera éxito y necesitara crecer. La mayoría de los propietarios de pequeñas empresas carecen de la capacidad de dirección necesaria para hacer frente al crecimiento.

2. La idea, derivada en última instancia de la tesis de Burnham sobre las consecuencias de la escisión entre propiedad y control —la «revolución en la dirección de la empresa» [*managerial revolution*]

de que las pequeñas empresas tienden a ser innovadoras supone que la combinación de propiedad y control en una sola persona tiende

a incrementar la asunción de riesgos y la iniciativa, mientras que los directivos profesionales que no son propietarios tienden a perseguir metas sectoriales o al menos a no estar tan dispuestos a asumir riesgos en la búsqueda de unas ganancias de las que, en su calidad de no propietarios, no se beneficiarán.

Este no es el lugar para repetir una vez más las complejas y minuciosas réplicas a la tesis de Burnham. Baste decir (aunque en 1988 huelgue hacerlo) que la importancia de la rentabilidad, medida constante y abiertamente por el nivel de los beneficios sobre el activo, no es ciertamente un rasgo menos dominante en las grandes empresas públicas que en las pequeñas empresas privadas. El propósito último e irrenunciable de la empresa no es diferente, porque sea grande o pequeña, pública o privada. Y aunque no hay nada en el gran tamaño que garantice la eficiencia, hemos visto que no es más probable que el pequeño tamaño fomente sistemáticamente la búsqueda de ganancia y crecimiento por encima de otras consideraciones.

Igualmente problemática es la importancia dada a la motivación personal. Un supuesto básico —e indiscutido— de la revolución es la dirección de la empresa y de su inesperado, aunque no ilegítimo retoño —la celebración thatcherista del carácter innovador de la pequeña empresa— es que el comportamiento de la empresa es el resultado de la motivación personal y que, por tanto, la modificación de esta motivación es la base necesaria de la revitalización económica. (De aquí la importancia dada a los incentivos fiscales.) Este argumento, sumamente dudoso desde el punto de vista empírico, trata de plantear el análisis en términos de individuos y no de sistemas. La validez del argumento es, pues, menos significativa que su papel en el intento de reemplazar el análisis estructural de los requisitos del capitalismo, y de las presiones que este sistema engendra para las empresas de cualquier tamaño, por una consideración —nunca satisfactoriamente resuelta— de las fuentes de la motivación humana. (En realidad, como subraya Curran, 1986, el análisis de las características personales del empresario es una de las formas de investigación más frecuentes en el área de la pequeña empresa.)

Dejando a un lado las cuestiones de la motivación, la personalidad de los empresarios, la forma de pensar de los innovadores, etc., sigue en pie la pregunta clave: ¿qué presiones se ejercen sobre las empresas dentro del capitalismo y cómo saben los que controlan estas empresas, ya sean directivos, asalariados o propietarios, y ya

sean las empresas grandes o pequeñas, qué han de hacer, cómo han de hacerlo, y cómo han de dirigir a su personal para asegurarse de que hace lo necesario? Y, una vez hecho esto, ¿cómo saben qué han de hacer después? Las respuestas a estas preguntas no surgen automáticamente ni siquiera para los propietarios de las pequeñas empresas. De hecho, una de las conclusiones constantes de las investigaciones en esta área es que la forma de organización y el estilo de dirección típicos del director-propietario de la pequeña empresa es un obstáculo real para la eficiencia y el crecimiento.

3. Se ha sugerido que las pequeñas empresas ofrecen una vía especialmente atractiva de ascenso y movilidad a los que tienen menos posibilidades de ocupar posiciones asalariadas de clase media. Es probable que las mujeres y los miembros de las minorías étnicas estén desproporcionadamente representados en las pequeñas empresas. Esto se puede explicar en términos de unas culturas específicas étnicas o sexuales, como forma de reacción a unas oportunidades cerradas en otras partes o como resultado de unas estructuras de apoyo dentro de la comunidad étnica. Haciéndose eco, en una forma un tanto simplista, de la tesis de Weber sobre el papel de la ética protestante en el desarrollo de las actividades capitalistas, se ha argumentado que el empresario de la pequeña empresa es habitualmente un individuo marginal, un intruso, al que le son negadas las vías convencionales de acceso al éxito y que, por consiguiente, se ve obligado a resolver su necesidad de triunfar de forma independiente y autónoma (Chall, 1985). Este modelo puede ser utilizado conjuntamente con las explicaciones basadas en las características personales del empresario.

El problema de esta tesis estriba en su concepción de la relación entre el hecho de poner en marcha o llevar una pequeña empresa y el hecho de ser innovador o emprendedor. Obviamente, no todos los propietarios de pequeñas empresas —ni siquiera una minoría de ellos— son una cosa u otra. No se puede comparar el hecho de hacerse cargo del negocio familiar de la esquina con el hecho de poner en marcha una empresa consultora de *software* para ordenadores; y podría muy bien suceder que muchos de los negocios más frecuentes entre las minorías étnicas, como por ejemplo los restaurantes étnicos, no fueran probables vehículos para la expresión de la innovación. De hecho, las industrias donde las pequeñas empresas están especialmente implantadas son, con frecuencia, aquellas que son intensivas en mano de obra y en las que las ventajas competitivas no son el resultado de la innovación, sino de la maximización

de la ventaja de la dirección de la empresa en el intercambio esfuerzo-salario.

4. Finalmente, un análisis de clase de los pequeñoburgueses —grupo que incluiría a los propietarios de las pequeñas empresas— sugiere que mantienen valores distintivos acerca de su trabajo: una creencia en las ventajas de la independencia; una aversión hacia la burocracia, el control y el Estado; y un rechazo del cambio. Estos valores tienen un significado obvio en el Reino Unido en la década de 1980, al representar tan claramente como representan muchas de las convicciones ideológicas del actual gobierno Thatcher. Pero a nivel práctico, también se ha argumentado que las personas con tales valores tienden especialmente a establecer organizaciones emprendedoras, a aplicar su energía a sus empresas, a buscar enérgicamente el éxito de éstas y a no sentirse tentadas por la vida segura y cómoda del trabajo dentro de una organización a gran escala: son empresarios antes que arribistas.

Sin embargo, hay pruebas que, si bien confirman la fuerza de estos valores entre los pequeñoburgueses, también muestran que tales valores tienden a ser un serio obstáculo para la eficiencia de la dirección de la pequeña empresa (al desalentar la delegación de poderes y la contratación de personal cualificado) y llevan a los propietarios a preferir la supervivencia a pequeña escala a la inevitable pérdida de control resultante del crecimiento. También se ha sugerido que, en la práctica, algunos propietarios de pequeñas empresas —los tenderos— «... son en su mayor parte hombres de ambiciones limitadas, hombres que aspiran a unos ingresos cómodos y constantes y cuya meta es el desarrollo de un buen negocio, no un imperio. La forma de abordar el experimento y la innovación es sumamente cautelosa, y más de las tres cuartas partes de la muestra no expresaron interés alguno por cambiar la forma en que llevaban su negocio» (Bechhofer *et al.*, 1974, p. 477).

5. Parece ser, pues, que tanto teórica como conceptualmente, dista de estar claro por qué se ha de esperar que las pequeñas empresas generen innovación. Sin embargo, sigue siendo necesario examinar empíricamente esta pregunta: ¿hay alguna prueba de que la innovación en las pequeñas empresas sea desproporcionada?

Las pequeñas empresas y la innovación: las pruebas

La Comisión de las Comunidades Europeas (Archivo Europeo 18/80, 1980) argumenta que las pequeñas empresas «... son un componente esencial de la estructura industrial de nuestros países... son una fuente de dinamismo y vitalidad para la economía... las pequeñas y medianas empresas constituyen en concreto un vehículo especialmente bien adaptado para el desarrollo y la difusión de la innovación a través de todo el tejido industrial».

El argumento de que las pequeñas empresas contribuyen desproporcionadamente a la innovación se inspira en una serie de debates sociológicos como los antes analizados, pero también se deriva del modelo del proceso de innovación de Abernathy y Utterback. Este modelo distingue dos etapas en el desarrollo vital de los productos, la de fluidez y la de madurez, y argumenta que en el estado fluido, cuando la innovación es frecuente, las empresas tienden a ser pequeñas y a tener una organización informal y un espíritu emprendedor. En la etapa de madurez, los productos están sumamente estandarizados. La ventaja competitiva se consigue ahora gracias a pequeñas diferenciaciones de los productos y a recortes de los costes basados en la innovación en el proceso. Las empresas son ahora mayores y están más formalizadas y burocratizadas (Abernathy y Utterback, 1978). Sin embargo, habría que señalar que, contrariamente a esta tesis, durante muchos años se ha aceptado comúnmente dentro de la sociología que el tamaño grande y el poder monopolista eran requisitos previos clave para el cambio técnico (Galbraith, 1967).

Es conveniente distinguir entre innovación en el producto e innovación en el proceso y entre la mejora de los productos y procesos existentes y la introducción de nuevos productos y procesos. Todos y cada uno de estos factores constituyen una forma de innovación (ACARD, 1978).

Hay pruebas que parecen confirmar el argumento de que las pequeñas empresas contribuyen de manera significativa a la innovación. Por ejemplo, el crecimiento de la industria de los semiconductores en Silicon Valley fue debido a las actividades innovadoras de pequeñas empresas. A pesar del dominio de las grandes empresas en la invención y la innovación, las pequeñas empresas desempeñaron un papel clave en el desarrollo y la explotación de estas invenciones (Rothwell y Zegveld, 1982, p. 28). Estos autores argumentan

que Silicon Valley ofrece un claro ejemplo del paso de la innovación en el producto a la innovación en el proceso. Las investigaciones muestran que de las 380 principales innovaciones introducidas durante el período 1953-1973 en los Estados Unidos, el 48 % se dieron en empresas pequeñas y medianas, con menos de 1 000 trabajadores. Asimismo, su productividad innovadora (el gasto en I + D en relación con la innovación) fue cuatro veces mayor que la de las grandes empresas (National Science Foundation, 1976, citado en Adams, 1981, p. 68).

Sin embargo, estos descubrimientos no nos dicen nada acerca de la necesaria relación entre el tamaño pequeño y la innovación, ya que una serie de estudios sugieren que esta relación, ya es sumamente incierta y variable.

Por ejemplo, un estudio de Freeman (1971) descubrió que en el Reino Unido las pequeñas empresas realizaron cerca de un 10 % de las innovaciones, pero emplearon a cerca de un 25 % de la mano de obra y fueron responsables de un 21 % de la producción. La Science Policy Research Unit (1981) sugiere que durante el período 1945-1969 las pequeñas empresas realizaron un porcentaje de innovaciones mayor que las grandes, pero entre 1970 y 1980 este modelo se invirtió. Una valoración global del papel innovador de las pequeñas empresas realizada por la OCDE afirma que, en conjunto «... observamos que las pequeñas y medianas empresas existentes en la mayoría de los países han hecho relativamente pocos esfuerzos innovadores, y que se han creado pocas nuevas empresas innovadoras. Estos dos hechos combinados son bastante preocupantes, ya que muestran que hay algún tipo de obstrucción» (OCDE, 1982, p. 63, citado en Adams, 1981, p. 69).

Como han afirmado Rothwell y Zegveld (1982), la pregunta clave no debería ser: ¿son las pequeñas empresas más o menos innovadoras que las grandes?, sino: ¿en qué sector industrial, y en qué etapa del ciclo industrial y con qué tipos de innovaciones, es probable que contribuyan las pequeñas empresas? Además, como argumentan estos autores, es conveniente tratar de identificar aquellos rasgos característicos de la pequeña empresa que favorecen u obstaculizan la innovación. Rothwell y Zegveld identifican una serie de factores clave, los más importantes de los cuales son la comercialización, la dirección y la comunicación interna.

Adams corrobora y amplía estos puntos. Observa que la innovación exige frecuentemente una pericia técnica y profesional que es posible que las pequeñas empresas no puedan o no quieran per-

mitirse; que las operaciones a pequeña escala pueden tener problemas para obtener información y ayuda exterior, y que la estructura informal de la dirección de las pequeñas empresas, unida a menudo al dominio de un director-propietario autocrático y centralizador, da como resultado una insuficiente delegación de poderes y, por consiguiente, una ineficiencia en las funciones clave, y especialmente en la comercialización y la dirección. También es evidente que si la pequeña empresa está dispuesta a innovar, es más probable que lo haga en unos sectores que en otros: es decir, allí donde los requisitos de capital no son elevados, donde no es necesaria una distribución a gran escala y donde los costes de I + D no son enormes. Además, las pequeñas empresas tienden a innovar más en la etapa de «fluidez» temprana de una industria (Rothwell y Zegveld, 1982).

Conclusión

Este artículo ha abordado la cuestión de la pequeña empresa a partir de dos temas principales que, como se ha argumentado, han dominado el enfoque de estos fenómenos por parte de la sociología británica. Estos dos temas son las relaciones internas de las pequeñas empresas y las actividades externas de estas empresas y especialmente su propensión a innovar. Se ha señalado que ambos temas proceden de debates anteriores dentro de la disciplina. También se ha argumentado que estos temas están estrechamente relacionados, ya que se afirma que las relaciones laborales internas tienen consecuencias para la actividad externa.

Y sin embargo, y éste es el principal argumento de este artículo, también se ha argumentado que ambos temas distorsionan seriamente la realidad. Ofrecen una imagen incorrecta de la estructura y el proceso de la pequeña empresa. Defienden (o a menudo suponen) el carácter singular de las relaciones laborales dentro de la pequeña empresa y el carácter innovador de ésta, aunque los datos disponibles tienden a negar tanto las características internas especificadas como la capacidad de innovación supuestamente derivada de ellas.

Se nos plantea, pues, una especie de misterio: ¿por qué la visión de la pequeña empresa de la sociología británica ha sido tan sistemáticamente miope y distorsionada? En parte, la respuesta podría ser que las pequeñas empresas han sido tradicionalmente tan mar-

ginales dentro de la corriente principal de la sociología industrial británica como residuales dentro de la corriente principal del desarrollo económico británico. La sociología industrial se ha centrado en las grandes organizaciones con múltiples instalaciones y las ha definido como típicas y fundamentales; al ser, en consecuencia, definidas las pequeñas empresas como residuales y atípicas, han quedado en gran medida sin estudiar. Por consiguiente, ha sido posible hacer generalizaciones sobre ellas, cuando ocasionalmente han sido visibles, a la luz de otros debates contemporáneos más de moda.

Más preocupante que este mero olvido es la posibilidad de que las concepciones académicas acerca de la pequeña empresa hayan estado de alguna manera determinadas por las ideas políticas e ideológicas imperantes acerca de la pequeña empresa y su papel. Hemos visto que el *thatcherismo* da una gran importancia a la pequeña empresa, de la que piensa que está libre de la interferencia del Estado, libre de la interferencia de los trabajadores organizados, que representa el puro juego de las fuerzas del mercado y canaliza el ingenio y el espíritu emprendedor de cualquiera que tenga el valor de mejorar, sin la interferencia seductora, pero traicionera, de la organización a gran escala, y que es, por consiguiente, creadora e innovadora y ofrece un escape de la apatía y la inercia corporativistas. También hemos visto que esta concepción ideológica de la pequeña empresa es compartida por los mismos propietarios de pequeñas empresas. Y, lo que es bastante más inesperado, hemos descubierto que también es compartida, de forma algo menos abierta, por la propia sociología. La explicación de esto es, posiblemente en parte, la explicación del atractivo de este y otros valores del *thatcherismo*: que si tiene éxito es porque sabe hacerse eco de la convicción profundamente arraigada —en la sociedad e incluso en la sociología— de que esta visión de la pequeña empresa es un elemento importante y constante de la ideología capitalista, el cual resulta atractivo e influyente precisamente porque ofrece una visión de la pequeña empresa (y del capitalismo pequeño-burgués) que, dada su misma influencia, es fácilmente aceptado como algo natural y dado por supuesto.

- Sociología del Trabajo
- Abernathy, W. J. y Utterback, J. M. (1978), «Patterns of industrial innovation», *Technology Review*, vol. 80, núm. 7.
- Adams, A. (1982), «Barriers to product innovations in small firms», *European Small Business Journal*, vol. 1, núm. 1.
- Advisory Council For Applied Research and Development (1978), *Industrial Innovation*, Londres, HMSO.
- Bechhofer, F.; Elliot, B.; Rushforth, M., y Bland, R. (1974), «The petty bourgeois in the class structure», en Parkin, F., comp., *The social analysis of class structure*, Londres, Tavistock.
- Boisevain, J. (1984), «Small entrepreneurs in contemporary Europe», en Ward, R. y Jenkins, comps., *Ethnic communities in business*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bolton, J. E. (1971), *Report of the Committee of Inquiry on Small Firms*, Londres, HMSO.
- Burns, T. y Stalker, G. M. (1961), *The management of innovation*, Londres, Tavistock.
- Curran, J. (1981), «Class imagery, work environment and community», *British Journal of Sociology*, vol. 32, núm. 1.
- Curran, J. y Burrows, R. J. (1986), «The sociology of petit capitalism», *Sociology*, vol. 20, núm. 2; vol. 1, núm. 3.
- Curran, J. y Stanworth, J. (1979), «Self selection and the small firm worker», *Sociology*, vol. 13, núm. 3.
- , (1981), «Size of workplace and attitudes to industrial relations», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 19, núm. 1.
- Freeman, C. (1971), «The role of small firms in innovation in the UK since 1945», Research Report no. 6 for the Bolton Report.
- Ganguly, P. y Bannock, G. (1985), *UK small business statistics and international comparisons*, Londres, Harper and Row.
- Goffee, R. y Scase, R. (1985), «Proprietorial control in family firms», *Journal of Management Studies*, vol. 22, núm. 1.
- Ingham, G. (1967), «Industrial behaviour», *Sociology*.
- Lockwood, D. (1975), «Sources of variation in working class images of society», en Bulmer, M., comp., *Working class images of society*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
- National Science Foundation (1976), «Indicators of international trends in technological innovation», *NSF 6889*, Washington.
- Rainnie, A. F. (1985), «Is small beautiful?», *Sociology*, vol. 19, núm. 2.
- Rothwell, R. y Zegveld, W. (1982), *Innovation and the small and medium sized firm*, Londres, Frances Pinter.
- Scase, R. (1982), «The petty bourgeoisie and modern capitalism», en Giddens, A. y Mackenzie, G., comps., *Social class and the division of labour*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Scase, R. y Goffee, R. (1980), *The real world of the small business owner*, Londres, Croom Helm.
- Stinchcombe, A. (1970), «Bureaucratic and craft administration of production», en Grusky, Oscar y Miller, George, comps., *The sociology of organisations*, Nueva York, Free Press.
- Weber, Max (1965), *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*, Londres, Allen and Unwin [La ética protestante y el espíritu del capitalismo, Madrid, Península, 1969].

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 4/88

SOMMAIRE

- Elie Cohen*
509 Patrons, entrepreneurs et dirigeants: Avant-propos.
- Bernd Marin*
515 Qu'est-ce que le patronat? Enjeux théoriques et résultats empiriques.
- Henri Weber*
545 Cultures patronales et types d'entreprises: esquisse d'une typologie du patronat.
- Michel Bauer*
567 Grands patrons, capital, État et entreprise: «Les 200» révèlent...
- Elie Cohen*
587 Formation, modèles d'action et performance de l'élite industrielle: l'exemple des dirigeants issus du corps des Mines.
- Pierre-Éric Tixier*
615 Légitimité et modes de domination dans les organisations.
- Elisabeth Campagnac*
631 L'ascension de Francis Bouygues: pouvoir patronal et système d'entreprise.

Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil

John Humphrey *

Introducción

En la literatura sobre el trabajo es aún muy frecuente encontrarse con el determinismo tecnológico, así como con la afirmación de que hay un vínculo relativamente estable entre las tecnologías y la organización del trabajo. En las teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo, por ejemplo, se afirma a menudo que las estructuras del mercado de trabajo están determinadas por «la estructura de la tecnología» (Piore, 1975, p. 147), e incluso hay teóricos radicales de la segmentación del mercado de trabajo que mantienen la existencia de un fuerte vínculo entre la tecnología y las formas de control del trabajo (Edwards, 1979, p. 179). Tanto las comparaciones entre países con sistemas sociales, económicos y políticos muy diferentes como el contraste directo entre los centros de trabajo en ellos ofrecen una fuente inmediata de hipótesis de trabajo estimulantes y una clara refutación del determinismo tecnológico. Si examinamos las multinacionales que exportan tecnologías idénticas a un país menos desarrollado y que pueden también desear recrear en él modelos similares de organización del trabajo, podemos demostrar muy claramente que la organización del trabajo se ve afectada

* Institut of Development Studies, Universidad de Sussex, Reino Unido. El autor desea dar las gracias a los miembros del Industrialization Cluster del IDS por sus comentarios a un borrador anterior de este artículo que fue presentado a la «Table Ronde Internationale: Le comparision internationale dans l'étude du travail industrielle: problèmes méthodologiques». Paris, 1-3 de junio de 1988, organizada por el Groupe de Sociologie du Travail, CNRS.
«Beyond the critique of technological determinism: an examination of studies of work in Brazil». Traducción de Pilar López Máñez.

por factores tales como la organización y la fuerza de los sindicatos, la calidad de la mano de obra disponible, la existencia de un excedente de mano de obra y el sistema de trabajo nacional de un exceso de mano de obra y el sistema de trabajo nacional de un exceso de mano de obra y el sistema de trabajo nacional de un exceso de mano de obra.

Pero tal vez los resultados inmediatos sean demasiado seductores. La comparación directa entre dos fábricas lleva a un resultado muy claro —diferencias en la organización del trabajo—, pero ofrece demasiadas explicaciones posibles. Este artículo examina la obra de Coriat (1981) e Hirata (1981, 1984) sobre las cuestiones relacionadas con la transferencia de tecnología de las multinacionales a Brasil y las diferencias entre los modelos de trabajo que se observan en ellas y en las operaciones de las casas centrales. Intenta mostrar cómo la crítica del determinismo tecnológico a través de la comparación entre centros de trabajo emparejados en diferentes países plantea problemas a ambos autores. También examina algunas de las formas en que se puede conseguir que las comparaciones entre países desarrollados y países en desarrollo descansen sobre bases más sólidas.

Explicación de la especificidad de Brasil

Hirata y Coriat examinan la transferencia de tecnología y las prácticas laborales con el fin de criticar el determinismo tecnológico. Ambos escritores ofrecen claros ejemplos de tecnología similar o idéntica utilizada con diferentes divisiones y organización del trabajo. Las pruebas son convincentes y la tesis digna de consideración. Las multinacionales que montan fábricas en Brasil organizan el empleo y el trabajo de formas muy diferentes. El proceso de producción no puede ser reproducido cuando la fábrica se instala en un nuevo país. Hirata demuestra que los tipos de trabajo polivalentes y los círculos de control de calidad (CCC) no han podido ser recreados por las empresas japonesas en Brasil. En el caso de Coriat, el estudio de Brasil demuestra que la intención y el constante deseo de la dirección de reproducir en Brasil el modelo de organización de trabajo utilizado en Francia se han visto frustrados por las condiciones locales.

En su exposición inicial del problema, Hirata argumenta que la relación entre la tecnología y el «sistema de control social» es muy vaga y define inicialmente las diferencias como variaciones nacionales:

Nos gustaría mostrar que el sistema de control social es relativamente independiente de las opciones tecnológicas, que la transferencia de técnicas productivas a otros lugares de producción no implica necesariamente la transferencia de los métodos de organización y de división del trabajo [...]. Para una misma tecnología se pueden estudiar diferentes modos de división social (clases, sexo) del trabajo según la nacionalidad de origen de las empresas y según el país receptor [1981, p. 60].

Un examen de las multinacionales japonesas y francesas en Brasil muestra una gran variedad de factores que influyen en los modelos de organización del trabajo. En el caso de las empresas japonesas, se mencionan las diferencias culturales entre Japón y Brasil y se subraya el papel de los nissei, la segunda generación de japoneses en Brasil, como puente entre ambos. En el caso de las multinacionales francesas, Hirata analiza los aspectos en que las condiciones en Brasil son aún más favorables que en Francia a los modelos de coacción y vigilancia asociados con el taylorismo. Tanto las empresas francesas como las japonesas, argumenta Hirata, se enfrentan al problema de la baja eficiencia de la mano de obra brasileña, especialmente la no cualificada, lo que se atribuye a la alta tasa de rotación del personal y a la desigualdad del sistema educativo (1981, pp. 61-68). También se afirma que esto conduce al «desarrollo de una organización nacional del trabajo pese a un proceso de trabajo internacionalizado» (1981, p. 68).

Esta última observación es ilustrada por un análisis de las empresas petroquímicas en Brasil. En Japón los equipos de trabajo polivalentes son utilizados para realizar funciones dentro y fuera de la sala de control, mientras que en Brasil los trabajadores desempeñan funciones específicas. Además de esto, argumenta Hirata, las diferencias en el derecho a las vacaciones y en el modo en que se toman éstas tienen un impacto en el tamaño de los equipos de trabajo, que son mucho más amplios en Brasil que en Japón (1981, p. 69). Algunos de los argumentos son desarrollados en un artículo posterior sobre el taylorismo, que amplía el análisis de la polivalencia y la especificidad en las fábricas petroquímicas, examinando con más detalle la relación entre el empleo vitalicio, la antigüedad y el trabajo flexible en Japón y apunta los efectos del absentismo, las vacaciones y el nivel inferior de automatización de algunas tareas periféricas en Brasil (1984, pp. 205-206). Este último artículo examina, asimismo, la adaptación de las prácticas laborales taylorizadas a las altas tasas de rotación del personal (1984, pp. 201-202) y de

sarrolla la comparación entre las cadenas de montaje en Francia y en Brasil planteada en el artículo anterior. Finalmente, Hirata analiza las condiciones en que se podrían introducir en Brasil los CCC, sistiendo en que la adaptación de los CCC a las condiciones brasileñas puede asumir dos formas: a) la reproducción de las condiciones existentes en Japón que hacen posibles los CCC —estabilidad en el empleo, sobre todo— o, b) un cambio en la forma en que tales círculos están organizados en Japón por medios tales como la limitación del acceso a los mismos y la oferta de recompensas con un valor real (1984, pp. 208-210). La primera opción es considerada improbable a causa de las diferencias entre Japón y Brasil en lo que respecta al mercado de trabajo, las estructuras jurídicas, la intervención económica del Estado y la historia del movimiento obrero (1983, p. 65).

Este análisis hace hincapié en la variabilidad de la organización del trabajo. Hirata argumenta, por ejemplo, que los diferentes modelos de resistencia sindical llevan a un incremento de las prácticas tayloristas en Brasil y a una reducción simultánea de las mismas en Francia (1984, p. 210). En ocasiones, el argumento subraya los factores históricos y socioculturales de una forma que sugiere una especificidad nacional o una «organización nacional del trabajo». Aunque se especifiquen los factores nacionales relevantes, las diferencias son demasiado grandes y obedecen a demasiadas variables como para permitir una comparación. Hirata resume del siguiente modo sus resultados:

Estos resultados muestran que no hay una única división del trabajo y que la adopción o el rechazo de las prácticas de gestión tayloristas depende, más allá de las opciones puramente tecnológicas, de varios factores de orden sociocultural e histórico [1984, p. 210].

A pesar de este hincapié en los múltiples determinantes, Hirata señala normalmente una única diferencia clave entre Brasil, por un lado, y Francia o Japón, por el otro, aun cuando esta diferencia varíe de un caso a otro. Un número limitado de variables parecen tener un papel explicativo importante, lo que sin duda sugiere que no se plantea un argumento convincente en favor de la especificidad cultural.

El análisis de Coriat plantea cuestiones teóricas similares (e importantes): las condiciones de la transferencia tecnológica, la formación de mercados de trabajo duales y los aspectos sociales de la

organización del trabajo. Una fábrica de cemento francesa en Brasil es comparada con una fábrica perteneciente a la misma empresa en Francia que fue el tema de un artículo anterior (1980). Coriat trata de demostrar que el determinismo tecnológico no ofrece una explicación suficiente de ninguna de estas cuestiones, y de hecho el estudio del caso brasileño está dirigido a tal fin. Coriat demuestra que la empresa, enfrentada a las especificidades de la mano de obra brasileña, sólo transfirió al Brasil las partes centrales de la tecnología de producción (dejando las zonas periféricas menos automatizadas), consiguió una utilización inferior de la capacidad de producción y empleó unos equipos de trabajo mucho mayores y más especializados. Aunque la dirección atribuía esta diferencia a la calidad inferior de la mano de obra brasileña, Coriat argumenta que el problema real es la falta de una mano de obra con un conocimiento de las instalaciones, una «memoria técnica». Esto no se debe a que la mano de obra en Brasil sea de alguna forma inadecuada (como sugiere la dirección), sino que es más bien el resultado de los bajos salarios, el mercado local de trabajo y las malas condiciones de trabajo (1981, pp. 37-38). Coriat considera que el problema ha sido creado en parte por la propia dirección, que se niega a ofrecer seguridad en el empleo, y esboza las políticas de contratación y empleo que, según él, incrementarían la estabilidad y formarían un colectivo de trabajo a la vez coordinado y responsable (1981, pp. 38-40). «Para un mismo conjunto técnico —y hasta cierto punto— se pueden y se deben concebir y aplicar políticas de mano de obra diferentes», concluye Coriat (1981, pp. 44-45). Esta postura mantiene que los procesos de producción tienen aspectos tanto técnicos como sociales, y que unos y otros se modifican de acuerdo con la situación social en la que están insertos.

Sin embargo, es difícil convertir este análisis en un enunciado más positivo de las condiciones para una transferencia de tecnología o de las condiciones sociales, económicas y políticas para el uso y control de la mano de obra. Son demasiados los factores relacionados con la oferta de trabajo —el aislamiento regional de las instalaciones, la falta de un mercado de mano de obra local cualificada, el hecho de que los supervisores de primer grado busquen un puesto de trabajo en las oficinas y los ingenieros no deseen supervisar la producción (1981, pp. 33-36)— que se pueden distinguir. No está claro si la política de la dirección por sí sola podría resolver el problema (ofreciendo una mayor estabilidad en el empleo) o si hay problemas más amplios y difíciles de solucionar, como la escasez de

2
supervisores e ingenieros y la existencia de oportunidades de trabajo más interesantes para ellos.

Además, hay un problema teórico más importante. La comparación que hace Coriat entre las industrias del cemento de Brasil y Francia parte de una rotunda afirmación sobre la transferencia de tecnología:

[...] Un proceso de producción es la combinación de un sistema técnico y un sistema social, ninguno de los cuales puede ser «transferido» a espacios socioeconómicos diferentes de aquellos en los cuales y para los cuales fueron concebidos sin tropezar con dificultades y obstáculos concretos [1981, p. 24].

El poder de persuasión de este argumento reside en la idea de que en un espacio socioeconómico diferente, los sistemas social y técnico estarán desajustados porque han sido diseñados para un espacio socio-económico específico. Este argumento es mucho más convincente que la simple afirmación de que cuando cambian partes relevantes del contexto cambian también ciertos aspectos del proceso de producción. Sin embargo, Coriat no ofrece una especificación del espacio socio-económico, que podría ser utilizada para explicar muchas variaciones en la organización del trabajo, pero sólo a costa de convertirse en una tautología: las variaciones o dificultades de la organización del trabajo definirían la extensión del espacio socio-económico. Si la transferencia de un proceso de producción de una fábrica donde la sindicación es fuerte, a otra donde no lo es en la misma ciudad, plantea problemas de adaptación, ¿significa esto que hay dos espacios socioeconómicos distintos? Definir el espacio socioeconómico como una «sociedad nacional» también plantea problemas. Podría ser una definición demasiado amplia, ya que algunas tecnologías pueden ser transferidas más allá de las fronteras nacionales sin grandes problemas, pero también podría ser demasiado estricta, ya que algunas tecnologías no pueden ser transferidas dentro de las fronteras nacionales.

Estos problemas quedan ilustrados por la comparación de Hirata entre las cadenas de montaje en Brasil y Francia. La debilidad de los sindicatos en Brasil, unida a la abundancia de mano de obra en las principales zonas urbanas, hace que Brasil sea más idóneo que Francia para ciertas prácticas tayloristas. No parece haber obstáculos ni dificultades, sino todo lo contrario. Se podría sugerir que Francia es ahora menos idónea para tales prácticas que cuando fueron aplicadas allí por vez primera, pero aun así, lo cierto es que no hay

dificultades para adaptar cadenas de montaje en Brasil aun cuando no hayan sido concebidas allí. El análisis de Hirata muestra cómo el uso de «Olimpiadas de la producción» o de patines de ruedas incrementa la productividad en Brasil (1984, p. 204), pero evidentemente no sería tolerado en Francia ahora y ni siquiera lo habría sido cuando las cadenas de montaje fueron introducidas por vez primera en Francia.

Comparaciones mediante emparejamientos de fábricas

Como consecuencia lógica de la crítica del determinismo tecnológico, tanto Coriat como Hirata utilizan las comparaciones entre parejas de fábricas para aportar argumentos más generales sobre la transferencia de tecnología o sobre la relación entre tecnología y empleo. Ambos autores muestran contrastes entre Brasil, por un lado, y Francia o Japón, por otro, señalando un factor en Brasil que no es el mismo que impera en el país natal de la multinacional que transfiere la tecnología como la razón por la cual ni la tecnología implantada en Brasil es idéntica (sobre todo en lo que respecta a las operaciones periféricas) ni la organización del trabajo en torno a esta tecnología es la misma. El hincapié en la transferencia de tecnología y en las operaciones dentro de la misma empresa reduce el campo visual a la cuestión de por qué una empresa no puede reproducir el proceso de producción en otro medio, o por lo menos opta por no hacerlo. Si no se reproduce el proceso de producción, la razón debe residir en el medio externo a la fábrica.

Esta estrategia sólo tiene sentido si se supone que en todos los casos hay una sola variable nacional y uniforme que es la principal responsable de las diferencias observadas en la organización del trabajo. Si la variable no es nacional y uniforme, entonces no se puede considerar que la fábrica representa la situación nacional. Una fábrica en una parte de Brasil o de Francia representa simplemente las peculiaridades de esa parte del país. De forma similar, si las diferencias entre las fábricas son el resultado de «accidentes de la historia» tales como un modelo concreto de desarrollo de las relaciones laborales a nivel local o una política local de dirección de la empresa, entonces la comparación entre parejas de fábricas pierde su relevancia. Si no se parte del supuesto de que las razones de las diferencias

son significativas y no accidentales, la comparación deja de ser válida. Coriat, por ejemplo, utiliza la fábrica de cemento para ilustrar una observación general acerca de Francia y Brasil, y no sólo para hablar de una fábrica o de una región.

El estudio de Gallie sobre la integración social y las nuevas tecnologías ilustra muy bien esta cuestión. Gallie parte del hecho de que aunque Blauner y Mallet coincidían en considerar que la tecnología industrial cambia las actitudes de los trabajadores con respecto a la dirección de la empresa, llegaban a conclusiones totalmente opuestas en cuanto a los cambios que surgen. La comparación entre las actitudes de los trabajadores en Francia y Gran Bretaña muestra de modo concluyente que varios aspectos de los argumentos de Blauner y Mallet no se tienen en pie. Gallie descubrió, por ejemplo, que los trabajadores en Francia deseaban tener un control mayor sobre la toma de decisiones estratégicas, pero no así los de Gran Bretaña (pp. 128-131). Los trabajadores en Francia estaban descontentos por la diferencia entre sus salarios y los de los directivos, pero los trabajadores en Gran Bretaña no (p. 71). Gallie estudia parejas de fábricas, examinando el tamaño de la fábrica, la tecnología y la organización del trabajo: no se puede mantener que éstos sean factores determinantes de las diferencias en las actitudes de los trabajadores. Una vez debidamente emparejadas las fábricas, la causa de las diferencias ha de buscarse en otra parte.

A fin de proporcionar una explicación de estas diferencias, Gallie apela, más allá del centro de trabajo, a factores generales relacionados con los sindicatos y la dirección de la empresa. Para ello, tiene que estar seguro de que sus fábricas son representativas de estos factores externos. Utiliza dos mecanismos principales para comprobarlo. En primer lugar, utiliza la selección de dos fábricas de cada país para controlar empíricamente los efectos de la región (1978, pp. 40-41) y el nivel de la tecnología (1978, pp. 102-103). Este último punto se ve facilitado por la argumentación de Gallie de que la tecnología en las refinerías de petróleo es bastante uniforme, de modo que en la comparación se puede considerar que la tecnología es constante. En segundo lugar, especifica al principio del texto que desde la perspectiva de su enfoque, los modelos de poder de la dirección de la empresa y la naturaleza del movimiento sindical son las variables clave, y luego argumenta que todos ellos son uniformes dentro de cada país y diferentes entre un país y otro (1978, pp. 30-34).

La comparación de Sorge *et al.* ofrece otro ejemplo de la misma

estrategia. Estos autores examinaron la división del trabajo utilizada en el torneado y fresado con máquinas de control numérico en Gran Bretaña y la República Federal de Alemania. La variabilidad del sector requería el control del tamaño de la fábrica y de la producción discontinua, lo que exigía un mínimo de cuatro fábricas en cada país. El factor clave para explicar las diferencias entre estos países era, según estos autores, «las tradiciones imperantes en la sociedad» (1983, p. 39), y se argumentaba que «la estabilidad de las tradiciones dentro del área sociotécnica global no será modificada por la incidencia de la microelectrónica» (1983, p. 39). Este rasgo persistente de cada una de las sociedades nacionales explicaría así las diferencias observadas entre las fábricas. Otros rasgos persistentes que variaban entre Gran Bretaña y Alemania Occidental, como las relaciones laborales, eran descartados por medio de argumentos teóricos, y el análisis procedía a ofrecer una explicación fascinante y plausible de por qué la programación de las máquinas de control numérico está más arraigada en la República Federal de Alemania que en Gran Bretaña.

Las estrategias utilizadas por Gallie y Sorge *et al.* no resuelven, sin embargo, los problemas a los que se enfrentaban Hirata y Coriat. En primer lugar, la estructura industrial de Brasil es muy heterogénea, tanto a nivel sectorial como regional. Este factor, unido a la heterogeneidad de las estrategias de la dirección, debida en parte a la transferencia de las prácticas de la casa central a las filiales brasileñas de las multinacionales (como sugiere Hirata) da lugar a una gran variación en las relaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores. También los sindicatos varían mucho en cuanto a sus niveles de organización y militancia de una parte del país a otra. El impacto de las diferencias regionales es subrayado por Paul (1983), que argumenta que si para Coriat el elemento principal es la oferta de una mano de obra debidamente cualificada, su argumento acerca de la transferencia de tecnología sólo se aplica si se especifican dos parámetros: i) que el proceso de producción exige una tecnología compleja, y ii) que la implantación se produce en una zona donde el mercado local de trabajo no cuenta con un nivel elevado de cualificación y rendimiento (1983, p. 19).

Esto, en sí, no es un problema para Coriat. Podría seguir argumentando que la implantación de tecnologías que exigen una mano de obra con una memoria técnica resulta problemática en Brasil debido a ciertos aspectos del sistema de trabajo imperante a nivel nacional y de la composición de la mano de obra. Pero, ¿puede

de las relaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores. Sin embargo, esta posibilidad ha sido descartada de antemano con el fin de aislar una diferencia clave entre Gran Bretaña y la RFA, y no puede ser debidamente examinada.

A pesar de estos problemas, la necesidad de establecer comparaciones entre diferentes países sigue siendo acuciante, ya que hay importantes cuestiones que sólo pueden ser abordadas por este medio. ¿Es posible transferir tecnología a países en vías de desarrollo? Si lo es, ¿en qué condiciones? ¿Necesitan los procesos de producción, en sus aspectos técnicos y sociales, ser adaptados a los mercados de trabajo de los países en vías de desarrollo? Si es así, ¿de qué forma? ¿Cuál sería la amplitud de las adaptaciones que podrían ser necesarias? Hirata y Coriat han abordado las preguntas clave, pero el estudio de fábricas aisladas y las comparaciones directas entre parejas de fábricas no son el método más adecuado de buscar las respuestas. El emparejamiento de fábricas está destinado a controlar las variables en la tecnología, la organización, etc., para aislar las especificidades nacionales. Cuando se considera la transferencia de tecnología a países como Brasil, el interés se centra en unas sociedades donde hay múltiples diferencias, y estas diferencias hacen que las cuestiones relacionadas con la transferencia de tecnología sean aún más acuciantes. Al mismo tiempo, se ejerce una considerable presión para obtener estudios que aborden los problemas con que se enfrentan muchos países, haciendo generalizaciones para todo el mundo subdesarrollado en lugar de insistir en las especificidades nacionales de cada país.

Las teorías del desarrollo y la generalización de los resultados

Las estrategias necesarias para tratar la considerable heterogeneidad dentro del Tercer Mundo y entre el Primer y el Tercer Mundos son más teóricas que metodológicas. Desde el punto de vista metodológico, se puede incrementar el número de casos comparados, y también es posible tratar de dar un carácter aleatorio a las variaciones dentro de las distintas naciones, tomando muestras nacionales lo bastante grandes como para neutralizar en parte los efectos de la región, la heterogeneidad industrial y los accidentes de la historia.

Sin embargo, si se multiplican los casos se multiplican también las fuentes de variación a un ritmo alarmante, por lo que ha habido que adoptar otros procedimientos.

En el estudio del desarrollo y el subdesarrollo, las teorías deterministas ya no están de moda. El determinismo tecnológico criticado por aquellos autores que hacían hincapié en las diferencias nacionales y el «efecto de la sociedad» tuvo su contrapartida en la teoría de la modernización. Ahora los modelos evolucionistas de desarrollo, que afirman que los países que se modernizan en un momento posterior repiten la experiencia de los que se han modernizado antes, están en gran medida desacreditados. Las teorías que atribuyen los rasgos comunes a los efectos distorsionadores de la economía mundial en el desarrollo de los países del Tercer Mundo siguen siendo muy populares. Sin embargo, la teoría de la dependencia ha sido objeto de críticas en la última década. Los conceptos de «periferia», «dependencia» y «Tercer Mundo» han sido reformulados de una forma menos mecanicista y determinista. Lipietz ha argumentado con razón que las situaciones concretas de desarrollo o subdesarrollo no pueden ser consideradas como el efecto del despliegue de unas leyes o tendencias generales¹. Considerar al mundo como heterogéneo y no exclusivamente sometido a las leyes del sistema mundial tiene el útil efecto de facilitar la comparación de países como Brasil con países más industrializados. Permite estudiar a Brasil sin caer en el exotismo y sin dar prioridad a su subdesarrollo o dependencia como principal factor explicativo de todo lo que sucede en él.

Este reconocimiento de la heterogeneidad del Tercer Mundo hace que la generalización sea más difícil. Incluso dentro del grupo de naciones a las que se refiere Lipietz como países embarcados en una estrategia de fordismo periférico (España, República de Corea, Brasil, etc.), «es posible una gran variedad de regímenes de acumulación... Esto a su vez indica las grandes diferencias que existían en el modelo de regulación...» (1984, p. 102). Esto significa que el control de las fuentes de variación sigue siendo complejo, y que hay que escoger con mucho cuidado los indicadores de similitudes o índices. Por ejemplo, si Brasil y México tienen niveles de industrialización similares, ¿qué otra cosa es razonable suponer que sea más o menos la misma, teniendo en cuenta que *a priori* sus regímenes

¹ Esto se aplica igualmente, por supuesto, a las teorías deterministas del imperialismo, que son el principal objeto de la crítica de Lipietz.

de acumulación y sus modelos de regulación no tienen por qué ser los mismos? Si son tan diferentes, ¿se puede hacer algo más que escribir acerca de las irreductibles especificidades nacionales de los muchos países del mundo?

Un importante intento de poner un cierto orden en el estudio de las relaciones laborales y del trabajo en el Tercer Mundo (y en el Primero) ha sido la «hipótesis del desarrollo tardío» formulada por Dore. Dore ha intentado aislar las diferencias sistemáticas entre los países que se han industrializado pronto y los que se han desarrollado tardíamente. Su estudio de fábricas de Gran Bretaña y Japón argumenta que el sistema japonés no fue sólo el resultado de las especificidades del carácter o la cultura japonesa, sino también, al menos en parte, del clima internacional que reinaba en el momento de la industrialización japonesa. Los países que se desarrollaron pronto se caracterizan por un tipo de sistema de trabajo «orientado hacia el mercado», mientras que los que se han desarrollado tardíamente, como Japón, tienen sistemas «orientados hacia la organización» (1973). Los países industrializados tardíamente parten de una estructura industrial dualista cuyas grandes empresas emplean una tecnología más avanzada que exige una formación interna. Como resultado de esto, estas empresas tienden a producir una formación y una negociación orientadas hacia la empresa (1974, pp. 4-7). Dore verifica este argumento examinando hasta qué punto se encontraría el modelo japonés «en tres países elegidos por ser lo más diferentes que sea posible en cuanto al grado de industrialización, el tipo de estructura social preindustrial y la fuente de la influencia metropolitana: México, Sri Lanka y Senegal» (1974, p. 9). Dore argumenta que hay una cierta tendencia al sistema japonés orientado hacia la organización, aun cuando ésta se limita a los sectores más modernos y está modificada por factores tanto externos como internos de cada país.

Si Dore pudiera demostrar su argumento, el estudio de las relaciones laborales y la organización del trabajo en el Tercer Mundo se vería enormemente simplificado. Brasil, por ejemplo, tendería a parecerse más a Japón que a Francia². Desgraciadamente, esta línea de investigación no ha producido los resultados que Dore esperaba, como él mismo reconoce:

² Este tipo de enfoque podría también permitir hacer extensivos los argumentos de Sorge *et al.* sobre las tradiciones sociotécnicas y la formación a otros países. La RFA se habría desarrollado tardíamente en comparación con Gran Bretaña.

[...] las hipótesis daban... un papel muy importante a la iniciativa de los directivos de las empresas. Una cosa que se desprende muy claramente de nuestra investigación en los tres países es que cualquier supuesto de que los empresarios en los países desarrollados tardíamente pasan, en general, por el mismo proceso de creación de un sistema de tipo japonés como el que conocieron sus colegas japoneses en las décadas de 1910 y 1920 es falso [...] Algunos de los rasgos que esperábamos encontrar están presentes, pero no por las razones originalmente postuladas. La protección de los trabajadores fijos, las prácticas de promoción interna, son impuestas por el Estado en Senegal y por la presión de los sindicatos respaldados por la ley en México (Dore, 1975, p. 33).

Los resultados del estudio en los tres países mostraron algunas similitudes con el modelo japonés, pero aunque en cada país la heterogeneidad era evidente, las razones eran diferentes en cada caso. La respuesta de Dore a sus descubrimientos es sugerir que su búsqueda de un «marco de explicación universalista» (1975, p. 36) no puede explicar todas las diferencias observadas entre las sociedades y que por consiguiente hay que aceptar la importancia de las diferencias culturales, es decir «el «carácter nacional» o las «tradiciones culturales»» (las comillas son suyas).

Esta argumentación no está muy lejos de la de Hirata, quien se esfuerza en subrayar la singularidad de la cultura japonesa. Es una conclusión que viene a reforzar la comparación del ejemplo latinoamericano de Dore, México, con Brasil. Aunque en Brasil hay ciertamente un dualismo en el sector manufacturero, algunos rasgos del sistema mexicano, como la distinción institucionalizada entre los trabajadores temporales y los fijos, la escasa rotación de estos últimos, el nivel inferior de las cadenas de contratación y movilidad, la importancia de la antigüedad, la formación tanto general como específica en la empresa, las mejoras sociales facilitadas por las empresas y un sindicalismo más eficaz a nivel de empresa que a nivel de toda la industria (Dore, 1974, p. 9), no caracterizan al sistema brasileño. Los trabajos de Coriat, Hirata y Paul muestran imágenes muy diferentes. La descripción del control sindical sobre las contrataciones y los ascensos en las grandes fábricas mexicanas ofrecida por Sánchez Padrón (1975), uno de los colaboradores de Dore, contrasta también notablemente con los pasos titubeantes dados por los comités de fábrica en la industria del automóvil brasileña para reducir mínimamente el poder de la dirección de las empresas (Humphrey, 1984, pp. 15-18).

El contraste entre estos dos países y Japón indica también la

complejidad de los regímenes de trabajo y la combinación de elementos que dan lugar a un sistema con unas características particulares. La forma salarial, el sistema de ascenso, la formación y la estabilidad en el empleo están interrelacionados, de tal forma que la importancia de uno de los elementos depende de su relación con los otros. Así, por ejemplo, los sistemas de pagos diferenciales tienen efectos muy diferentes en Brasil y en Japón, ya que en Brasil se combinan con una alta tasa de rotación en el trabajo y en Japón con una tasa baja (al menos en el caso de algunos trabajadores de sexo masculino). Las cadenas de movilidad y los sistemas de pagos diferenciales en la industria del automóvil brasileña *no* van asociados a una baja tasa de rotación y una política de estabilización (Humphrey, 1982, pp. 72-100). En la década de 1970, los sistemas de pagos diferenciales y el control sobre los costes salariales se conciliaban por medio del despido sistemático de los trabajadores que ocupaban los puestos más altos de la escala de pagos diferenciales (1982, pp. 105-114). En la década de 1980, el sindicato local estaba luchando tanto por la estabilidad en el empleo como por la abolición de los pagos diferenciales que estimulaban la rotación del personal.

En otras circunstancias, Dore podría tratar de hacer frente a estos descubrimientos argumentando que Brasil no fue un país donde la industrialización se produjo en fecha temprana, y que el sistema de trabajo vigente es una reliquia del período de industria nacional a pequeña escala desarrollado en las décadas de 1930 y 1940. Podría argumentar que la reforma del sistema fue impedida por «los efectos aleatorios de accidentes históricos tales como la incidencia de las guerras, las depresiones económicas o gobiernos que reprimieron los sindicatos en momentos especialmente cruciales del desarrollo de las instituciones de un país» (1984, pp. 8-9). Sin embargo, ha habido pocos indicios de presiones para cambiar el sistema, y aun menos de presiones por parte de los empresarios para pasar a un sistema de baja tasa de rotación en el trabajo. Los sistemas de pagos diferenciales fueron introducidos por las grandes empresas modernas, que los combinaron con políticas de alta tasa de rotación en el trabajo como la mejor forma de controlar los costes salariales y la mano de obra. No pueden ser considerados como una simple desviación o una secuela del pasado. Deben ser considerados como una de las diversas formas de control de la mano de obra existentes en América Latina.

Frente a estas complejidades y variaciones, puede ser tentador echar mano de la «cultura», como sugiere Dore que hay que hacer.

Sin embargo, el contraste entre Brasil y México (que se podría ampliar, por ejemplo, a Argentina, donde los sindicatos tienen mucho más poder dentro de las fábricas que en Brasil, pero no sacan su poder de la misma fuente que en México) sugiere que el recurso a la cultura no es el único procedimiento posible. La cultura nacional puede ser una explicación plausible de algunas de las diferencias entre Japón y casi cualquier otro país del mundo, pero ¿se podría utilizar el mismo argumento para los países de América Latina, que tienen tanto en común? Sería preferible apelar a la historia.

A primera vista, podría parecer que esto nos lleva de nuevo a Gallie o Sorge *et al.* Gallie explica las diferencias entre las fábricas petroquímicas británicas y francesas haciendo referencia a los modelos de autoridad de la dirección de las empresas y a la actividad sindical, que son a su vez productos de las diferentes trayectorias históricas de dos sociedades. Sin embargo, dos diferencias clave siguen en pie. En primer lugar, la adopción de una perspectiva histórica explícita debe contribuir a que los estudios dejen de centrarse en la fábrica para interesarse por los sistemas nacionales de relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa. En los estudios que acabamos de mencionar, el contexto nacional es utilizado como un elemento explicativo, pero no es estudiado directamente. Es algo tan familiar para los investigadores, que lo dan por sabido. En América Latina, el contexto nacional no es tan fácil de comprender, ni se puede suponer que los aspectos relevantes del mismo tengan un impacto uniforme en las fábricas. Por consiguiente, es necesario que los estudios dejen de centrarse en la fábrica³.

En segundo lugar, adoptar un enfoque histórico no significa resignarse a describir las especificidades de un centenar de naciones diferentes. No es posible homogeneizar las experiencias de los países en vías de desarrollo por medio de la prescripción de un camino universal ni por medio del determinante externo, común y abrumador del imperialismo o la dependencia, pero sí se puede tratar de establecer unos modelos de desarrollo o unas bases comunes para grupos de países que sean el resultado de sus soluciones a unos problemas históricos comunes o de su modelo compartido de inserción en la economía mundial. La primera línea argumental es desarrollada por Cardoso y Faletto (1979) cuando consideran los diferentes medios por los cuales las sociedades latinoamericanas re-

³ Esta podría ser una de las direcciones a seguir por los estudios europeos, y es la que ha seguido Gallie (1983), pero la necesidad es más acuciante en América Latina.

complejidad de los regímenes de trabajo y la combinación de elementos que dan lugar a un sistema con unas características particulares. La forma salarial, el sistema de ascenso, la formación y la estabilidad en el empleo están interrelacionados, de tal forma que la importancia de uno de los elementos depende de su relación con los otros. Así, por ejemplo, los sistemas de pagos diferenciales tienen efectos muy diferentes en Brasil y en Japón, ya que en Brasil se combinan con una alta tasa de rotación en el trabajo y en Japón con una tasa baja (al menos en el caso de algunos trabajadores de sexo masculino). Las cadenas de movilidad y los sistemas de pagos diferenciales en la industria del automóvil brasileña no van asociados a una baja tasa de rotación y una política de estabilización (Humphrey, 1982, pp. 72-100). En la década de 1970, los sistemas de pagos diferenciales y el control sobre los costes salariales se conciliaban por medio del despido sistemático de los trabajadores que ocupaban los puestos más altos de la escala de pagos diferenciales (1982, pp. 105-114). En la década de 1980, el sindicato local estaba luchando tanto por la estabilidad en el empleo como por la abolición de los pagos diferenciales que estimulaban la rotación del personal.

En otras circunstancias, Dore podría tratar de hacer frente a estos descubrimientos argumentando que Brasil no fue un país donde la industrialización se produjo en fecha temprana, y que el sistema de trabajo vigente es una reliquia del período de industria nacional a pequeña escala desarrollado en las décadas de 1930 y 1940. Podría argumentar que la reforma del sistema fue impedida por «los efectos aleatorios de accidentes históricos tales como la incidencia de las guerras, las depresiones económicas o gobiernos que reprimieron los sindicatos en momentos especialmente cruciales del desarrollo de las instituciones de un país» (1984, pp. 8-9). Sin embargo, ha habido pocos indicios de presiones para cambiar el sistema, y aun menos de presiones por parte de los empresarios para pasar a un sistema de baja tasa de rotación en el trabajo. Los sistemas de pagos diferenciales fueron introducidos por las grandes empresas modernas, que los combinaron con políticas de alta tasa de rotación en el trabajo como la mejor forma de controlar los costes salariales y la mano de obra. No pueden ser considerados como una simple desviación o una secuela del pasado. Deben ser considerados como una de las diversas formas de control de la mano de obra existentes en América Latina.

Frente a estas complejidades y variaciones, puede ser tentador echar mano de la «cultura», como sugiere Dore que hay que hacer.

Sin embargo, el contraste entre Brasil y México (que se podría ampliar, por ejemplo, a Argentina, donde los sindicatos tienen mucho más poder dentro de las fábricas que en Brasil, pero no sacan su poder de la misma fuente que en México) sugiere que el recurso a la cultura no es el único procedimiento posible. La cultura nacional puede ser una explicación plausible de algunas de las diferencias entre Japón y casi cualquier otro país del mundo, pero ¿se podría utilizar el mismo argumento para los países de América Latina, que tienen tanto en común? Sería preferible apelar a la historia.

A primera vista, podría parecer que esto nos lleva de nuevo a Gallie o Sorge *et al.* Gallie explica las diferencias entre las fábricas petroquímicas británicas y francesas haciendo referencia a los modelos de autoridad de la dirección de las empresas y a la actividad sindical, que son a su vez productos de las diferentes trayectorias históricas de dos sociedades. Sin embargo, dos diferencias clave siguen en pie. En primer lugar, la adopción de una perspectiva histórica explícita debe contribuir a que los estudios dejen de centrarse en la fábrica para interesarse por los sistemas nacionales de relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa. En los estudios que acabamos de mencionar, el contexto nacional es utilizado como un elemento explicativo, pero no es estudiado directamente. Es algo tan familiar para los investigadores, que lo dan por sabido. En América Latina, el contexto nacional no es tan fácil de comprender, ni se puede suponer que los aspectos relevantes del mismo tengan un impacto uniforme en las fábricas. Por consiguiente, es necesario que los estudios dejen de centrarse en la fábrica³.

En segundo lugar, adoptar un enfoque histórico no significa resignarse a describir las especificidades de un centenar de naciones diferentes. No es posible homogeneizar las experiencias de los países en vías de desarrollo por medio de la prescripción de un camino universal ni por medio del determinante externo, común y abrumador del imperialismo o la dependencia, pero sí se puede tratar de establecer unos modelos de desarrollo o unas bases comunes para grupos de países que sean el resultado de sus soluciones a unos problemas históricos comunes o de su modelo compartido de inserción en la economía mundial. La primera línea argumental es desarrollada por Cardoso y Faletto (1979) cuando consideran los diferentes medios por los cuales las sociedades latinoamericanas re-

³ Esta podría ser una de las direcciones a seguir por los estudios europeos, y es la que ha seguido Gallie (1983), pero la necesidad es más acuciante en América Latina.

solucionaron el problema de la integración política de las nuevas clases medias a comienzos de este siglo. Es posible desarrollar este punto para considerar los tipos de Estados que surgieron en el período de la industrialización mediante la sustitución de importaciones y los regímenes de trabajo desarrollados en el continente. Siguiendo estas líneas, las diferencias en los modelos de reconocimiento y organización de los sindicatos en América Latina comienzan a hacerse más coherentes y pueden ser relacionadas con otros rasgos de la industrialización. Collier y Collier (1977) han realizado un intento de explicar la aparición de diferentes modelos de corporativismo en América Latina, y el argumento se podría desarrollar aún más.

Al mismo tiempo, un enfoque histórico debería ponernos en guardia ante el hecho de que las sociedades cambian constantemente y están siempre sujetas a presiones y coacciones tanto internas como externas. En un estudio de la industria del automóvil en Brasil en la década de 1970, yo atribuía la política de contratación y despido y la alta tasa de rotación del personal en esta industria a la debilidad de los sindicatos y al papel del Estado, que facilitaba dicha rotación (Humphrey, 1982). Este argumento era reforzado por comparaciones con el Detroit presindical (políticas similares) y las industrias del automóvil, con una fuerte presencia sindical, de Europa y los Estados Unidos en la década de 1970 (políticas diferentes). En Brasil, sin embargo, la situación ha cambiado en la década de 1980. Dejando a un lado la democratización, la tendencia de la industria automovilística brasileña a finales de la década de 1970 y comienzos de la de 1980 hacia los modelos de automóviles, las exportaciones y los niveles de eficiencia y calidad mundiales⁴ podría significar que el compromiso y la formación de los trabajadores tienen que ser mayores que antes. Independientemente del poder sindical, la internacionalización de los niveles de producción podría exigir algunos cambios en la política de altas tasas de rotación.

Este cambio podría muy bien no implicar los mismos modelos y políticas de estabilización de la mano de obra que se observan en los Estados Unidos o Europa. Un factor clave será que las empresas automovilísticas puedan o no asegurar en la fábrica un clima libre de la influencia de los sindicatos, y esto dependerá fundamentalmente de la nueva Constitución y de los cambios políticos. Sin embar-

⁴ Véase Silva (1987) para una comparación de las fábricas de automóviles Ford en Brasil y el Reino Unido, en la que la fábrica brasileña no tiene nada que envidiar en lo que respecta a la calidad y la eficiencia.

go, hay que subrayar que el contexto externo cambia los parámetros de las luchas internas. Si examinamos los posibles regímenes de acumulación nacionales, como ha sugerido Lipietz (1984), podremos establecer los parámetros generales dentro de los cuales funcionan los sistemas de relaciones laborales e identificar las presiones y los retos a los que se enfrentan los productores. Tal vez entonces fuera posible llegar a un número limitado de tipos de sistemas de trabajo interno compatibles con ciertos tipos de desarrollo económico nacional. Si se consiguiera esto, sería posible conciliar la diversidad nacional con algún análisis ordenado de los diferentes países, y esto constituiría una sólida base para las comparaciones internacionales de los sistemas de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Cardoso, F. H. y Faletto, E. (1979), *Dependency and development in Latin America*, University of California Press. [*Dependencia y desarrollo en América Latina. Ensayo de interpretación sociológica*, México, Siglo XXI, 14.ª ed. 1978.]
- Collier, Ruth y Collier, David (1977), «Inducements versus constraints: disaggregating corporatism», a multicopista, Departamento de Ciencias Políticas, Universidad de Indiana.
- Coriat, Benjamin (1980), «Ouvriers et automates. Procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail», en Gaudemar, J.-P., comp., *Usines et ouvriers*, París, Maspero.
- (1981), «Transfert de techniques, division du travail et politique de main-d'oeuvre: une étude de cas dans l'industrie brésilienne», *Critiques de l'Economie Politique*, 14.
- Dore, Ronald (1973), *British factory: Japanese factory*, Londres, George Allen and Unwin.
- (1974), «Late development — or something else: industrial relations in Britain, Japan, Mexico, Sri Lanka and Senegal», *IDS Discussion Paper*, 61.
- (1975), «Some reflections on the late development hypothesis», *IDS Bulletin*, 6 (3).
- Dubois, Pierre (1988), «Les comparaisons internationales sur la technologie, le travail et l'emploi: l'universel, le national et le cas de figure», ponencia presentada en este mismo congreso.
- Edwards, Richard (1979), *Contested terrain*, Nueva York, Basic Books.

- Freyssenet, Michel (1984), «La requalification des opérateurs et la forme sociale actuelle d'automatisation», *Sociologie du Travail*, 4/84.
- Gallie, Duncan (1978), *In search of the new working class*, Cambridge University Press.
- (1983), *Social inequality and class radicalism in France and Britain*, Cambridge University Press.
- Hirata, Helena (1981), «Division sexuelle du travail et rôle d'Etat: l'exemple brésilien», *Critiques de l'Economie Politique*, 14.
- (1983), «Receitas japonesas: realidade brasileira», *Novos Estudos Cebrap*, 2 (2).
- (1984), «Division internationale du travail et taylorisme: Brésil, France et Japon», en Montmollin, M., y Pastré, O., comps., *Le taylorisme*, París, La Découverte.
- Humphrey, John (1982), *Capitalist control and workers struggle in the Brazilian auto industry*, Princeton University Press.
- (1984), «Car production in Britain and Brazil: a comparison», a multicopista, Universidad de Liverpool.
- Lipietz, Alain (1984), «Imperialism or the beast of the Apocalypse», *Capital and Class*, 22.
- Paul, Jean-Jacques (1983), «Le système de technologie, marché du travail et gestion de la main-d'oeuvre: l'exemple de l'industrie électrique et électronique française au Brésil», a multicopista, Dijon, IREDU.
- Piore, Michael (1975), «Notes for a theory of labour market stratification», en Edwards, R.; Reich, M., y Gordon, D., comps., *Labour market segmentation*, Lexington, Heath Books.
- Sánchez Padrón, Miguel (1975), «Recruitment and promotion in some Mexican firms», *IDS Bulletin*, 6 (3).
- Schmitz, Hubert (1985), *Technology and employment practices in developing countries*, Londres, Croom Helm.
- Silva, Elizabeth (1987), «Efficiency and quality in Ford's plants in Dagenham (Britain) and Sao Bernardo (Brazil)», ponencia presentada en la conferencia sobre «El futuro del trabajo en la industria automovilística», Berlín.
- Sorge, Arndt; Hartmann, Gert; Warner, Malcolm, y Nichols, Ian (1983), *Microelectronics and manpower in manufacturing*, Aldershot, Gower.

Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado

Ruth Milkman

¿Qué es lo que explica los modelos específicos de segregación sexual de los puestos de trabajo que caracterizan a las sociedades capitalistas avanzadas? ¿Qué tipos de luchas han tenido lugar en torno a la división sexual del trabajo remunerado y con qué resultados? En la medida en que estas cuestiones han sido exploradas, la atención se ha centrado en la dinámica del capitalismo, o del capitalismo patriarcal, al nivel más general. Algunos teóricos argumentan que la segregación de los puestos de trabajo en el trabajo remunerado está determinada por la división sexual del trabajo en la esfera doméstica. Otros argumentan que el dualismo en el mercado de trabajo determina la segregación de los puestos de trabajo por sexos. Finalmente, otros consideran la segregación como un producto directo del poder patriarcal organizado, tal como se manifiesta en el sindicalismo excluyente, por ejemplo. Este artículo argumenta que la designación de los puestos como «trabajo de mujeres» o «trabajo de hombres» es un proceso más complejo e históricamente contingente de lo que indican estas perspectivas teóricas. Al centrar la atención en la forma en que surge históricamente la división sexual de los puestos de trabajo dentro de industrias concretas, y en el papel de las luchas de clase y género en torno al «lugar de la mujer», se puede desarrollar una descripción más exacta de la división sexual del trabajo remunerado. Tras un breve análisis de la literatura teórica, ilustraré esta argumentación con datos históricos procedentes de dos industrias manufactureras americanas clave, la del automóvil y la eléctrica ¹.

«Historical perspectives on sex segregation in paid work.» Traducción de Pilar López Máñez.

¹ Este análisis es desarrollado más extensamente en Ruth Milkman, *Gender at work:*

Los primeros teóricos marxistas-feministas argumentaban que el «trabajo de la mujer» fuera del hogar está copiado del trabajo doméstico. En industrias como la de la alimentación y la confección, por ejemplo, las asalariadas producen mercancías en otros tiempos, fabricadas por las mujeres en casa; como secretarías, maestras, camareras y trabajadoras de la sanidad, las mujeres desempeñan las tareas propias de esposas y madres, de administrar el presupuesto, socializar a los niños, limpiar, cuidar de los enfermos, etcétera. Cualquiera que sean sus puestos de trabajo, las mujeres trabajadoras son ideológicamente definidas no como trabajadoras, sino como mujeres que casualmente están trabajando. Los primeros marxistas-feministas interpretaron la segregación de los puestos de trabajo como la expresión institucional de esta ideología, que mantiene a las mujeres en puestos de trabajo mal pagados y económicamente dependientes de los hombres y asegura la continuidad de sus servicios como trabajadoras familiares no remuneradas².

Aunque esta visión de la interdependencia entre la división sexual del trabajo en el hogar y en el trabajo da una idea de las funciones generales de la segregación sexual, no explica por qué determinados puestos de trabajo son etiquetados como «femeninos» o «masculinos». En lugar de ello, acepta la tipificación de los sexos al pie de la letra, como si las analogías entre el trabajo doméstico y el trabajo de las mujeres fuera del hogar fueran una explicación de la posición de las mujeres en la mano de obra remunerada. Sin embargo, puesto que el trabajo doméstico está compuesto de una infinita variedad de tareas, tales analogías pueden ser arbitrariamente ampliadas a prácticamente todos los trabajos que las mujeres puedan realizar. Durante la segunda guerra mundial, cuando puestos de trabajo en la industria hasta entonces considerados esencialmente masculinos fueron transferidos a las mujeres, se proclamó repentinamente que el trabajo que implicaban era similar al trabajo doméstico³. Este tipo de etiquetas ocupacionales por sexos oculta, en lugar de revelarlas, las razones de la posición específica de las mujeres en la mano de

the dynamics of job segregation by sex during World War II, Champaign, University of Illinois Press, 1987.

² Véase Juliet Mitchell, *Woman's estate*, Nueva York, Pantheon Books, 1971, especialmente p. 144; *La condición de la mujer*, Barcelona, Anagrama, 1977; Paddy Quick, «Women's work», *Review of Radical Political Economics*, 4, verano de 1972, pp. 2-19; y Margaret Benston, «The political economy of women's liberation», *Monthly Review*, vol. 21, 1969, pp. 13-28.

³ Véase en el capítulo 4 de Milkman, *Gender at work*, un análisis de esta cuestión.

obra. La confusión sobre este punto en la primera literatura marxista-feminista es una seria limitación. Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo han contribuido más a explicar por qué determinados puestos de trabajo son asignados a ciertos tipos de trabajadores. Según estas teorías, hay una correspondencia entre la división sexual del trabajo y la separación entre unos puestos de trabajo «primarios», estables y bien pagados, y otros de una elevada rotación del personal y bajos salarios, en el sector de empresas oligopolísticas y unos puestos de trabajo «secundarios», competitivos de la economía. De acuerdo con una influyente formulación de la teoría de la segmentación, el sector primario se divide a su vez en dos partes: el grupo «primario independiente», de puestos de trabajo técnicos, directivos y profesionales, ocupados predominantemente por blancos y hombres; y el segmento «primario subordinado» de puestos de trabajo administrativos y manuales semicua-

lificados racial y sexualmente mixtos⁴. Un problema básico es que este enfoque considera a las mujeres, las minorías raciales y otros tipos de «mano de obra barata» de una forma indiferenciada. La segregación sexual es considerada como una de las varias «divisiones» entre trabajadores en el capitalismo avanzado. El vínculo esencial entre la familia y el trabajo remunerado de la mujer —en última instancia el rasgo distintivo de la relación de la mujer con el mercado de trabajo (y el principal centro de atención de los primeros análisis marxistas-feministas)— simplemente está ausente. La importancia de la literatura sobre la segmentación radica en su comprensión de la forma en que los diferentes imperativos económicos actúan dentro de cada uno de los sectores de la economía. Pero la tipología de los mercados de trabajo así sugerida (mercado primario independiente, mercado primario subordinado y mercado secundario) es excesivamente simplista, y las propuestas empíricas son a menudo incorrectas. Por ejemplo, la industria del automóvil y la eléctrica entran dentro de la misma categoría según esta literatura. Sin embargo, como se analiza más adelante, ha habido siempre entre ellas divisiones sexuales del trabajo muy diferentes.

⁴ Véase Richard Edwards, *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*, Nueva York, Basic Books, 1979; David M. Gordon, Richard Edwards y Michael Reich, *Segmented work, divided workers: the historical transformation of labor in the United States*, Nueva York, Cambridge University Press, 1982; y R. D. Barron y G. M. Norris, «Sexual divisions and the dual labor market», en Diana Leonard Baker y Sheila Allen, comps., *Dependence and exploitation in work and marriage*, Nueva York, Longman, 1976, pp. 47-69.

Los supuestos de la teoría de la segmentación acerca de los «intereses» de las diferentes clases y sexos favorables (u opuestos) a un mercado de trabajo sexualmente segregado son también problemáticos. La razón de ser de la segregación sexual (así como de otros tipos de segmentación) es, según esta tesis, el continuo esfuerzo del capital por «dividir y vencer a los trabajadores»⁵. A la inversa, se supone que los trabajadores (tanto hombres como mujeres) tienen interés en oponerse a la segregación a fin de favorecer la unidad de clase. Estos «intereses» no se han formado históricamente, sino que han sido determinados por la estructura de clase.

Es ciertamente posible argumentar que el capital tiene un interés de clase en que los trabajadores estén divididos. Sin embargo, a nivel de empresa, la segregación sexual entra en conflicto con el interés del capital en maximizar la ganancia, al menos en las empresas que emplean a trabajadores de sexo masculino. Pues el hecho de considerar la mano de obra masculina y femenina como no intercambiable (el principio básico de la segregación) limita la posibilidad de sustituir por mano de obra femenina «barata» la más costosa mano de obra masculina. Mientras la mano de obra femenina sea más barata, esto limitará también las ganancias.

Una forma de explicar este comportamiento aparentemente irracional a nivel de empresa es considerar la ideología de la tipificación de los sexos, que ocupó un lugar tan destacado en la primera literatura marxista-feminista, como un medio de conseguir que los capitales individuales respeten el interés colectivo (o de clase) del capital en la segregación de los puestos de trabajo, a pesar de su interés en la sustitución a corto plazo. Pero la teoría de la segmentación pasa por alto este aspecto del problema, limitándose a oponer el interés de clase del capital a los intereses de los empresarios individuales. El análisis de los imperativos económicos y políticos específicos a los que se enfrentan los empresarios en las diversas industrias podría dar lugar a una tipología más amplia y adecuada de los mercados de trabajo. La variabilidad de los modelos de empleo por sexos en las diferentes industrias podría reflejar las diferentes resoluciones del conflicto entre el interés colectivo y los intereses individuales del capital, que dependen de unas condiciones históricas específicas.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo no sólo da

⁵ Richard C. Edwards, Michael Reich y David M. Gordon utilizan esta expresión en la introducción de su obra, de la que son conjuntamente compiladores, *Labor market segmentation*, Lexington (Mass.), D. C. Heath and Co., 1975, p. xiii.

por «sentado» el interés del capital en la segregación sexual, sino que hace lo mismo con los intereses de los trabajadores. Como ha señalado Heidi Hartmann en una innovadora contribución a la literatura marxista-feminista, la teoría de la segmentación supone que los trabajadores de sexo masculino tienen interés en la unidad de clase y, por consiguiente, en oponerse a la segregación sexual de los puestos de trabajo. Por el contrario, Hartmann argumenta que, «en cuanto a los hombres», los trabajadores de sexo masculino tienen un interés material en perpetuar la segregación, ya que ésta impone salarios bajos a las mujeres y las mantiene subordinadas a los hombres y dependientes de ellos, tanto en el trabajo como en el hogar. En opinión de Hartmann, los intereses de los trabajadores de sexo masculino no chocan con el interés del capital en la segregación sexual, sino que por el contrario lo refuerzan. Además, para Hartmann la segregación de los puestos de trabajo no sólo forma parte del modo capitalista de producción, sino que es además producto de un sistema separado pero coexistente de dominación masculina, el patriarcado, que precedió al capitalismo y es teóricamente irreductible a éste⁶.

Hartmann no sólo sugiere que los hombres tienen interés en la segregación de los puestos de trabajo «en cuanto hombres», sino que también han tenido históricamente mayores recursos organizativos que las mujeres, como por ejemplo los sindicatos dominados por los hombres, que con frecuencia han dado muestras de hostilidad hacia las mujeres trabajadoras. Esto introduce una dimensión visiblemente ausente en la literatura sobre la segmentación. Aunque la capacidad de las organizaciones obreras para influir en las políticas de contratación y colocación ha sido muy limitada en la historia laboral americana, es necesario abordar sistemáticamente su relación con la segregación sexual. A este respecto, la teoría de Hartmann es un avance importante.

Sin embargo, su argumentación comparte algunos defectos con la teoría de la segmentación del mercado de trabajo que ella critica

⁶ Heidi Hartmann, «Capitalism, patriarchy and job segregation by sex», en Martha Blaxall y Barbara Reagan, comps., *Women and the workplace: the implications of occupational segregation*, Chicago, University of Chicago Press, 1976, pp. 137-69; e *id.*, «The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union», *Capital and class*, 8, verano de 1979, pp. 1-33 [«Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo», *Zona Abierta*, 24, marzo-abril de 1980, pp. 85-115]. Un interesante estudio empírico que utiliza este marco teórico es el de Cynthia Cockburn, *Brothers: male dominance and technological change*, Londres, Pluto Press, 1983.

de forma tan perspicaz. Del mismo modo que esta perspectiva ignora el conflicto entre los intereses de clase del capital y los intereses de los empresarios individuales, Hartmann ignora el conflicto entre los intereses de sexo y los intereses de clase de los trabajadores, tal vez porque reacciona contra una teoría en la que el interés de sexo es totalmente invisible. Hartmann identifica correctamente el modelo histórico dominante de la hostilidad de los trabajadores (y los sindicatos) hacia las trabajadoras. Pero en algunos casos, los hombres han luchado activamente contra la desigualdad sexual, por su propio interés, como se ilustra más adelante. Parece mucho más fructífero examinar las condiciones en las que los intereses de clase de los trabajadores de sexo masculino han prevalecido sobre sus intereses de sexo y las condiciones en las que ha ocurrido lo contrario que invocar los intereses de los «hombres en cuanto a hombres» para explicar la tendencia histórica dominante.

Todas estas teorías son útiles a la hora de sugerir las funciones globales de la segregación sexual para el capitalismo (y, en el caso de Hartmann, también para el patriarcado), pero no tanto para explicar la posición específica de los puestos de trabajo «de mujer» y «de hombre» en empresas o industrias concretas. En este punto caen de hecho en el determinismo. Para los primeros marxistas-feministas, la división doméstica del trabajo determina la posición de la mujer en el trabajo asalariado. Para los partidarios de la teoría de la segmentación, el dualismo en el mercado determina la división sexual del trabajo. Y, finalmente, para Hartmann el poder patriarcal, manifiesto en formas organizativas tales como el sindicalismo exclusivista, determina «el lugar de la mujer» en el mercado de trabajo.

Tanto la designación de los puestos de trabajo como «masculinos» o «femeninos» como la forma en que se definen los intereses de clase y sexo de los hombres y las mujeres son procesos más complejos e históricamente contingentes de lo que reconoce cualquiera de estas teorías. El estudio comparativo esbozado más adelante demuestra que el modelo de empleo de una industria por sexos refleja los imperativos económicos, políticos y sociales concretos que actúan cuando se forma inicialmente el mercado de trabajo de esa industria, y sugiere que las luchas políticas en torno a la posición de la mujer están configuradas a su vez por la división sexual del trabajo establecida en una determinada industria. El examen de las similitudes y diferencias entre las industrias ayuda a aislar los factores que producen los distintos modelos de empleo por sexos y también los distintos alineamientos políticos de los intereses de sexo y clase

con respecto a la división sexual del trabajo. La industria del automóvil y la eléctrica ofrecen una comparación especialmente esclarecedora. A pesar de su desarrollo paralelo hasta convertirse en industrias grandes y concentradas a comienzos del siglo XX, han tenido siempre modelos diferentes de empleo femenino. En la industria eléctrica, las mujeres han constituido un porcentaje mayor de los trabajadores productivos que en cualquier otra industria de bienes duraderos: cerca de un tercio del total en tiempos de paz. En la industria del automóvil, en cambio, las mujeres no representaron nunca ni siquiera una décima parte de los trabajadores productivos hasta la segunda guerra mundial. Hay un contraste igualmente notable en los modelos de lucha en torno a la división sexual del trabajo en ambos casos. En la industria del automóvil, los trabajadores de sexo masculino y femenino han tendido a tener intereses polarizados en coyunturas históricas cruciales, pero en la industria eléctrica hombres y mujeres han podido establecer una alianza contra la discriminación sexual instituida por los empresarios.

El examen de los primeros tiempos de la historia de estas industrias ofrece una explicación de sus modelos opuestos de empleo femenino. La intensidad relativamente alta en mano de obra de la industria eléctrica y su fuerte recurso al trabajo a destajo como medio de control de los trabajadores fomentaron una amplia sustitución femenina. En cambio, la dirección de la industria del automóvil utilizó la cadena de montaje móvil, junto con los *altos* salarios, para controlar a los trabajadores, de modo que las mujeres trabajadoras —cuyo principal atractivo era su «baratura»— siguieran siendo totalmente marginales. De este modo, en ambas industrias la división sexual del trabajo estuvo configurada por las fuerzas más amplias que moldearon el proceso de trabajo en su conjunto. El período de formación en ambos casos fue esencial, pues el modelo de empleo por sexos de una industria, una vez establecido, adquiere rápidamente todo el peso de la «tradicición» y se vuelve extraordinariamente inflexible⁷. Los empresarios muestran un interés sorprendentemente escaso en hacer algo al respecto, aunque sólo sea por aumentar la rentabilidad. Incluso durante la Gran Depresión de la década de 1930, cuando habría sido de esperar que la crisis de rentabilidad llevara a las empresas tanto automovilísticas como eléctricas a reemplazar a

⁷ Este argumento es en algunos aspectos paralelo al de Arthur L. Stinchcombe en su ensayo clásico «Social structure and organizations», en James G. March, comp., *Handbook of organizations*, Chicago, Rand McNally and Co., 1965, pp. 142-93.

los trabajadores de sexo masculino por mano de obra femenina más barata a escala masiva, los modelos de segregación sexual previamente establecidos permanecieron estables. También los trabajadores sexuales del trabajo, una vez establecida, como algo «natural». De otros aspectos de la situación de los trabajadores del automóvil y la industria eléctrica, no alteró la división sexual del trabajo. La experiencia de la década de 1930 muestra gráficamente la hegemonía de la ideología de la tipificación sexual en la dirección de las empresas, así como la dificultad de construir una oposición sostenida a ésta entre los trabajadores.

En aquellas raras ocasiones en que los trabajadores impugnan la definición imperante de la posición de la mujer, la división sexual del trabajo existente en la industria define el terreno político. Allí donde la mano de obra es predominantemente masculina, como en la industria del automóvil, el conflicto gira por lo general en torno al problema de la exclusión o la discriminación en la contratación. Sin embargo, allí donde la representación femenina es considerable, como en la industria eléctrica, el conflicto tiende a centrarse más bien en los límites entre el trabajo de las mujeres y el de los hombres dentro de la industria. Aquí las perspectivas para que los trabajadores reivindiquen la igualdad sexual —y especialmente la eliminación de las diferencias salariales por razones de sexo— son relativamente favorables. No sólo la presencia de trabajadoras con un interés inmediato en la paridad galvaniza tales reivindicaciones, sino que además el temor a la sustitución femenina, que perdería todo su atractivo para la dirección de las empresas si las diferencias salariales fueran eliminadas, anima a los trabajadores de sexo masculino a apoyarlas.

Esto se puede ilustrar con la experiencia de la industria del automóvil y la eléctrica en la década de 1940, cuando la presencia de mujeres en «puestos de trabajo de hombres» motivada por la guerra desencadenó importantes luchas entre la dirección de las empresas y los jóvenes sindicatos del CIO en ambas industrias. A los sindicatos les interesaba sobre todo lo que ocurriría una vez que concluyera el conflicto militar. ¿Se modificaría de forma permanente la división sexual del trabajo? ¿En qué condiciones se permitiría a las mujeres reemplazar a los hombres, aunque fuera temporalmente, dadas las posibles consecuencias en la posguerra? En la industria del automóvil, el sindicato exigió «a igual trabajo igual salario», argumentando que prácticamente todos los puestos de trabajo ocupados por muje-

res durante la guerra eran realmente «puestos de trabajo de hombre» (y por tanto merecían «salarios de hombre»), dado que los hombres constituían la inmensa mayoría de los trabajadores del automóvil en la posguerra. Pero en la industria eléctrica, que siempre había contado con un gran número de mujeres entre sus trabajadores, este enfoque no era viable. El sindicato se vio obligado, pues, a adoptar una postura más radical ante el problema. En última instancia cuestionó la base de las diferentes evaluaciones de la mano de obra femenina y masculina, aun cuando hombres y mujeres *no* realizaran «igual trabajo», y exigieron «igual salario para puestos de trabajo de valor comparable». De este modo sus modelos históricos opuestos de empleo por sexos produjeron distintas formas de lucha en estas dos industrias.

Después de la guerra, el contraste entre las formas de lucha en torno al «lugar de la mujer» en las dos industrias se agudizó aún más. En la industria del automóvil hubo frecuentes casos de connivencia entre los trabajadores de sexo masculino y la dirección de las empresas para excluir a las mujeres de los puestos de trabajo en la posguerra. Dado que el temor al desempleo estaba muy extendido, fue difícil movilizar a los trabajadores del automóvil para que se sumaran a la protesta de las mujeres contra la discriminación sexual en la antigüedad al término de la guerra. Pensaban que era preferible para sus intereses un monopolio masculino sobre la mayoría de los puestos de trabajo en la industria. Sin embargo, en la industria eléctrica el mismo temor al desempleo llevó por el contrario a los hombres a identificar su interés con la eliminación de la discriminación sexual en los salarios, a fin de reducir la probabilidad de una sustitución femenina. De este modo, el sindicato de los trabajadores de la industria eléctrica continuó su lucha por conseguir «igual salario para puestos de trabajo de valor comparable» en el período de la desmovilización. Los intereses de los trabajadores de sexo masculino pueden pues estar a favor o en contra de las mujeres trabajadoras, dependiendo del contexto industrial concreto, en lugar de estar localizados fuera del mercado de trabajo y trascender inevitablemente las fuerzas que actúan dentro de éste.

SOCIOLOGIA DEL LAVORO/33

Diretta da Michele La Rosa

LAVORO E VIDEOTERMINALI

Bagnara/Bergamaschi/Bernardini/Brighetti/Bucci/Butera/
Caramazza/Castagnoli/Ceccacci/Cellini/Contento/ Di Martino/
Garibaldo/Grossi/Ivaldi/Köhler/Lacomblez/La Rosa/Lodi/Magnanola/
Mancini/Paoletti/Rebecchi/Teiger/Misciola/Zurla.

A cura di Paolo Zurla.

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 Problemi del lavoro (C.I.DO.S.P.E.L.), Università di Bologna, casella postale 413, 40100 Bologna (Italia).

La producción del obrero: disciplinas industriales en la minería asturiana de hace un siglo

José Sierra

El texto que sigue se corresponde con el epígrafe titulado «El obrero», del artículo «La industria carbonera en Asturias», publicado en 1883, en *Revista de Ingenieros de Minas*, el órgano de expresión más autorizado de los ingenieros de minas durante más de ochenta años, entre mediados del siglo XIX y la guerra civil. Varias veces reeditado, el texto aparece firmado por Francisco Gascue y Murga (1848-1920), ingeniero de minas guipuzcoano cuya vida profesional se desarrolló en lo esencial en la cuenca central hullera asturiana, en donde, además, hubo de vincularse empresarialmente —lo cual no era infrecuente en la época¹— con no pocas de las iniciativas mineras y siderúrgicas que, a lo largo del último tercio del siglo XIX, dieron a luz una estructura productiva y una sociedad industrial que hoy, a la vuelta de más de un siglo, parece estar consumando su ciclo con la donosa ayuda de los responsables actuales de nuestra política energética y, en general, económica.

Esa doble condición, profesional y empresarial, de su autor es, precisamente, la que hace del texto que sigue un mirador privilegiado para, desde él, observar en detalle las contemporáneas estrategias y prácticas patronales de gestión y control de la mano de obra minera. Máxime si se considera que, a lo largo de aquel período, la doble dimensión, técnica y social, de la actividad profesional del ingeniero de minas —como por lo demás de los ingenieros de otros cuerpos y de otros profesionales, como los médicos de empresa²— no se hallaba tan disociada como llegará a estarlo a partir del primer tercio del siglo XX: en la época, en efecto, organización del trabajo

¹ Véase F. Erice Sebares, *La burguesía industrial asturiana (1885-1920)*, Gijón: Silverio Cañada, 1980, pp. 138-140.

² R. Garrabou, *Enginyers industrials, modernització econòmica i burgesia a Catalunya, (1850-inicis del segle XX)*, Barcelona: L'Avenç, 1982, pp. 263-306.

y gestión del personal difícilmente resultaban separables en la práctica cotidiana de los ingenieros, en ese tan inaprehensible como preciso instante en el que la administración de las cosas deviene, insensiblemente, gobierno de los hombres.

Pero es preciso ubicar el texto, para mejor apreciarlo. 1883 constituye, en efecto, el comienzo de una serie de años negros para el hasta entonces luminoso mercado de los carbones asturianos. Las dificultades del transporte —tanto interior como exterior a la región—, unidas a la rebaja arancelaria de mediados de ese mismo año —que deja indefensos a los carbones asturianos frente a los ingleses, al menos más allá de los límites de la región— y a la crisis de la siderurgia asturiana inducida por el formidable despegue de los hierros vizcaínos, colocan a los empresarios mineros asturianos ante una situación que hace aflorar a la superficie las dos limitaciones esenciales a las que la minería asturiana debía, finalmente, enfrentarse: una estructura empresarial escasamente capitalizada y marcadamente minifundista, de un lado y, de otro, la débil productividad del trabajo minero que, a juicio de aquéllos, arraigaba de manera fundamental en la condición mixta, no enteramente proletaria, del trabajador minero asturiano. Concentración empresarial y proletarización definitiva de la mano de obra constituirán las dos respuestas estratégicas que, en su articulación, pondrán en práctica los patronos mineros asturianos para hacer frente a la crisis minera. Como siempre —como ahora mismo—, la salida capitalista a la crisis se resolvía en una reestructuración empresarial y, al tiempo, en una recomposición técnica y social de la clase obrera.

Es en ese contexto histórico en el que debe ser considerada la problemática del texto de Gascue que, al lado de las elaboraciones de Luis Adaro, otro ingeniero y empresario, constituye, precisamente, el programa de respuesta a la crisis minera. Una problemática que, desde un punto de vista general, no es otra que la de las estrategias y prácticas asociadas a lo que Braverman ha denominado la habituación del trabajador y, especialmente, del trabajador de primera generación.

En la Asturias de la época, esa problemática adoptaba una fisonomía específica: un triángulo de problemas cuyos tres vértices eran la estrechez y rigidez del mercado de trabajo minero (en el «paradójico» contexto de una sobrepoblación relativa generada por la crisis de las economías preindustriales), la condición mayoritariamente mixta —minero-agraria o, en rigor, agrario-minera— de la mano de obra efectivamente disponible (que situaba en primer plano a las «disfuncionalidades» derivadas de los complejos culturales de estirpe campesina)³ y, finalmente, la considerable autonomía en

³ Para una panorámica documental acerca de tales aspectos, véanse F. García

el trabajo que la articulación entre las condiciones geológicas de los criaderos y las técnicas mineras de la época asignaban y permitían a los trabajadores más cualificados y, en especial, a los picadores, «la flor de los obreros mineros» —para emplear la tan hermosa como ajustada expresión de los comentaristas contemporáneos.

En ese contexto, al que bien pronto vendrá a añadirse un cuarto vértice —el de los primeros conflictos obreros de importancia—, el programa de Gascue no significará otra cosa que la articulación de un conjunto de propuestas que, dada la estrecha imbricación entre problemas económicos, sociales, técnicos y culturales, no podían por menos de ignorar la discontinuidad —más analítica que funcional— entre organización del trabajo y gestión de la reproducción de la fuerza de trabajo, entre reorganización de las plantillas y sus cualificaciones y transformación de los modos de vida de los trabajadores, entre control del proceso de trabajo y disciplinamiento del trabajador.

Es en esa continuidad entre el dentro y el afuera de la mina, asegurada por la autoridad del patrón y legitimada por el perfil prístinamente liberal del Estado de la Restauración, en donde sientan sus reales las estrategias paternalistas de formación y disciplinamiento de la mano de obra industrial de las que el texto que sigue constituye un acabado ejemplo⁴. No era, ciertamente, la primera vez que, desde los inicios de la explotación minera moderna, hacia 1860, tales estrategias se formulaban en Asturias; no sería tampoco la última —al menos hasta la crisis inmediatamente posterior a la Primera Guerra Mundial; pero de lo que no cabe duda es de que el programa de Gascue constituye, sobre la base de un diagnóstico particularmente agudo, su formulación más acabada y brillante⁵.

Es justamente ese diagnóstico —y, en menor medida, también sus propuestas— el que permite que el texto que sigue admita sin violencia una lectura actual que difícilmente puede dejar indiferentes a los historiadores sociales y a los sociólogos del trabajo: no en vano, Braverman afirmaba que «la transformación de la humanidad trabajadora en “fuerza de trabajo”,

Arenal, Datos para el estudio de la Cuestión Social; información hecha en el Ateneo-Casino Obrero de Gijón, Gijón: Silverio Cañada, 1980 [reproducción facsímil de la ed. original; Gijón, 1885], y Comisión de Reformas Sociales, Reformas sociales: información oral y escrita, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, V, «Provincia de Oviedo» [reproducción facsímil de la ed. original; Madrid, 1889-1893].

⁴ Acerca de las disciplinas paternalistas en general, y de su relación con otros paradigmas disciplinarios, véase, por ejemplo, J. P. de Gaudemar, L'ordre et la production: naissance et formes de la discipline d'usine, París: Dunod, 1983.

⁵ Véase J. Sierra Alvarez, El obrero soñado: ensayo sobre las disciplinas industriales paternalistas; Asturias, 1860-1917, Santander, 1986, meca.

en un "factor de producción", en un instrumento del capital, es un proceso incesante y sin fin [...] la adaptación de los obreros al modo capitalista de producción debe ser renovada con cada generación»⁶. Y las crisis no son otra cosa, desde el punto de vista que aquí nos ocupa, que bruscos saltos adelante en ese proceso jamás finalizado. La diferencia entre la que nos ha tocado vivir y aquella otra que, hace cien años, hubo de generar el texto que sigue tal vez no sea otra que la que separa a la agresiva llaneza del texto de Gascue de los ofensivos oropeles con los que hoy deben recubrirse las estrategias patronales de salida de la crisis.

Precisamente para facilitar esa lectura actual, el texto ha sido considerablemente aligerado de sus pasajes más coyunturales y menos elocuentes (indicándose siempre, sin embargo) y actualizando en su grafía, al tiempo que las notas han sido limitadas a las estrictamente necesarias para la comprensión pasable del mismo. Aquellos lectores que, no obstante, deseen situarlo con mayor precisión en su contexto económico y socio-laboral harán bien en consultar la bibliografía correspondiente⁷. [Edición, presentación y notas de José Sierra.]

⁶ H. Braverman, *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*, México: Nuestro tiempo, 1975 [ed. en inglés, 1974], p. 168.

⁷ Entre la más pertinente para el caso, véanse A. Shubert, *Hacia la revolución: orígenes sociales del movimiento obrero en Asturias, 1860-1934*, Barcelona; Crítica, 1984, y G. Ojeda, *Asturias en la industrialización española, 1833-1907*, Madrid, Siglo XXI de España, 1985.

Ingenieros nacionales y extranjeros, hombres de negocios, representantes de compañías industriales, han venido uno y otro año a visitar la cuenca y estudiar si habría modo de dar a sus capitales una colocación lucrativa en explotaciones de carbón.

Al ver la altura de estas montañas y el número de capas de combustible que afloran a la superficie por todos lados, creyeron algunos en la posibilidad indiscutible de establecer centros mineros de gran producción.

[...] Hubo sociedades extranjeras que lo creyeron así, y a pesar de la reconocida inteligencia, actividad y práctica de algunos de sus representantes, se arruinaron. No compulsaron bien todos los elementos del problema, no vieron que venían demasiado temprano, es decir, que en la cuenca no se podía humanamente contar con fuertes producciones, por dos poderosísimas razones, por falta de consumo y por falta de obreros.

De nada servía y sirve calcular con precisión el número de capas que hay que poner en marcha y la disposición de las vías, talleres, etc.; de nada sirve resolver técnicamente el asunto, si luego no hay obreros para llevar a feliz término el plan madura e inteligentemente concebido.

Hasta hace acaso dos o tres años, no más, nadie se preocupaba de la escasez o insuficiencia de la mano de obra. La falta de consumo era la única dificultad que todo el mundo aducía para explicar la pequeñez de la explotación.

Hoy es distinto; el factor obrero, con el que no se había contado, se coloca en primera línea. El clamoreo es universal, todos nos quejamos de lo mismo.

[...] Si hace 4 años se hubiera objetado que, para aumentar en

1/5 la producción de la cuenca, habría falta de brazos, la mayor parte de los explotantes se hubieran reído de semejante dificultad. Ahora lo ven palpablemente.

Consiste, dicen, en que las obras del ferrocarril del Noroeste emplean muchos mineros; es que los buenos barrenos se van al puerto de Pajares. ¿Cuántos son los mineros que trabajan en este punto? No lo sé de cierto, pero es seguro que no pasan de 50 los de Langreo y de 100, a lo sumo, los del valle de Mieres. Total, 150 hombres ¹.

[...] Volverán, sí, los mineros en cuestión; pero seguiremos pidiendo brazos, a no conformarnos definitivamente con nuestra pidienciente industria minera. No, no nos podemos resignar a permanecer siempre en el mismo estado; es preciso estudiar a fondo el descuido e importante asunto del obrero.

El jornalero, industrialmente considerado, es una máquina; máquina que lleva su maquinista consigo y que se mueve por sí sola, pero máquina al fin.

Se cuida el mecánico de estudiar escrupulosamente el efecto útil de sus aparatos, pues exactamente lo mismo debemos preocuparnos de saber el efecto útil del obrero; sabe aquél que la caldera de su máquina de vapor marcha mejor con bueno que con mal combustible y que el trabajo producido es mayor si se tiene el mecanismo bien engrasado, bien limpio, bien cuidado, pues debemos preocuparnos del alimento del obrero, que es su combustible, de su limpieza, de su alojamiento; estudia aquél cuál debe ser la presión de la caldera y hasta qué punto puede llegarse, sin forzar, con peligro, la marcha de la máquina, del mismo modo que debemos aquilatar cuál es el esfuerzo diario a que puede someterse al minero con utilidad para él y para nosotros; investiga aquél las causas de los accidentes de sus aparatos para evitarlos o disminuirlos, como nosotros debemos estudiar las enfermedades del minero y sus accidentes desgraciados procurando aminorarlos y disminuirlos también en número; sabe aquél la duración de su máquina, como nosotros debemos saber la de nuestro obrero, para su sustitución y reemplazo.

La filantropía marcha de acuerdo con el interés industrial. El obrero bien alojado, bien mantenido, bien atendido en sus enfer-

¹ Se trata de las obras de perforación de los túneles del ferrocarril en el tramo del puerto de Pajares, el último y más laborioso de los que, al año siguiente, darán salida a los carbones asturianos hacia Castilla. El empleo minero en Asturias en 1883 ascendía a casi 5 000 trabajadores.

medades, bien educado en las escuelas, nos da, con un trabajo organizado, mayor efecto útil que el actual minero desatendido del todo.

[...] Indicaba antes la falta grande de obreros de que todos se quejan. ¿Cómo esta especie de depresión de la mano de obra no se llena por medio de corrientes que vengan de otro lado? Es la primera pregunta que se hace uno.

Cierto es que el trabajo del minero es un oficio que hay que aprender, como otro cualquiera; pero al fin y al cabo, si hubiera inmigración, los que de fuera viniesen podrían empezar por servicios que apenas requieren una práctica especial ². Un vagón se maneja lo suficientemente bien al cabo de un par de semanas de trabajo; para palear en las rampas ³ no se necesita gran práctica y lo mismo puede decirse de otros puestos accesorios.

[...] Es indudable que el recién venido no podría, al principio, compararse en efecto útil con el del país; pero como no se trata de reemplazar a éste, sino de un nuevo contingente que viniese lenta y constantemente hacia acá, siempre el número de forasteros en aprendizaje, digámoslo así, sería pequeño, sin pasar acaso del 5 por 100 del total de obreros.

Así se han formado, se forman y se formarán los nuevos centros industriales. Allá donde hay abundancia de trabajo, acuden los obreros de los puntos donde escasea, para constituir esos grandes focos industriales que todos conocemos.

[...] En España, como en el extranjero, se ha creado siempre, cuando ha habido necesidad, la población minera que hacía falta, y muchas veces, como he dicho, tomando obreros que jamás se habían ocupado más que de sembrar y recoger trigo y que no sabían lo que era la pólvora ni el pico.

¿Será que en Asturias no haya emigración de gente obrera para fuera del Principado? Nada de eso; hay dos corrientes de dentro a

² La inmigración de trabajadores mineros únicamente comenzará a tener cierta entidad a partir de comienzos del siglo XX y, especialmente, a partir de la Primera Guerra Mundial. Por lo demás, los trabajadores asturianos ocupaban, en la escala de cualificaciones, los puestos más cualificados y mejor remunerados.

³ La rampa o taller constituía la unidad funcional de trabajo. El *ramplero* era el encargado de retirar el carbón del pie del picador y palearlo hacia la tolva que lo envía a la galería de arrastre; se trataba de una «categoría» escasamente cualificada; no en vano constituía, en efecto, el inicio de la carrera en el trabajo de la mayoría de los mineros. Algo similar ocurría con la de vagonero, ocupada generalmente por muchachos.

fuera, más o menos intensas, pero constantes. Una de ellas es hacia Madrid, donde hay siempre gran número de trabajadores asturianos ocupados en servicios domésticos, de cocheros, de aguadores, de criados. Otra es la de los pueblos de la costa a Ultramar. No sé cuál será el término medio anual de emigrantes⁴; pero siempre habría bastante con que sólo una cuarta parte de ellos viniese a la cuenca.

[...] ¿Por qué causa no existe ese movimiento de los concejos agrícolas hacia los industriales? La causa es bien sabida: el obrero que no tiene aquí su pequeña porción de tierra o su casita, no puede materialmente sostenerse con el jornal que gana. La inmigración es, pues, imposible en el estado actual de las cosas.

¿Cómo, en vista de ello, no suben de valor los jornales? Los jornales no se suben porque, a nada más que se elevasen, el explotante no podría retirar beneficio alguno del capital inmovilizado.

Los jornales son bajos en absoluto, y sin embargo son muy altos con relación al trabajo desarrollado por el obrero. Pagamos poco y, sin embargo, tenemos la mano de obra más cara que en cualquier otro punto de España, porque el minero trabaja lo menos posible.

[...] Actualmente, el obrero no empieza su labor antes de las 8 ó 7 3/4 de la mañana, sale a comer al exterior andando, al efecto, un kilómetro para fuera y otro para volver a su taller y a las 2 1/2 ó 3 de la tarde ha terminado su cometido. En resumen, su trabajo útil es de 6 horas escasas, cuando debía ser de 8 y cuando nada, absolutamente nada más que su indolencia motiva ese esfuerzo, tan mínimo, que no creo se conozca otro igual en ningún distrito minero.

[...] La hora de trabajo útil cuesta de 0,375 pesetas a 0,40 pesetas; mientras en los demás puntos de la Península, en Vizcaya, en Almería, en Linares, en Castuera, en las obras de ferrocarriles, en todos lados, sale a 0,325 ó 0,35 pesetas.

Nos hacemos la ilusión de que pagamos poco y pagamos más caro que cualquier otro.

Se comprende bien que sea imposible subir ya más la cuota de un trabajo tan mínimo.

⁴ De los emigrantes hacia América disponemos ya de una estimación; un promedio anual de mil personas a lo largo del período 1861-1877. Véase G. Ojeda, J. L. San Miguel, «La emigración asturiana a América», en *Indianos*, Oviedo; Monografías de Los Cuadernos del Norte, 1984, p. 71.

[...] Para subir la tasa de jornal es, pues, preciso, indispensable, que el obrero suba la tasa de su trabajo.

Por eso ni hay, ni puede haber esa corriente de inmigración hacia la cuenca; por eso la clave de todo, la condición *sine qua non* de adelanto y desarrollo de esta minería estriba en el efecto útil del minero; por eso debemos todos los interesados en dicho progreso, hacer cuanto nos sea dable para convencer al obrero de que aumente su tarea habitual.

El día en que gane 3,25 ó 3,50 pesetas de jornal, podrá vivir exclusivamente de su trabajo y podrá pensarse en que venga de fuera el contingente necesario para completar el plantel de obreros que haga falta. Antes, no.

[...] La indolencia suma de este minero procede de que aún, en realidad, no existe verdadera población obrera, de esa que vive solamente de su trabajo. La mayor parte de ellos tienen su pequeña propiedad rústica y su casa buena o mala⁵, de tal modo que en la época de labrar la tierra, de la siembra, de la recolección, etc., se nota en las minas la falta de brazos.

[...] He visto en otros establecimientos industriales a más de un obrero que, después de dar una entrada de 12 horas, se ponía con afán a trabajar su huerta o a arreglar su casa, en las largas tardes del verano.

En cambio, y preciso es verlo para creerlo, salen acá los mineros a las 3 de la tarde y muchos de ellos, en vez de ir a su casa a lavarse, mudarse de ropa y descansar cómodamente si no se sentían con fuerza para más, se quedan una, dos y tres horas en las plazuelas⁶ del exterior mirando a uno y otro lado, sentados sobre un madero... y sin hacer nada.

Muchos hay también que conservan la porquería del lunes hasta el sábado siguiente por la tarde; no se lavan más que una vez por semana.

[...] Nimiedad, se me dirá, tontería, el fijarse en estos detalles;

⁵ Todavía en fecha tan tardía como 1911, entre un 60 y un 70 % de los mineros que trabajaban en Asturias eran trabajadores mixtos. Véase Dirección General de Agricultura, Minas y Montes, *Informe relativo al estado económico y situación social de los obreros de las Minas y fabricas metalúrgicas de España y organismos instituidos en beneficio de los mismos*, Madrid, Dirección General de Agricultura, Minas y Montes, 1911, «Provincia de Oviedo», p. 36.

⁶ La plaza o *plazuela* era el espacio más próximo a la bocamina (o, en su caso, al pozo), destinado a servicios auxiliares, almacenamiento de carbón y maderas, circulación, etc.

el obrero, se añadirá, puede ser bueno sin ser un modelo de pulcritud. No hay tal cosa; esas horas pasadas sin más ni más, después del trabajo, ese abandono de la persona, son precisamente pruebas claras de la notable indolencia de estas gentes.

[...] No se crea que el explotante no tiene interés en estos detalles. Además de que, como digo, el abandono de la persona indica generalmente el abandono en el trabajo, la limpieza es una condición de higiene y de salud. El hombre limpio en su cuerpo y vestido, y con casa aseada, está mucho menos propenso a adquirir enfermedades, mientras [que], por el contrario, la suciedad de una semana sobre el cuerpo constituye un excelente campo de cultura, como ahora se dice, para esa infinidad de animalillos o microbios que el microscopio del médico va descubriendo en gran número de males, y sobre todo en los contagiosos. [...] Ahora bien, las enfermedades causan bajas temporales o definitivas en las filas de los mineros y menos hoy que nunca puede ver esto indiferentemente el que se dedica a explotar minas.

Por último, la limpieza y aseo vigorizan el cuerpo, permitiéndole hacer un esfuerzo mayor.

He ahí cómo todo se eslabona y relaciona; he ahí cómo tiene el explotante un interés directo en que varíen estas costumbres.

No son solamente, en verdad, los hábitos del tranquilo y sosegado trabajo del campo la causa de la indolencia del asturiano. La alimentación y el clima influyen notablemente en el mismo sentido.

La primera es, a todas luces, insuficiente. Una pequeña ración de alubias con escaso tocino, un pedazo de pan de maíz, acaso un poco de queso o leche constituyen, con ligeras variantes, la comida fuerte del mediodía; por la mañana y por la noche, menos aún. Los mejor remunerados comen pan.

[...] Pedir mayor esfuerzo a quien come tan mal, es pedir una presión de 6 atmósferas a una caldera que consume 1/2 kilogramo de carbón por caballo y hora, estando su máquina en actividad.

Así venimos, de deducción en deducción, a comprobar que para trabajar más, el minero debe comer mejor, y que nos interesa vivamente que deje la escasa alimentación del labrador, para adoptar la más abundante y nutritiva que debe tomar el obrero.

De este modo, adquirirá mayores bríos para el trabajo, y su vida media, que la escasa alimentación abrevia, aumentará a la par sensiblemente.

El clima húmedo, de sol pálido, sin fuertes variaciones de temperatura, dulce e igual, distiende, suaviza y quita vigor al sistema

nervioso, resultando, en definitiva, la tendencia marcada y general a un temperamento tranquilo y linfático, sin energía —temperamento que ha ido fijándose y acentuándose de generación en generación por la ley de la herencia y del que son claro testimonio el cretinismo y el bocio, tan frecuentes en Asturias.

Donde se refleja el abandono del minero asturiano es también, como podía suponerse después de lo manifestado, en los muchos días en que no asiste a su labor.

Santo, bueno y justo [es] que no se trabaje en los días de fiesta y domingos; pero hay luego multitud de pretextos intolerables e inmotivados para no acudir al trabajo. El santo de la parroquia, la romería de la ermita de arriba, el patrón de la de abajo, el de la casa, el del barrio, qué sé yo cuantos más, son otras tantas excusas para la holganza. Si fuera una verdadera devoción la que guiase a estas gentes a tanta función religiosa, sería esa costumbre disculpable y hasta respetable, si se quiere; pero lo peor es que no hay tal devoción, no hay más que deseos de no hacer nada.

Lo mismo sucede con la época de labranza, con la de las quintas, etc. Si les basta un día para despachar esas ocupaciones, se toman seis, de los cuales cinco para holgar y emborracharse.

He anotado durante un año el término medio de los jornales que da cada obrero apuntado en lista. No son más que 247 1/2. Si se tiene presente que todos los meses hay uno o varios que pasan de una mina a otra, trabajando únicamente cuatro o cinco días en una de las dos, podemos tomar el tipo de 250 jornales al año por obrero.

El jornal medio es de 2,375 pesetas. El gasto de alumbrado va incluido en él, para evitar abusos y despilfarros de aceite y saín⁷; este gasto asciende por entrada a [...] 0,125 pesetas. Descontada esta partida, queda el jornal en 2,25 pesetas y la ganancia anual sube a $2,25 \times 250 = 562,50$ pesetas, [...] que, repartidas entre los 365 días del año, dan para cada día 1,54 pesetas. De éstas hay que descontar aún lo que deja el obrero para la caja de socorros o montepío. Quedan, pues, limpias 1,50 pesetas por día. ¡Cómo ha de alimentarse y vestirse un hombre con esa cantidad, si no dispone de otros recursos! ¡Cuánto mejor le sería trabajar 280 días al año y, ganando 3,25 ó 3,50 pesetas de jornal, salir por día a razón de 2,25 ó 2,50 pe-

⁷ El saín era aceite de pescado (de bacalao o ballena, generalmente) que se empleaba para la iluminación en general, y para la minera en particular —al menos con anterioridad a la difusión de las lámparas Davis de seguridad.

setas! Esta es la propaganda que hay que hacer entre los mismos mineros.

[...] Y si, al fin y al cabo, ese poco dinero que gana lo emplease en las necesidades más imperiosas de la vida, menos mal; pero parte muy crecida de él se invierte en las tabernas, en aguardiente y vino. [...] El que explota minas, el industrial, sufre de rechazo los efectos de estos fatales hábitos; hoy ve desorganizados sus tajos por estar presos algunos de sus obreros, mañana porque duermen otros su borrachera y al día siguiente porque, después de una embriaguez fuerte, se siente el minero cansado e inútil para el trabajo ⁸.

[...] Antes de pasar adelante, voy a decir dos palabras sobre la organización del trabajo. Tenemos, como en todas partes, obreros a jornal y contratistas o destajistas.

Algunas labores, como las galerías transversales, pueden contratarse sin dificultad, [...] bien variando los precios cada uno o dos meses, según se presente la roca, [...] bien a un tanto alzado por metro corriente en una cierta longitud. Otro tanto sucede con las galerías en dirección en las capas ⁹.

Suele decirse que las rampas o talleres de arranque están también a contrata, toda vez que a fin de mes se fija un precio al carbón cribado producido y otro al menudo; pero en realidad no existen semejantes contratas, sino una parodia de las mismas. [...] La apariencia es de contrata, y como tal pasa para algunos; pero, para el obrero inteligente que medita sobre el particular, resulta que lejos de ser un aliciente para el trabajo [...], le inclina más bien a no fatigarse demasiado, puesto que, al terminar la campaña, siempre sale ganando una cantidad próximamente igual.

[...] Sería conveniente, en mi concepto, el interesar a los obreros en las labores, pagando por metro de avance a los picadores y por vagones sacados a los vagoneros.

Opino también que, mejor que este simulacro de contratas de arranque y arrastre, es el fijar tipos de gratificación, como los que tengo en ensayo, sobre un tanto de producción y de economías. Se calcula, por ejemplo, que un piso o varios talleres de una mina pueden dar al mes *A* toneladas de cribado y *B* de menudo ¹⁰, al

⁸ Véase J. Sierra Alvarez, «¿El minero borracho?: alcoholismo y disciplinas industriales en Asturias», *Los Cuadernos del Norte*, núm. 29, 1985, pp. 58-63.

⁹ Las galerías transversales son las que, desde el exterior y en estéril, alcanzan las capas explotables; las de dirección, por su parte, son las que, en disfrute, explotan longitudinalmente una capa, al tiempo que sirven de asiento al arrastre.

¹⁰ Cribado (o granado) y menudo eran dos tipos comerciales de carbón, de muy

precio de *a* las primeras y *b* las segundas, y se asigna al encargado de los trabajos un tanto de gratificación por cada tonelada de cribado que pase de *A* y otro por cada tonelada de menudo que pase de *B*, más el *T* por ciento de las economías en los precios de *a* y *b*. De este modo, tiene dicho encargado su jornal fijo y seguro, al mismo tiempo que está interesado en que la mina produzca mucho y barato. Cada uno o dos meses se renuevan los tipos de gratificación, según el estado de las labores, etc.

La organización de horas de trabajo que creo más conveniente es la de entradas de ocho horas útiles, sin más que unos 15 minutos para tomar un bocado en la mina. [...] El obrero tendría desde las 2 1/2 ó 3 de la tarde el tiempo a su disposición y ganaría al día 3,25 ó 3,50 pesetas ¹¹.

De este modo se explotarían una tercera o cuarta parte más de carbón que ahora, y el industrial hallaría su ventaja, no sólo en una organización formal del trabajo, sino en la reducción de gastos generales por tonelada.

Aun así, esto no resuelve el problema, si [es] que la cuenca, de aquí a 4 o 5 años, ha de producir 200 ó 300 000 toneladas más que ahora [...]. Es preciso más.

De nada sirve [...] el formar proyectos de grandes explotaciones, si para realizarlas faltan brazos.

El que desee saber hoy, con el modo de ser actual de la cuenca, lo que podrá explotar en una mina o coto determinado, no tiene más que tomar un compás cuya abertura de puntas represente seis kilómetros, hacer centro con él en la bocamina, trazar en el plano topográfico de la comarca, con ese radio, una circunferencia y calcular, por último, los obreros que viven dentro del círculo así limitado. Fijando, a lo sumo, 0,50 toneladas producidas por entrada y obrero, tendrá el máximo de producción a que puede llegar, y el máximo de utilidades anuales que retirará del capital empleado. Y si hay otras minas próximas, que trace también con el mismo radio sus respectivos círculos y que tome, de la superficie que estos círculos tengan en común con el suyo, una fracción de la población

distinto precio, diferenciados en función del tamaño medio de sus granos. La mayor o menor proporción de uno u otro es función de las características geológicas y tectónicas del criadero, pero también, en buena medida, del esmero puesto por los trabajadores en el arranque y en el transporte.

¹¹ Gascue propondrá en otro lugar la formación de una cuadrilla de diez «buenos» obreros y pagarles con arreglo a este sistema para, mediante tal ejemplo, vencer al resto de las bondades del mismo.

en ella contenida, calculando esta fracción según la situación topográfica y las comunicaciones de los pueblos o barriadas. De este modo obtendrá con aproximación el máximo de producción..., y que no se haga más ilusiones.

El obrero no anda seis kilómetros para ir al trabajo si deja su casa y tierra, o la de sus padres, para ganar 1,50 pesetas por día, con lo cual apenas puede comer.

Por todos lados venimos a dar en lo mismo. Son imposibles las grandes producciones con el presente efecto útil del minero.

Supongamos introducida en las costumbres la entrada de ocho horas útiles, bien estudiada y organizada, y que puedan ya venir obreros de fuera, puesto que el jornal es suficiente para sostenerlos. ¿Dónde se albergan los forasteros? ¿Son capaces estos valles, afluentes del Nalón, de recibir un exceso de población de 400 ó 500 hombres, a no hacinarlos miserablemente? De ningún modo. La construcción de viviendas para obreros se impone, pues, a las empresas serias que deseen firmemente aumentar su producción; y se [les] impone como condición ineludible, indispensable.

[...] Aconsejo a todo el mundo que esté en vías de formar presupuestos de nuevas instalaciones o de reformas en las actuales, que haga el cálculo de la gente con que podrá contar y que, para completar la que falte, ponga en su referido presupuesto una partida para casas de obreros.

No es éste el momento de discutir y detallar todas las condiciones que han de tener tales casas, cuya construcción depende en muchas ocasiones de los fondos disponibles al efecto; pero es seguro que cuantas mayores comodidades se procure al minero, mayor será la seguridad de no carecer de mano de obra.

[...] Está en el interés de la empresa el no cobrar por alquiler más que lo puramente necesario para conservación y reparaciones. La empresa, en efecto, no debe ganar con las casas, puesto que obtiene la remuneración del capital gastado en el aumento mismo de [la] producción ¹².

[...] La afluencia de obreros en un punto determinado trae consigo la dificultad y carestía de las subsistencias. Por eso, la empresa que construya barriadas de obreros debe pensar en proporcionarles alimentos buenos, sanos y a precio módico, en la inteligencia de

¹² Véase, J. Sierra Alvarez, «Política de vivienda y disciplinas industriales paternalistas en Asturias», *Eria*, núm. 8, 1985, pp. 61-71.

que cuanto más económicamente viva el obrero, lo podrá tener por menos jornal o, cuando menos, no carecerá de él.

Es, pues, necesario, un almacén general en que se vendan a pre-mera necesidad, sino aquellos efectos de vestir de uso corriente como boinas, blusas, pantalones, alpargatas, botas, etc.

¿Cómo se organizarán estos almacenes? De varios modos que, descartadas las variantes de detalle, se reducen a dos: o por el economato o por la asociación cooperativa.

En el economato, establecido en España en Arnao, Barruelo ¹³, etc., la empresa administra el almacén, compra al por mayor y baratos los géneros, tiene sus empleados para el despacho de efectos y se concreta a ganar un 2 ó 3 por 100 para hacer frente a las eventualidades y pérdidas que puede haber. Es decir, que vende todo al precio de costo.

En las oficinas donde se llevan las listas de jornales, se dan los bonos con que el obrero va al almacén y al fin del mes se le paga lo que le queda después de descontados sus gastos. De suerte que el modo de funcionar de estos almacenes no puede ser más sencillo.

[...] Hay con esa institución una gran economía indirecta. A fin de mes, el obrero ha pagado todos sus gastos, de suerte que lo que cobra es el exceso que le queda libre para atenciones menos urgentes que la comida y el vestido, mientras [que] hoy, el día de la paga, se encuentra con dinero fresco y, olvidándose de sus compromisos, empieza generalmente por gastar el jornal de seis u ocho días en vino y aguardiente, de modo que su situación pecuniaria se agrava cada vez más, acumulando deuda sobre deuda.

A pesar de las innegables ventajas del economato, hay obreros que, o por la desconfianza propia de la ignorancia, o por el gusto de tener dinero abundante el día de la paga, no suelen querer surtirse del almacén. Las empresas deben dejarles en completa libertad de hacer lo que mejor les plazca.

El otro procedimiento para alimentarse y vestirse barato y bien el obrero es la asociación cooperativa. Lo que antes era administrado por la empresa, ahora lo es por la junta de gobierno de la asociación.

[...] La idea de la asociación ha sido encomiada, ensalzada y recomendada por los economistas modernos, que la indican como

¹³ Se refiere Gascue al economato que Real Compañía Asturiana de Minas sostenía en sus explotaciones de Arnao, cerca de Avilés, y al que Compañía de Caminos de Hierro del Norte de España había creado en Barruelo de Santullán.

uno de los medios más eficaces para resolver la cuestión obrera, y es cierto que en el extranjero funcionan admirablemente gran número de ellas, abarcando diversos negocios; pero no lo es menos que la práctica ha demostrado que, para que su marcha sea normal y beneficiosa, se necesitan ciertas condiciones en los asociados. Se necesita que tengan inteligencia y educación superiores a las de nuestros obreros en general, se necesita que sepan tener disciplina, [...] se necesita que sepan desprenderse de ese espíritu intransigente, deseoso de mezclarse en todos los detalles, criticarlo y perturbarlo todo, que forma parte integrante del carácter nacional.

[...] Si estas asociaciones, dado el carácter e ilustración de nuestro obrero, necesitan del concurso un tanto despótico, pero útil, del Jefe o Ingeniero, prefiero mil veces el economato, más fácil de administrar sin el barullo de los socios, y que funciona sin tropiezo alguno. Creo que es lo más práctico.

[...] Escuso decir que, fuera [de unas pocas excepciones]¹⁴, no hay que buscar en Asturias más que el método primitivo que consiste en montar las empresas (y más frecuentemente alguno de sus empleados superiores) un almacén, no para dar a los obreros los artículos a precio de costo, sino para vendérselos como otro comercio cualquiera. He aquí la diferencia esencial entre los actuales almacenes, llamados *abastos*, y los de los economatos o cooperativas; éstos venden a como les cuesta, y aquéllos comercian con sus géneros.

En principio, nada hay de inmoral en los abastos, siempre que no se obligue al minero a surtirse de él, puesto que, de ese modo, es un comercio como otro cualquiera. ¡Pero el terreno es tan resbaladizo! ¡Es tan fácil caer en el abuso y en la odiosa explotación del obrero!

[...] Me complazco en suponer que en Asturias los abusos no existen; pero he visto de cerca en otra provincia hasta qué límite de inmoralidad conducen insensiblemente esos almacenes cuando su dueño no es de una honradez y moralidad acrisolados, y cuán grandes son los perjuicios que causan a industriales y obreros¹⁵.

[...] Hay otra circunstancia en los abastos. Aunque se adminis-

¹⁴ Se trata del ya mencionado economato de Arneo y de las cooperativas de Fábrica de Mieres, en Mieres, y de Duro y Cía, en Langreo.

¹⁵ Se refiere Gascuc, probablemente, a las empresas plomeras de Almería o de Murcia, en las que el tan generalizado como descarnado *truck-system* hubo de conducir a graves conflictos obreros hacia finales del siglo.

tracen honradamente, aunque se venda, como creo se hace aquí, buen género y con buen peso, aunque la ganancia que se retire del almacén sea módica y menor que la de otro cualquiera comercio, aunque, en fin, el obrero tenga una utilidad real y evidente en surtirse de él y que se le da con una mano el dinero para retirárselo con la otra. Esta desconfianza crece y se extiende, y hablan los obreros entre sí del asunto y, como no falta quien les excite y les pinte con negros colores el abasto, por interés propio, y tampoco [faltan] entre ellos seres inquietos que no están contentos sino en los barullos y turbulencias, fermenta de ese modo la primera levadura de la terrible cuestión social. Ya en la cuenca hubo una huelga en que, entre otras cosas, pedían los mineros la supresión de los abastos, prueba evidente de que había echado raíces la desconfianza¹⁶.

Aquello no fue nada, pero podrá ser más otra vez, porque así nace y toma incremento la cuestión obrera, invocando pretextos que parecen legítimos a quien no conoce a fondo el asunto.

[...] Aunque no sea de temer hoy ese estado de lucha entre patronos y obreros, es conveniente estar en guardia, apagar rápidamente cualquiera chispa que se produzca y, sobre todo, quitar de raíz los pretextos.

No es únicamente el que el obrero trabaje más, ganando más, ni tampoco el facilitarle aseada vivienda y buenos y baratos artículos de primera necesidad lo que debe preocupar a las empresas serias que tengan proyectos de explotar grandes cantidades de carbón; hay, además, que proveer a lo que puede llamarse la amortización del individuo, a la organización de las cajas de ahorro, de pensiones y montepíos.

Cada mina tiene hoy su montepío sostenido única y exclusivamente por los mineros.

[...] Las cuentas, que generalmente lleva el capataz o encargado de los trabajos, son aprobadas por una junta o comité nombrado por los mineros, cuya junta delibera y decide en las cuestiones dudosas.

Una o dos empresas pagan por su cuenta al médico, no tengo

¹⁶ Debe tratarse de la huelga de 1881 de los mineros langreanos, de cuya tabla reivindicativa formaba parte la exigencia de supresión de los *abastos*. El paradigma de tales conflictos será, sin embargo, la huelga de 1890 (y, más tarde, la de 1903) de los mineros vizcaínos, la última de las cuales conducirá al Real Decreto de 19 de julio de 1907, que prohibía los *abastos*, *cantinas*, etc.

noticias de que las demás contribuyan directamente al sostenimiento de los montepíos¹⁷. Estos llevan, por lo mismo, una vida bastante pobre: se costean y liquidan siempre sin sobrantes en caja o con muy poco excedente.

[...] Las empresas no se preocupan del caso, a pesar de la obligación moral que pesa sobre ellas y de que su interés está en cuidar del bienestar de sus obreros.

[...] Si [es cierto que] una mina de 15 ó 20 000 toneladas de producto anual no puede costear un hospital, médico y botica, es imperdonable que no se reúnan las empresas mineras de Langreo, a semejanza de las de Bilbao, para constituir una o dos asociaciones benéficas en regla, fundando [...] hospitales decentemente establecidos y con condiciones higiénicas¹⁸.

[...] Confesemos que el minero ha de modificarse mucho si la cuenca ha de producir algún día 1 000 000 de toneladas; pero confesemos también que los industriales han hecho bien poco para educarle, formarle, dirigirle y ayudarle: indolencia y pobreza arriba, abajo y en todos lados.

¹⁷ Se trata, también aquí, de Fábrica de Mieres y de Duro y Cía.

¹⁸ Se refiere Gascue a los Hospitales de Triano, asociación patronal fundada en 1881 para la asistencia sanitaria de los mineros vizcaínos.

El programa «La nueva organización industrial». Actividades en materia de investigación comparativa y elaboración de políticas

Instituto Internacional de Estudios Laborales *

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), con sede en Ginebra, que forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha sido encargada por ésta de las tareas de investigación, educación y documentación, comenzó a reorganizar sus actividades en 1986. Como parte de esta remodelación, el Instituto ha confeccionado un programa con respecto a la nueva organización industrial que presta especial atención a sus implicaciones para el mundo del trabajo y las instituciones relacionadas con éste.

El Instituto considera que su papel en este campo consiste sobre todo en estimular, organizar y coordinar la investigación y la elaboración de políticas a nivel internacional. En estos momentos está formando una red de investigadores y expertos (principalmente representantes de gobiernos y organizaciones de empresarios y trabajadores) para analizar los problemas y cuestiones planteados por el incesante cambio industrial y encontrar respuestas a ellos.

* IIEL. Case Postale 6, Ginebra 22 (Suiza). «The "new industrial organisation" programme —Comparative research and policy formation activities». Traducción de Pilar López Máñez.

I. El mundo del trabajo: en plena reestructuración

a) El desafío

La principal razón para embarcarse en este programa es la creciente evidencia de que vivimos en un período de profunda reorganización industrial con consecuencias potencialmente enormes e inciertas para la sociedad industrial en general. Este proceso parece ser global y omnipresente: global porque afecta tanto a los países con economía de mercado como a las economías con planificación centralizada, y tanto a los países industrializados avanzados como al mundo en vías de desarrollo. La reestructuración es omnipresente porque, dentro de cada una de las estructuras económicas nacionales, casi ningún sector se salva de ella.

Los síntomas de la transformación en marcha abundan en los países industrializados. Las grandes empresas, con unas estructuras organizativas jerárquicas sumamente integradas, están llevando a cabo experimentos sobre descentralización de la autoridad de la dirección y de la toma de decisiones y, en algunos casos, incluso sobre participación de los trabajadores. Algunas de las pequeñas empresas, que antes eran consideradas como vestigios de una etapa anterior de desarrollo económico y que a menudo funcionan como subordinados de las grandes empresas, a las que sirven como subcontratistas, proveedores y vendedores, están adquiriendo una nueva importancia e incluso un carácter independiente, mientras que otras parecen caer en una dependencia aún mayor; cualesquiera que sean sus relaciones con las grandes empresas, las pequeñas empresas son proclamadas por una serie de observadores como la clave de un crecimiento económico dinámico y de la creación de puestos de trabajo. La negociación colectiva y las relaciones laborales, frecuentemente dominadas por unos sindicatos de industria y unas federaciones de empresarios centralizados que negocian a nivel de industria y en algunos casos a nivel nacional, parecen estar degenerando en un conjunto de acuerdos y relaciones aislados establecidos por determinadas empresas o incluso por establecimientos o centros aislados de una misma empresa. En algunas zonas hay también indicios de resurrección de formas antiguas tales como el sindicalismo gremial y municipal. Finalmente, el Estado del bienestar keynesiano, que en tiempos se pensó que sería la piedra angular de la prosperidad económica y la estabilidad social, está siendo inesperadamente puesto

en tela de juicio; la política monetaria está sustituyendo cada vez más las políticas fiscales de inspiración keynesiana; las bases de la seguridad social están en peligro, y el poder del Estado en los asuntos económicos se ejerce cada vez más a nivel regional y municipal y no a nivel nacional. Sin embargo, todos estos cambios tienen un carácter sumamente provisional, casi experimental, y nadie parece estar seguro de cuál es el punto final al que se dirigen individual o conjuntamente.

Esta inseguridad contrasta con el período de la posguerra inmediata, cuando reinaba un consenso bastante amplio sobre las formas y estructuras institucionales características de una economía desarrollada avanzada. Este consenso era compartido tanto por los estudiosos como por los expertos. Tenía sus raíces en una idea clara sobre qué era una sociedad industrial y cómo era probable que evolucionara. Por supuesto, no todas las instituciones se ajustaban a estos modelos conceptuales. Pero las excepciones eran, por lo general, interpretadas como vestigios del pasado que finalmente desaparecerían a medida que avanzara el desarrollo económico o como errores y equivocaciones que tendrían que ser corregidos para que prosi-guiera la expansión económica. Dada esta opinión, la investigación comparativa acerca de las estructuras institucionales de los diferentes países tenían un interés muy limitado. Cada país se interesaba naturalmente por sus propias instituciones, ya que éstas tendrían que ser adaptadas a medida que avanzara el desarrollo, pero las únicas instituciones de interés internacional eran las «características», es decir, las de los Estados industriales más avanzados.

La nueva inseguridad en cuanto a las estructuras institucionales refleja, pues, una confusión básica acerca de la naturaleza y la dirección de la propia sociedad industrial. Esta inseguridad ha despertado un nuevo interés por las comparaciones internacionales: puesto que ya no sabemos cuáles son las formas institucionales apropiadas, las estructuras institucionales de cualquier país podrían posiblemente resultar interesantes. Ejemplos de esta nueva actitud hacia las diferencias internacionales son el intento de las empresas de Europa occidental y Estados Unidos de comprender las técnicas de dirección japonesas y el atractivo que para los europeos tiene la idea de que la expansión del empleo en Estados Unidos puede ser explicada por las peculiaridades de las instituciones del mercado de trabajo americano. Pero, al haber habido en el pasado tan pocos trabajos comparativos, se tiene poca idea de por qué existen las diferencias nacionales por las que de pronto se interesan los expertos y los que

elaboran las políticas o de qué valores estarían en juego en un intento de eliminar tales diferencias, por no hablar de cómo están éstas relacionadas en última instancia con el bienestar económico.

El programa del Instituto con respecto a la nueva organización industrial es un intento de llenar este vacío. Se centrará en cinco tipos de estructuras institucionales: las grandes empresas; las pequeñas y medianas empresas; los sindicatos; las organizaciones empresariales, y los gobiernos a nivel nacional, regional y municipal. En cada una de estas áreas tratará de localizar, primero, en los grandes países industriales y, posteriormente, en un grupo cada vez más amplio de naciones en vías de desarrollo, los principales individuos e instituciones dedicados a investigar cada uno de estos tipos de estructuras y reunirlos en una red en la cual puedan comparar sus resultados. Esperamos que de esta forma y gradualmente con el tiempo se desarrollen unos enfoques comunes que facilitarán la comparación internacional de los resultados. Tenemos la esperanza de hacerlo de tal forma que los expertos y los que elaboran las políticas intervengan mucho más directamente en el proceso de investigación de lo que es habitual en las actividades académicas. Pensamos utilizar los limitados recursos del Instituto para sufragar las actividades de esta red. Nuestro papel será, pues, impulsar las investigaciones ya en marcha y tal vez estimular el interés por incrementar el apoyo a la investigación entre los gobiernos, las organizaciones internacionales y las entidades privadas, pero normalmente no realizaremos directamente actividades de investigación a gran escala.

b) *El punto de partida: el desarrollo de la pequeña empresa*

El punto de partida de este programa ha sido la pequeña empresa. Esta elección ha estado motivada en parte por la opinión, o la esperanza, muy extendida de que el crecimiento de la pequeña empresa y la expansión del empleo en este sector podría ofrecer una salida al estancamiento económico y una solución al persistente problema del desempleo.

El Instituto ha encargado informes que pasaran revista a la actividad en materia de investigación sobre el empleo en las pequeñas empresas, su cambiante estructura organizativa y su relación con las organizaciones de grandes empresas en nueve países: Gran Bretaña, Francia, Alemania Occidental, Hungría, Italia, Japón, Noruega, Suiza y Estados Unidos.

Tendencias del empleo

Entre los resultados más importantes de la síntesis de este estudio (publicado bajo el título «Smaller units of employment—A synthesis report on industrial reorganisation in industrialised countries», W. Sengerberger y C. Horeman) están los siguientes:

- Desde comienzos de la década de 1970 ha habido una *tendencia en la estructura del empleo hacia unidades de menor tamaño*. Esto se puede observar en todos los países a nivel de centros de trabajo, aunque está menos claro y generalizado a nivel de empresas. Esto supone una inversión de la larga tendencia histórica hacia la concentración y centralización del empleo en grandes empresas y centros de trabajo.
- La mayor parte de la expansión (absoluta o relativa) del empleo a pequeña escala desde comienzos de la década de 1970 se ha producido *a expensas del empleo en las grandes empresas o centros de trabajo*, mientras que los de mediano tamaño se han mantenido relativamente estables en cuanto a sus cuotas de empleo. Este cambio es análogo al que tuvo lugar durante el período de la gran depresión de finales de la década de 1920 y comienzos de la de 1930. Sugiere que hay un componente cíclico en la dinámica de la estructura del empleo relacionada con el tamaño.
- Sólo una parte de los cambios en el empleo puede ser atribuida a tendencias sectoriales del empleo a pasar de la industria a los servicios donde las empresas y los centros de trabajo son, por término medio, menores. La tendencia hacia una escala más pequeña se ha producido también *dentro de sectores* como por ejemplo el manufacturero, lo que indica una reorganización industrial.
- Hay ciertos indicios de una *descentralización* de la producción y de otras formas de fragmentación dentro de las grandes empresas, indicadas por ejemplo por un mayor número de centros de trabajo por empresa y un descenso del empleo medio por centro de trabajo. Al mismo tiempo observamos tendencias a la centralización y concentración de la estructura industrial, y no hay apenas pruebas que corroboren la hipótesis de que en la estructura del capital financiero se ha producido una fragmentación económica análoga.
- Un gran número de los nuevos puestos de trabajo han sido creados en *un número relativamente pequeño de empresas*; la hipótesis de que las pequeñas empresas independientes generan empleo no

parece verse corroborada en general, con la excepción, quizá, de los Estados Unidos.

- Hay indicios de una rotación significativamente mayor (tasas de natalidad y mortalidad), de empresas, especialmente en el sector servicios, así como una alta tasa de mortalidad infantil entre las empresas recién creadas; la mayoría de las empresas de reciente creación mueren a una edad temprana o no crecen de tamaño, por lo que el efecto de la creación de empleo sigue siendo moderado.

Aunque estos resultados pueden dar la razón a quienes aconsejan prudencia con respecto a un excesivo optimismo hacia las pequeñas empresas como generadoras de empleo, confirman que ha habido una redivisión generalizada del trabajo, orientada hacia unidades de empleo de menor tamaño.

¿Descenso en las condiciones de trabajo?

La expansión del empleo en las pequeñas unidades (en términos absolutos o relativos) puede tener implicaciones bastante serias en la medida en que las condiciones de empleo y de trabajo varían sistemáticamente con el tamaño de las organizaciones. De hecho, nuestro estudio ha aportado nuevas pruebas de que en las pequeñas empresas, por término medio, los niveles de los salarios y los márgenes son inferiores (aun teniendo en cuenta las características de la mano de obra), la jornada de trabajo es más larga y el número de horas extraordinarias mayor, mientras que la seguridad en el empleo y los niveles de seguridad e higiene en el trabajo son inferiores. El carácter de las relaciones laborales es normalmente menos favorable, como lo indican una sindicación y una representación de los comités de fábrica, una cobertura de los convenios colectivos y una protección legal mucho más reducidas. En muchos países, las empresas más pequeñas están, con frecuencia, exentas de la legislación protectora.

Esto implica que la tendencia observada hacia unidades de empleo más pequeñas podría, de hecho, llevar a un deterioro de los niveles de empleo, el bienestar social y las relaciones laborales. Esto, a su vez, bastaría para preocuparse por el proceso de reestructuración.

Las consecuencias están por ver

El origen de las condiciones inferiores de trabajo en el sector económico de la pequeña empresa está en sus resultados económicos menos satisfactorios por término medio, como lo indican su rentabilidad, su productividad y su capacidad de innovación inferiores. Sin embargo, hay buenas razones, teóricas y empíricas, para creer que los resultados económicos y sociales menos satisfactorios por término medio no son una consecuencia inevitable o ineludible, inherente a las dimensiones de la organización de la empresa. En relación a la competitividad y vitalidad, así como a las condiciones sociales, encontramos una enorme variación y heterogeneidad en cuanto a la competitividad y vitalidad, tanto de una misma economía nacional como de diversas economías. Así pues, encontramos establecimientos que explotan a sus trabajadores al lado de pequeñas empresas sumamente flexibles, estables, innovadoras e independientes, a menudo con una mano de obra polivalente, altamente calificada, bien pagada y dotada de una amplia autonomía. La estrategia comercial de estas empresas se basa a menudo en la calidad del producto, o en unos productos diferenciados, o en lo que últimamente se ha denominado «especialización flexible» (Piore/Sabel). Esta estrategia exige una mano de obra cualificada y unos mercados de trabajo bien desarrollados. Las pequeñas empresas o comunidades de pequeñas empresas con unos buenos resultados económicos y sociales sugieren que, en lo que respecta a la estrategia competitiva, hay una alternativa real a la configuración bajo coste/baja productividad/malas condiciones sociales, a la que parecen encontrarse condenadas muchas pequeñas empresas.

Partiendo de la premisa de que las condiciones sociales del sector de la pequeña empresa dependen mucho de su vitalidad y su viabilidad económicas, podríamos fijar como tarea crucial la de explorar:

1. ¿En qué condiciones, y especialmente en qué contexto institucional, encontramos qué tipo de resultados en la pequeña empresa? Y, en particular, ¿qué es lo que crea una cultura de la pequeña empresa satisfactoria tanto social como económicamente?
2. ¿Qué se puede aprender de esta investigación en lo que respecta al diseño y la elaboración de políticas para el sector de la pequeña empresa? ¿Es posible crear deliberadamente los elementos e ingredientes de unos resultados superiores? ¿Hasta qué punto

son apropiadas las instituciones laborales existentes y hasta qué punto tendrían que modificarse para cumplir estos requisitos?

Si conseguimos identificar los elementos clave del tejido organizativo de una comunidad viable y socialmente atractiva de pequeñas empresas, podríamos crear un marco más amplio en el que la pequeña empresa pudiera prosperar y, al mismo tiempo, desarrollar unas condiciones de trabajo socialmente aceptables.

La esperanza de ampliar el sector de las unidades a pequeña escala que obtienen buenos resultados podría ser una vía estratégica más prometedora, o al menos un complemento al mero hecho de confiar en una regulación normativa y unos requisitos mínimos para hacer frente a la desestabilización económica y al deterioro de los niveles de empleo. Pues, como ha demostrado la experiencia, en períodos de desempleo masivo y perturbaciones económicas, el acatamiento de las normas se relaja y resulta difícil de controlar y las condiciones tienden a empeorar.

Necesidad de una investigación y un replanteamiento de la orientación de las políticas seguidas

Durante mucho tiempo se ha prestado relativamente poca atención a la pequeña empresa. Aunque más recientemente el interés por este sector se ha incrementado, creemos que todavía se olvida, o al menos se subestima, el trabajo como factor crucial para el desarrollo de las pequeñas empresas en un doble sentido: el trabajo como *input* para el desarrollo de la pequeña empresa, y la relación recíproca entre el desarrollo de la pequeña empresa y las condiciones de trabajo tales como los salarios, el empleo, el clima de trabajo y las relaciones laborales. La interacción entre el trabajo y la vitalidad económica de las pequeñas empresas constituye el tema central de la investigación aquí propuesta.

Un punto de partida prometedor, tanto para la investigación como para la elaboración de políticas en esta área, podría ser las grandes diferencias internacionales en las condiciones de las pequeñas empresas. Con respecto a las cuestiones que se nos plantean, no podemos limitarnos a contemplar el «mundo interior» de la pequeña empresa, con sus defectos e insuficiencias concretos. Aunque puede haber desventajas e ineficiencias intrínsecas en la organización empresarial a pequeña escala, éstas no explican por qué, tanto a nivel

internacional como a nivel nacional, los resultados de las pequeñas empresas varían tanto, a menudo dentro del mismo sector o industria.

Sugerimos que una cuestión crucial que hay que examinar es la del estatus y el papel que la pequeña empresa tiene dentro de la estructura económica regional, nacional o internacional, y el tipo de apoyo institucional que exigen las pequeñas empresas para su desarrollo. ¿Cuáles son las consecuencias de los sistemas de apoyo proporcionados por las autoridades públicas o estatales, por las grandes empresas y por la red de comunidades de pequeñas empresas basadas en la autoorganización? ¿Han dado lugar a nuevos tipos de estructuras jerárquicas, de subordinación y de dependencia unilateral, o permiten el desarrollo de relaciones no subordinadas, igualitarias y basadas en la cooperación entre las empresas? Ni que decir tiene que la futura configuración social de la sociedad industrial, la estructura del mercado de trabajo, la distribución de la renta, etc., variarán mucho de acuerdo con estas consecuencias.

Está claro, en términos conceptuales, que la promoción de las pequeñas empresas ha sido deficiente, en el sentido de que cada una de ellas ha sido tratada como un agente y una unidad de mercado individual y no como una parte de una organización social. Uno de nuestros informes por países lo expresa sucintamente así: «El problema último de las pequeñas empresas no es el de ser pequeñas, sino el de estar solas.» Esta observación coincide plenamente con otro descubrimiento, según el cual las pequeñas empresas prosperan cuando están eficazmente insertas en una organización social más amplia que permite la cooperación, como por ejemplo una comunidad o distrito industrial. Al mismo tiempo, arroja dudas sobre si el recurso al modelo de «mercado competitivo» es el que mejor se ajusta a las necesidades del mundo de la pequeña empresa.

Conocemos bastantes casos de este tipo de organizaciones comunitarias, lo que nos permite identificar qué es exactamente lo que facilita un desarrollo viable. Todos nuestros estudios por países coinciden en afirmar que la ayuda económica puede, a veces, ser necesaria para la pequeña empresa, especialmente en los primeros años, pero está igualmente claro que el dinero por sí solo no satisface todas las necesidades. Hay que prestar mucha más atención a elementos tales como la competencia del director o empresario, la formación y cualificación de los trabajadores y la organización social de la pequeña empresa y las instituciones que la rodean.

Este es el punto esencial de una cuestión más amplia relacionada

con la reestructuración industrial: si resulta que no hay un cambio meramente transitorio, sino duradero, en la división del trabajo entre las empresas —y hay buenas razones para creerlo—, entonces el problema de una adecuada coordinación e integración de estas actividades se convierte en una cuestión central no sólo para la buena marcha de la empresa, sino también para el mundo del trabajo. Significaría que la atención prestada hasta ahora a la organización del trabajo dentro de las empresas y fábricas tendrá que ser ampliada a la organización y las relaciones entre empresas. En nuestra opinión, ésta es una dimensión crítica de la nueva organización industrial, y será necesario examinar cómo pueden abordarla las instituciones laborales existentes.

II. Programa de actividades

El IIEL persigue dos tipos de actividades interrelacionados para hacer frente a los problemas del desarrollo de la pequeña empresa y, más allá de esto, de la reorganización industrial en general:

1. promueve y coordina la investigación compartiva internacional; y
2. promueve las actividades de los expertos (tales como los gobiernos, las organizaciones empresariales y los sindicatos) interesados en la elaboración y puesta en práctica de las políticas.

a) Programa de investigación

En el campo de la investigación están previstos los siguientes proyectos para el bienio 1988-1989:

Proyecto I: Desarrollo de un calendario de investigación y elaboración de políticas para el sector de la pequeña empresa

El objetivo es sintetizar los resultados de los nueve estudios por países antes mencionados, así como otras investigaciones relevan-

tes ya acabadas o aún en marcha, sacar conclusiones y hacer recomendaciones en cuanto al tipo de nuevas investigaciones comparativas que deberían ser llevadas a cabo y al tipo de políticas que deberían ser seguidas dados los recursos nacionales y los datos disponibles.

La síntesis será publicada en un libro y en diversos artículos de revista.

Proyecto II: Estudios de casos acerca de la naturaleza, la eficacia y las consecuencias sociales de la organización de la pequeña empresa

El objetivo concreto es investigar la naturaleza y el papel de la organización, la coordinación y la cooperación interempresarial para los resultados económicos y sociales de las pequeñas empresas. Hay que hacer especial hincapié en el impacto de los diversos tipos de sistemas de apoyo a las pequeñas empresas por parte de las autoridades locales y las grandes empresas y las formas de autoorganización de las pequeñas empresas en las comunidades y distritos industriales.

El método principal de este proyecto sería el estudio de casos de 1) industrias seleccionadas, incluyendo las que utilizan tecnología avanzada; y 2) regiones seleccionadas, especialmente las que tienen una alta concentración de empresas pequeñas y medianas; o 3) una combinación de ambos tipos, es decir de industrias concretas en regiones concretas.

El papel del Instituto en este proyecto no es llevar a cabo personalmente la investigación, sino localizar los trabajos de investigación ya en marcha o crear equipos que realicen tal investigación, coordinar los diversos esfuerzos, proporcionar un foro para la discusión y el intercambio de ideas y colaborar en la publicación y divulgación de los resultados.

Proyecto III: La naturaleza variable de la relación entre las grandes y las pequeñas empresas

Hay muchos indicios de que la relación económica entre las grandes y las pequeñas empresas se está estrechando y está sufriendo rápidos cambios. Dos procesos merecen especial atención y estudio: 1) las estrategias de descentralización y fragmentación interna de la estruc-

tura de producción de las grandes empresas, y 2) los cambios en la naturaleza de las relaciones entre productores y proveedores, casas centrales y subcontratistas, respectivamente, que están sujetos a la introducción de nueva tecnología en el campo de la información y comunicación. Es de esperar que ambos procesos influyan en las relaciones y las condiciones de trabajo.

El Instituto ha establecido ya contactos con diversos proyectos en marcha en este campo, tales como el proyecto «Management in the 1990s» (La gestión de empresa en los años 90) del MIT y otras investigaciones similares en Europa occidental y Japón. Todos los investigadores que intervienen en ellas han mostrado un vivo interés y han indicado la necesidad de que este trabajo sea coordinado a través del IIEL.

Proyecto IV: El desarrollo de la pequeña empresa en los países de nueva industrialización

Tras evacuar consultas con diversos especialistas, se ha decidido ampliar el alcance del trabajo del Instituto en el terreno de la nueva organización industrial a un cierto número de países en vías de industrialización. La naturaleza de la reorganización industrial que tiene lugar en los países industrializados hace que sea probable que en un futuro próximo tenga considerables repercusiones en el resto del mundo, dada la interdependencia de las economías y la divulgación de las tecnologías por todo el mundo. Además, es ya evidente que las estructuras industriales de muchos países en vías de desarrollo están sufriendo cambios trascendentales, algunos similares a los observados en el mundo más industrializado y otros derivados de su propia situación industrial.

Estos cambios serán estudiados por el mismo espíritu y utilizando el mismo enfoque que en el caso de los países más industrializados. Así, en un primer paso y con un esquema ligeramente revisado, se podrían realizar estudios por países análogos a los que han sido realizados para los nueve países industrializados antes mencionados en una serie escogida de nuevos países en vías de industrialización. Los trabajos de investigación examinarían la evolución de la estructura industrial y, especialmente, la reorganización del sector de la pequeña empresa y su impacto en la economía, su papel en la transferencia de tecnología y su impacto sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

El Instituto ha recibido ofertas y propuestas de una serie de países interesados en llevar a cabo trabajos de investigación guiados y coordinados por el IIEL.

b) Programa de actividades para expertos

Paralelamente a las actividades de investigación y en relación con ellas, el Instituto propone organizar o ayudar a organizar redes internacionales para el análisis y la elaboración de políticas por parte de los principales actores que intervienen en la reorganización industrial y se interesan por ella. Pensamos sobre todo en los que forman también parte de la Organización Internacional del Trabajo, es decir, los gobiernos y las organizaciones de empresarios y trabajadores, pero también podrían participar otros actores u organizaciones intermediarias relevantes.

Para el bienio de 1988-1989, el Instituto ha planeado organizar seminarios para representantes de gobiernos nacionales o regionales, sindicatos y organizaciones empresariales con el fin de identificar y analizar las políticas relacionadas con la expansión del empleo en las pequeñas empresas o centros de trabajo.

El eje temático de estos seminarios, de los cuales podrían surgir finalmente unas redes, podrían ser las implicaciones del desarrollo de la pequeña empresa para los trabajadores, los mercados de trabajo, el bienestar social y las relaciones laborales. Por ejemplo, los seminarios gubernamentales podrían estudiar hasta qué punto las instituciones administrativas y reguladoras existentes a nivel nacional (y también internacional), como por ejemplo la administración del empleo, están capacitadas para hacer frente a los cambios en marcha; el grupo de los empresarios podría estudiar los desafíos que plantea la reorganización industrial a su organización y a sus órganos de decisión; y a los sindicatos podría serles útil analizar las implicaciones de la expansión de las pequeñas empresas para su organización, para la negociación colectiva y para el bienestar social.

Estos grupos de expertos podrían beneficiarse del intercambio y la cooperación de ideas con la comunidad de los investigadores. El Instituto ayudaría a desarrollar la comunicación y la cooperación entre unos y otros: los expertos podrían utilizar los resultados de las investigaciones y las competencias de los investigadores, que a su vez se sensibilizarían y responsabilizarían ante los problemas y

opiniones expresados y ante las políticas sugeridas por los grupos de expertos.

Una vez más, el Instituto considera que su papel en estas actividades es primordialmente el de catalizador. También contempla la posibilidad de llevar a cabo estas actividades en colaboración con otras instituciones interesadas.

El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el desarrollo de las personas

Federico Butera *

Breve informe final del Congreso «El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el desarrollo de las personas», Venecia, 12-15 de octubre de 1988.

Participantes. En la sesión plenaria participamos 300 personas, entre ellas más de 50 oradores, 16 estudiosos y 10 periodistas profesionales.

Evaluación del Congreso por los participantes. Estábamos bastante preocupados por la dificultad de reunir en tres días muchos acontecimientos distintos: una conferencia científica, un acontecimiento educativo, una oportunidad de encontrarse con viejos y nuevos amigos, un debate internacional sobre una cuestión controvertida, a saber: *¿es posible que la idea de una buena organización y calidad de la vida laboral interactúe de forma positiva con el diseño y la aplicación de una tecnología avanzada, tras una era en la que la tecnología ha sido el factor de cambio dominante?*

Afortunadamente, la evaluación del Congreso por los participantes ha sido casi unánimemente favorable, y a menudo entusiasta, en lo que respecta a algunos o la totalidad de los propósitos simultáneos del Congreso.

Congreso internacional celebrado en Venecia, 12-14 de octubre de 1988, organizado por el Instituto RSO de Milán. Extractos de la carta circular dirigida a los participantes por el Presidente del RSO.

* Presidente del Instituto RSO, Milán. Profesor de Sociología de las Organizaciones en la Universidad de Roma.

Sin embargo, me gustaría señalar algunos puntos críticos a los colegas que deseen organizar algo similar en el futuro.

En una conferencia tan larga, basada en sesiones paralelas, es posible que algunos lamentaran la imposibilidad de asistir a todas las presentaciones. La asistencia fue muy alta, pese a la competencia de las bellezas de Venecia, pero también por esa razón algunos participantes tuvieron una sensación de sobrecarga.

A muchos participantes, como a nosotros, no les gustó que se celebraran dos sesiones paralelas en la universidad, [fuera de la Scuola Grande di San Rocco, donde tuvo lugar la mayor parte del Congreso] y en general nos dio la impresión de que las sesiones paralelas eran demasiado densas, con menos tiempo del deseable para las presentaciones y el debate.

Logros de la conferencia

1) Se ha conseguido un amplio consenso sobre algunas cuestiones clave

La tecnología de la información está menos alejada de los usuarios finales y es menos amenazadora para ellos: la tecnología de apoyo y los interfaces amigables hacia el usuario están más difundidos.

Sin embargo, todos los oradores coincidieron en que no basta con la amigabilidad hacia el usuario: la armonización de unas tecnologías orientadas hacia el usuario con una organización flexible y «orgánica» y con un personal cualificado está lejos de ser una realidad. Los procesos participativos de diseño y aplicación son aún raros. A este propósito se han presentado ideas excelentes, pero no muchos ejemplos reales de aplicaciones positivas.

No obstante, es aquí donde reside sobre todo la importancia de la tecnología. Pero obviamente, no siempre es lo bastante fuerte como para conseguir lo que no pueden la organización social y la gente. Tampoco puede cambiar por sí sola organizaciones anticuadas o modelos de subempleo de las cualificaciones humanas: por el contrario, hay muchos ejemplos de tecnología diseñada para ser utilizada «en lugar» de personas y organización o de tecnología descualificadora.

El Congreso ha indicado dos tareas principales para los estudiosos y profesionales:

Invierno de 1988/89

1. Ahora es posible y económico fijar y seguir unos objetivos y parámetros humanos y organizativos cuando se diseñan o se ponen en marcha los sistemas técnicos, dado el nuevo carácter flexible y creativo de la mayoría de las administraciones y empresas modernas.

2. Habría que modernizar los modelos, las metodologías y los enfoques de la innovación organizativa y del desarrollo de los cursos humanos, pasando de los enunciados generales a un conjunto visible de soluciones y metodologías que pudieran ser usadas por la gente corriente.

Algunas cuestiones concretas suscitaron un amplio consenso. La investigación tecnológica debe incorporar los recientes descubrimientos de las ciencias organizativas y sociales. La investigación organizativa y social debería estar más orientada hacia las soluciones y conseguir un mejor conocimiento de la naturaleza de la tecnología y los procesos tecnológicos. En las universidades de muchos países europeos es necesaria una nueva formación multidisciplinaria para los ingenieros y los científicos sociales. Además, son necesarios proyectos multifuncionales y multidisciplinarios en los que participen especialistas de diversas procedencias. Los usuarios finales deberían participar en la mayoría de los casos. Habría que perfeccionar la fijación de los objetivos y la negociación, ya que el desarrollo tecnológico es un campo de conflictos controlados. Hay que desarrollar nuevas metodologías, nuevos lenguajes profesionales, nuevas tecnologías de cooperación para ofrecer un apoyo concreto a los equipos multidisciplinarios y multifuncionales.

El diseño técnico tiene un alcance mundial: los proyectos deberían ser internacionales en la mayoría de los casos. El lugar de aplicación de los nuevos ejercicios sociotécnicos no es sólo la fábrica u oficina individual —como a lo largo de los años setenta—, sino la empresa, la red de organización, la ciudad, el territorio, etcétera.

La cuestión de los nuevos parámetros y medidas es fundamental. No siempre se tiene en cuenta la *eficacia organizativa* (flexibilidad, calidad, carácter innovador, grado de servicio, etc.) como fuente de beneficios tangibles del cambio tecnoeconómico. A veces los *objetivos técnicos* no incluyen la integración entre los componentes técnicos y organizativos. A menudo *la calidad del trabajo y de la vida, la protección del medio ambiente*, sólo son tenidos en cuenta cuando ya se han producido serios daños: en la mayoría de los casos los pará-

metros y medidas de este tipo son escasos y están limitados a los laboratorios en lugar de ser utilizados en el diseño real.

2) El estado de las investigaciones es prometedor

La mayoría de las ponencias de carácter académico, además de tener un alto nivel, han sido originales y han estado relacionadas entre sí en algunos aspectos. Esto significa que el campo se está moviendo muy deprisa y está convergiendo en una serie de programas de investigación o desarrollo multidisciplinario.

Sólo con el fin de ofrecer unos pocos ejemplos de esta convergencia, recordaré algunas ponencias sobre cuestiones multidisciplinarias.

¿Va la tecnología avanzada unida a nuevos paradigmas de organización? Taylor ofrece una teoría y unas soluciones para la organización que se desarrolla en un medio de alta tecnología y que nunca ha conocido la burocracia. Naffha —en el terreno tecnológico— describe unas herramientas tecnológicas avanzadas coherentes con unas empresas y unas organizaciones ultraorgánicas en evolución. Cooley y Mathis, por su parte, han informado sobre la difusión de la tecnología avanzada como vínculo en el campo de la pequeña empresa y medio para la creación de empresas.

Se han descrito nuevas fábricas que han adoptado lo mejor de la tecnología y han conservado al mismo tiempo las cualificaciones y las ventajas de la organización humana: como ejemplo recordaré las ponencias de L. Davis, P. Brödner y H. Rosenbrock.

La calidad de los procesos y la cualificación de los directores de empresa son los objetivos y los requisitos previos de un uso competitivo de la nueva tecnología: éste fue un tema planteado, por ejemplo, por R. Lindholm y M. Scott Morton.

Tanto el progreso técnico como las nuevas ideas acerca de la responsabilidad humana en los procesos generan nuevos interfaces hombre-máquina: tras la presentación de la ponencia de T. Sheridan, la primera sesión paralela se dedicó en su totalidad a desarrollar la misma idea de interdependencia.

Invierno de 1988/89

3) El estado «social» de las investigaciones también es prometedor

La procedencia múltiple de muchos distinguidos participantes —la ingeniería y las ciencias sociales— ofreció también la imagen de una «nueva alianza» entre la tecnología y las ciencias sociales. Esta parece ser una buena forma de rendir homenaje a Fred Margulies.

Varias generaciones de científicos estuvieron presentes y activas en Venecia: parecía hacerse realidad el sueño de Albert Cherns de ver —junto con una generación anterior aún en activo— a un gran número de excelentes jóvenes investigadores desarrollando las aportaciones de grandes personalidades de los años 60 y 70 y ofreciendo nuevos enfoques, creatividad y concreción.

Todo esto podría fomentar el reforzamiento de las redes multidisciplinarias existentes o la creación de otras nuevas que incluyeron a investigadores e instituciones científicas que trabajan en este campo con especial dedicación a los aspectos técnicos, organizativos y humanos.

4) El estado de la aplicación es deficiente pero está abierto a un futuro desarrollo

Los empresarios, la CEO y los directores funcionales se enfrentan a lo que realmente hacen ellos y las organizaciones que dirigen. Es asombrosa la coincidencia entre las empresas que producen y las que usan tecnología avanzada en la creencia de que la innovación tecnológica no proporciona ventajas si no se introducen innovaciones organizativas paralelas e integradas.

Alguien dijo que la tecnología no es ya el motor del desarrollo. Sin embargo, no tenemos la fuerza ejemplar o la popularidad de algunos casos de los años 70 (Volvo o XeroxParc).

El Congreso indica en síntesis que entre los directores de empresa no hay resistencias subjetivas a tales desarrollos: por el contrario, no sólo no comparten ningún «imperialismo o determinismo tecnológico», sino que buscan el éxito de la empresa y no sólo el éxito técnico. Pero las nuevas ideas, metodologías y ejemplos concretos escapan todavía a la comprensión de los directores de empresa.

Una de las ideas del aniversario [en relación a las grandes conferencias de los años 70 sobre calidad de la vida de trabajo] era el

posible cambio de unas ideas o posturas de carácter académico favorables a una utilización humanística de la tecnología por grandes programas multidisciplinares integrados y acciones generalizadas en los próximos veinticinco años. Ahora esto parece realista. El reto para los estudiosos es hacer que sus conocimientos sean utilizables. El reto para los directores de empresa es utilizar los mejores conocimientos científicos para que sus empresas sean competitivas. El reto para unos y otros es generar nuevas metodologías para el cambio.

5) *Las relaciones entre los interlocutores sociales son buenas, pero ésta no parece ser ya una cuestión candente*

Muchas de las ponencias, así como la mesa redonda, se han mostrado optimistas sobre las posibilidades de un esfuerzo de colaboración entre gobiernos, sindicatos y empresas en el campo del cambio tecnológico. Pero la realidad es que actualmente la mayoría de los avances no son discutidos ni consensuados. Los usuarios de tecnología y sus representantes parecen estar en la mayoría de los casos desarmados frente a la pericia solitaria y a veces arrogante de los tecnólogos. No hemos visto nada nuevo en este aspecto. En este campo, las miradas parecen volverse hacia atrás en lugar de fijarse en las nuevas oportunidades.

Planes futuros

Nuestra intención es publicar un libro basado en el Congreso de Venecia. L. E. Davis y yo podríamos encargarnos de la sección general, mientras que los presidentes de las sesiones paralelas podrían encargarse de las secciones correspondientes. (E. Mumford y T. Lupton se han ofrecido espontáneamente para ello; espero que E. Koeler, H. Davis y G. Dioguardi se sumen a la empresa.)

Las pequeñas empresas en el contexto europeo

Organizado conjuntamente por las revistas mediterráneas *Sociologie du Travail* (París), *Sociologia del Lavoro* (Bolonia) y **Sociología del Trabajo** (Madrid), como su primer encuentro internacional, tendrá lugar en la ciudad de Alicante, del 21 al 23 de febrero de 1990, un seminario centrado en el estudio de «Las pequeñas empresas en mutación en el contexto europeo».

- El programa de esta reunión se articula en torno a los siguientes ejes:
- Innovación tecnológica y PYMES: el diseño y la planificación ante los retos del mercado, las estrategias empresariales y las demandas de los trabajadores.
 - Distritos industriales y políticas localizadas.
 - Industrialización difusa, flexibilidad productiva y condiciones de trabajo.
 - Los interlocutores sociales ante y en las PYMES.

Están previstas intervenciones de expertos y científicos sociales franceses, italianos y españoles principalmente, además de la participación de distintas instituciones europeas, así como representantes de los actores sociales involucrados tanto en el quehacer diario de las pequeñas empresas, como en las políticas destinadas a mejorar su entorno económico y social.

Con el fin de preparar una bibliografía y estado de la cuestión de las investigaciones llevadas a cabo en España, tanto en ámbitos académicos como en instituciones especializadas, rogamos se nos comuniquen programas y resultados de investigación a la dirección abajo indicada.

A todos aquellos que nos envíen datos, informes o publicaciones, ya sean instituciones o particulares, les será enviada copia de dicha bibliografía-estado de la cuestión. Gracias anticipadas por su colaboración.

Enviar a:

Juan José CASTILLO
 Congreso PYMES
 Despacho 22.13
 Facultad de CC. Políticas y Sociología
 Campus de Somosaguas
 28023 MADRID
 Telefax: (91) 5822804

Libros recibidos en la Redacción

- Cancio, M.**, *La enseñanza reproductora y/o transformadora*, Santiago de Compostela, Coordinadas, 1988.
- Castillo, S. y otros**, *Imágenes de UGT, 1888-1988*, Madrid, Fundación Largo Caballero, 1988.
- Del Río, E.**, *La clase obrera en Marx*, Madrid, Editorial Revolución, 1986.
- Dioguardi, G.**, *Organizzazione come strategia. Lo sviluppo della piccola impresa in tempi turbolenti*, Milán, ISEDI, 1986 (2.ª ed.).
- «Documentación cultural e información bibliográfica», revista *Anthropos*, núms. 86 y 87, 1988, Barcelona.
- Duarte, A.**, *El republicanisme catalá a la fi del segle XIX*, Vic, Eumo Editorial, 1987.
- Economía y sociedad*, revista de estudios regionales de la Comunidad de Madrid, núm: 1, diciembre de 1988.
- Giner, S. y Pérez Yruela, M. (comps.)**, *El corporatismo en España*, Barcelona, Ariel, 1988.
- Gómez, A. L.**, *Aproximación histórica al estudio de la geografía del ocio*, Barcelona, Anthropos, 1988.
- Ibáñez, M., Santana, A. y Zabala, M.**, *Arqueología industrial en Bizcaia*, Bilbao, Gobierno Vasco. Universidad de Deusto, 1988.
- «El impacto de las nuevas tecnologías», revista *Abaco*, núm. 2, 1987, Gijón.
- «Los jóvenes y el empleo», revista *Economía y Sociología del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, núms. 1-2, 1988.
- «La liberalización del comercio internacional de los servicios», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, Madrid, núm. 1 de 1988.
- Marín Nájera, A., González Quintana, A.**, *Fuentes para la historia de la Unión General de Trabajadores*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 1988.
- Markovits, A. S.**, *La política de los sindicatos en Alemania Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.
- Maurice, M. y otros**, *Des entreprises françaises et japonaises face à la mécatronique. Acteurs et organisation de la dynamique industrielle*, Aix-en-Provence, LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail), 1988.
- Osterman, Paul (comp.)**, *Los mercados internos de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.
- Peinado López, A.**, *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.
- Revista de Ciencias de la Información*, Núms. 1 a 4, 1984-1987, Madrid, Facultad de Ciencias de la Información.

- Roustant, G.**, *L'emploi: un choix de société*, Paris, Syros, 1987.
- Segenberger, W. (comp.)**, *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988 (2 vols.).
- Serrallonga, J. et al.**, *Sant Hipòlit de Voltregà dins la historia*, San Hipòlit de Voltregà, Ajuntament, 1986.
- Standing, G.**, *Desempleo y flexibilidad en el Reino Unido*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.
- Tiano, A.**, *Economie du travail*, París, PUF, 1988.
- «La transición democrática en Chile», revista *Debat*, núm. 12, Barcelona, 1988.
- Trigo Portela, J.**, *Barreras a la creación de empresas y economía regular*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1988.
- Vaca de Osma, J. A.**, *España a destiempo (España en Europa)*, Madrid, Rialp, 1988.
- L'impresa nell'era del computer*, Milán, Il Sole-24 Ore, 1986.

Los libros para esta sección y para comentarlo en notas críticas y recensiones, deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas. 28023 Madrid.

PROXIMOS NUMEROS

En la perspectiva de tener en cuenta problemáticas sociológicas y sociales simultáneamente, en los próximos números de la revista se publicarán artículos, entre otros, sobre los siguientes temas:

Políticas de gestión de mano de obra

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

Política social y laboral

La evolución de la sociología del trabajo

La informatización en el sector servicios

La flexibilidad de la dirección de empresa

La cultura del trabajo

La ergonomía de los sistemas complejos de producción