

Especialización flexible

Management de las flexibilidades o flexibilidades del management

Especialización flexible, automatización y producción en serie

El distinto aprovechamiento empresarial de la mano de obra según países

Cultura de fábrica y orgullo profesional

Cuota salarial y distribución de la renta en España

Comparaciones internacionales: el efecto societal

7

nueva época



S

T

7

OTOÑO/89

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Especialización flexible

ANULADO

Sociología del Trabajo
nueva época




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 7

NUEVA EPOCA



SUMARIO

| | |
|--|-----|
| Philippe Trouvé, <i>¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?</i> Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades | 3 |
| Chris Smith, Especialización flexible, automatización y producción en serie..... | 35 |
| Rainer Dombois, <i>¿Un grupo de empresas, una mano de obra?</i> Para un análisis comparativo del aprovechamiento empresarial de la mano de obra dentro de un grupo: El ejemplo de las fábricas Volkswagen en la RFA y en México..... | 63 |
| Julio Carabaña, La cuota salarial en la distribución funcional de la renta. (De su irrelevancia para la equidad y la crisis económica).. | 79 |
| Paul Thompson, Jugando a ser trabajadores cualificados. Cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry | 105 |

NOTAS

| | |
|--|-----|
| Marc Maurice, Aspectos metodológicos de las comparaciones internacionales. A propósito del enfoque del efecto societal | 141 |
|--|-----|

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.

¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? *

Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades

Philippe Trouvé **

Generalmente se denomina «flexibilidades» al conjunto de dispositivos puestos en práctica por una organización productiva (a escala micro o macroeconómica) para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones de los medios a los que se enfrenta.

En el terreno microeconómico, la reciente utilización de este concepto por las empresas responde ante todo a la creciente variabilidad de los productos y los mercados y a la diversificación de los procesos de producción que ocultan el desarrollo simultáneo de estrategias de adaptación. Podría explicarse igualmente por una diferenciación masiva de los segmentos del mercado de trabajo que implican modalidades más ágiles de gestión de la mano de obra y de los recursos humanos.

En el plano macroeconómico, se sabe que la evolución de la competencia internacional ha entrañado además una remodelación

«Management des flexibilités ou flexibilités du management? Éléments sur quelques usages français des flexibilités». Traducción de Pilar López Máñez.

* Entendemos por «*management*» el conjunto de las disciplinas, funciones y prácticas que rigen el pilotaje global del sistema-empresa.

** Philippe Trouvé es profesor responsable del Departamento de Ciencias Sociales del Grupo ESC de Clermont.

Sociología del Trabajo
Nueva época, núm. 7 - otoño de 1989
Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores
© Siglo XXI de España Editores, S. A.
Madrid, octubre de 1989

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona
ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350.1979

Precio de este número: 850 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

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

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

Paracuellos de Jarama (Madrid)

Printed in Spain

de las políticas industriales que en la mayoría de los casos aspira a disminuir las rigideces estructurales de los aparatos productivos. Ciertamente, no todos los países industriales han reaccionado al mismo ritmo ni de la misma forma ante estas nuevas exigencias. Especialmente en Francia, ha sido preciso tomar plena conciencia de la duración y la irreversibilidad de la crisis para preguntarse seriamente por las capacidades de regulación de nuestro sistema económico. En efecto, en nuestro país, hasta el comienzo mismo de los años ochenta, el optimismo o la ceguera de la mayoría de los expertos y encargados de tomar las decisiones ha consistido durante mucho tiempo en achacar exclusivamente a los conflictos del petróleo nuestras dificultades de ajuste. Esperábamos entonces que, una vez asimilados estos episodios coyunturales, los principales equilibrios anteriores no tardaran en restablecerse ¹.

Desde hace algunos años, sospechamos que, paralelamente a la profundización de la crisis, los principales países industriales han entrado en un período de transformación radical de sus sistemas productivos ². Esta nueva interpretación de los fenómenos de cambio en curso traería consigo una importante consecuencia: marcaría el paso de un modelo fordiano-taylorista de producción en serie y de división del trabajo, que era el modelo dominante en los «treinta años gloriosos», a un modelo productivo en vías de estructuración que, a falta de algo mejor, llamaremos posfordiano y postaylorista, o incluso la ruptura entre uno y otro.

Es precisamente este contexto histórico, inestable y confuso, en el que hay que comprender la aparición del tema de las flexibilidades. Aquí se impone una observación: si este tema parece ser hoy en Francia objeto de un extraño consenso entre las posibles estrategias para salir de la crisis (cuando la cosa no está en absoluto demostrada), las significaciones y funciones que encierra son especialmente múltiples y ambivalentes. Para unos, designa un simple ajuste transitorio de las formas de producción tradicionales, que puede ir

¹ Esta obstinación típicamente francesa en infravalorar las consecuencias reales de la crisis es especialmente visible en el retraso de las políticas de reconversión que afectan al núcleo de las industrias fordistas (siderurgia, química pesada y automóvil en especial). Véase a este respecto P. Trouvé, «Reconstruire le rapport salarial», *Auvergne Économique*, 70, 1987, pp. 4-9.

² Es la convincente hipótesis formulada, entre otros, por M. Piore y Ch. Sabel, *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, 1984; y por H. Kern y M. Schumann, *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, 1984. [El fin de la división del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1989].

acompañado de una regresión, sobre todo en el terreno de las principales conquistas sociales; para otros, por el contrario, constituye el concepto central de un modelo de producción radicalmente nuevo, basado en una flexibilización de los productos y los mercados (pequeñas series de gran calidad o alta complejidad) y de las tecnologías (especialmente las microelectrónicas), pero también de las formas de trabajo («especialización flexible», «producción especializada» o «reprofesionalización») ³, así como de los modos de organización y *management*.

Intentaremos aquí explorar esta segunda hipótesis. Tiene probablemente el mérito de demostrar que, en el caso francés, la agilización de las diversas dimensiones del sistema productivo en el período reciente no se ha realizado de forma simultánea, sino por fases sucesivas que van desde la flexibilidad vista desde el ángulo técnico-económico, pasando por la adaptación de la relación salarial y de las estructuras organizativas, para llegar hoy a la cuestión de las condiciones de una verdadera flexibilización de las tecnologías de *management* y de organización.

En el curso de los últimos decenios, sería posible distinguir y comparar en Francia dos olas sucesivas de automatización en las estructuras de la empresa: una ola de «automatización rígida», que prosperó hasta finales de los años setenta aproximadamente, y una ola de flexibilización productiva luego, que comenzó a propagarse lentamente a partir de comienzos de los años ochenta ⁴. Son estos dos períodos los que vamos a estudiar aquí en primer lugar.

³ Según Horst Kern y Michael Schumann, el movimiento actual de profesionalización del trabajo en el «núcleo central» de la industria no excluye en absoluto el mantenimiento de un «*management* capitalista», pues éste «no tiene hoy otra posibilidad para incrementar su eficiencia que flexibilizar la división del trabajo» (ob. cit., p. 401). Esto explicaría en gran parte las reticencias de ciertos interlocutores sindicales hacia esta concepción maximalista de la flexibilidad. Véase igualmente, de los mismos autores, «Vers une reprofesionalisation du travail industriel», *Sociologie du Travail*, 4/84, pp. 398-406. [«Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial», *Sociología del Trabajo*, 2, invierno de 1987-88, pp. 11-21].

⁴ El esquema aquí adoptado se apoya en dos configuraciones «típicas/ideales». En realidad, la propagación de las nuevas tecnologías se realizó de forma mucho más compleja. Así, el desarrollo del modelo «flexible» dista de estar generalizado. En nuestros días coexiste aún con la persistencia del modelo «rígido» mantenido en muchas empresas.

«Flexibilidades» técnicoeconómicas y «rigideces» socioorganizativas

El primer período se caracterizó sobre todo por la inserción de nuevas técnicas (electromecánica, electrónica, informática especialmente) de forma casi exclusiva en el aspecto material de las empresas. Desde esa óptica, correspondía a las inversiones en automatización asegurar prácticamente por sí solas los ajustes necesarios para las nuevas exigencias de competitividad, permitiendo al mismo tiempo gestionar la complejidad con unos costes cada vez más bajos.

Se suponía entonces que las flexibilidades dependerían de los nuevos equipos y que estos últimos serían compatibles con el mantenimiento de las estructuras organizativas anteriores. Sin embargo, frente a la mayor fluidez esperada de las transformaciones técnicas, el trabajo humano constituiría un núcleo de resistencia y rigidez que habría que reducir: «frente al hombre, desconfianza; frente a la máquina, confianza»⁵.

En realidad, al inscribirse en el proceso general de racionalización (se podría hablar de «neotaylorismo» o de «taylorismo informático»), la automatización del primer período contribuyó sin duda a fortalecer las estructuras organizativas existentes y a acentuar la división del trabajo.

1. En un primer momento, esta automatización se basó en el mantenimiento de una concepción «dura» de la productividad⁶. Esta concepción dista aún de haber desaparecido en Francia. Se podría decir incluso que constituye una tendencia importante y constante en nuestra práctica del desarrollo de la empresa. Esto es lo que nos recuerda muy justamente Alain d'Iribarne a propósito de las lógicas de la informatización, que se han basado en nuestro país en una

⁵ P. Messine, *Les saturniens. Quand les patrons réinventent la société*, París, La Découverte, 1987, p. 66.

⁶ Aquí nos basamos en la distinción propuesta por autores como L. Thurow (*The zero-sum solution*, Nueva York, Simon and Schuster, 1985), o C. Raveline en Francia. La «productividad dura» (*hard productivity*) es inducida esencialmente por las máquinas. En el extremo opuesto, la «productividad blanda» (*soft productivity*) depende de la utilización de la materia gris, del incremento del trabajo abstracto y de la cualificación de los individuos. Supone además una agilización y una mayor interacción de las estructuras organizativas. Véase igualmente a este respecto P. Caspar, «L'investissement intellectuel», *Revue d'Économie Industrielle*, 43, primer trimestre de 1988, pp. 107-118.

búsqueda de integración exclusivamente técnica, a expensas de las adaptaciones socioorganizativas (sobre las que volveremos) y estratégicas:

Las empresas francesas parecen tener ambiciones en materia de integración y de nivel tecnológico que a menudo son superiores a su capacidad de control. Da la impresión de que su elección es a menudo más el resultado del grado de sofisticación tecnológica de los equipos que del grado de competitividad de la herramienta con respecto al estado de los mercados y de la competencia. Cuando se entra en una empresa japonesa o alemana, no puede uno dejar de sorprenderse por la prudencia de los ingenieros en cuanto a la elección del conjunto automático, por ejemplo, en cuanto a la elección del alto nivel de sofisticación de los aparatos de regulación y de los mandos [...] Más exactamente, se tiene la impresión de que las empresas francesas, más que sus competidoras [...] tienden a funcionar mediante saltos tecnológicos sucesivos y no mediante una progresión regular en el control de las tecnologías. El resultado de ello es que, en numerosos casos, inversiones que representan costes elevados no están bien controladas en lo que respecta a su aplicación productiva corriente⁷.

2. Además, la implantación técnico-económica de los nuevos equipos en contextos organizativos insuficientemente preparados acentuó, en numerosos casos, la rigidez de las estructuras de trabajo. En efecto, a menudo se trató de codificar y formalizar las tareas de los operadores transfiriendo su *savoir-faire* residual a servicios de programación especializados y centralizados⁸. Un uso típico de las primeras máquinas-herramienta de control numérico (MHCN) es especialmente revelador de este período. Aunque había posibilidades organizativas de enriquecer el trabajo obrero restituyendo la totalidad o parte de la programación del mecanizado al taller y acercando así las tareas de concepción y ejecución, un gran número de empresas, preocupadas por no alterar su sistema de clasificación heredado del fordismo, redujeron el trabajo obrero a simples tareas de vigilancia y aprovisionamiento. De este modo acentuaron el proceso de descualificación y compartimentación en el momento mismo en que la extrema variabilidad de los productos y los mercados, así como el desarrollo de las marcas de «calidad» exigían una reprofesionali-

⁷ A. d'Iribarne, «Innovation technique et innovation sociale: les enjeux de la compétitivité économique», *Economie et Humanisme*, 294, marzo-abril de 1987, p. 69.

⁸ Cfr. A. Jeantet y H. Tiger, «L'automatisation d'un atelier d'usinage à l'épreuve des histoires individuelles et des savoir-faire ouvriers», *Formation-Emploi*, 11, julio-septiembre de 1985, pp. 3-23.

zación de los productores y una reconstitución de sus colectivos de trabajo. Este retraso de la integración socioorganizativa con respecto a la elevada integración de los elementos técnicos de los sistemas productivos quedó especialmente visible en una reciente encuesta realizada por nuestro equipo de investigación entre una muestra de empresas de la región de Auvernia⁹. Demostraremos que sigue caracterizando globalmente a la situación de las empresas francesas y que constituye un importante obstáculo para su capacidad de transformación y flexibilización.

3. Este desfase, fuertemente acentuado ya en el contexto francés, se debe en nuestra opinión a una combinación de factores que desempeñaron un papel de amplificadores durante la fase de «automatización rígida». Entre estos elementos específicos de nuestro país citaremos:

- En primer lugar, una tendencia general a la burocratización, heredada de la historia¹⁰. Cualesquiera que sean el tipo de organización, la longitud de las líneas jerárquicas, el espesor de los escalones intermedios de poder, la centralización, la compartimentación entre los servicios y la complejidad de las cadenas de decisión, han hecho que la difusión y el control colectivo de las nuevas tecnologías sean tanto más difíciles.
- A continuación, un modo de funcionamiento propio del mercado de trabajo que podría explicar, entre otras cosas, el hecho de que las empresas francesas se hayan mantenido más tiempo que sus competidoras en la estricta lógica fordiana del recurso a una mano de obra externa de escasa formación a un mercado interno de trabajo poco profesionalizado. Además, la rigidez de los espacios profesionales, basada en la importancia de las clasificaciones, no ha favorecido los procesos de movilidad interna y externa que han sido formas esenciales de regulación del mercado de trabajo en períodos de crisis en países como Alemania o Japón¹¹. Todo

⁹ Véase A. Boisselet, C. Farges y N. Flais, «Stratégies et capacités d'adaptation: flexibilités et transformation du rapport salarial». Igualmente F. Micouin, *Flexibilité du travail et adaptabilité organisationnelle. Rapport d'étude*, en prensa.

¹⁰ M. Crozier, *Le phénomène bureaucratique*, París, Ed. du Seuil, col. Points, 1971. [El fenómeno burocrático, Buenos Aires, Amorrortu, 2 vols., 1969].

¹¹ Jean-Jacques Silvestre tiene razón al distinguir a este respecto «dos formas de reacción de los sistemas de movilidad ante la crisis»: una forma «orgánica» (República Federal de Alemania y Japón) en la que «los sistemas de movilidad evolucionan recurriendo a los principios de funcionamiento ya vigentes» y una forma «mecánica»

lo más, las agilizaciones necesarias en nuestro país sólo podían ser gestionadas «desde arriba» o de forma institucional («movilidad forzosa», acuerdos a nivel de rama, «reconversión industrial», etc.), mientras que nuestros principales competidores basaban su competencia en la recomposición de las especialidades, la formación y los diplomas profesionales, la movilidad horizontal e interempresarial o la ampliación de las competencias y de las zonas de autonomía (de autocontrol de los operadores directos).

- Igualmente, una tradición racionalista fuertemente arraigada entre los gestores y los *managers* franceses ha mantenido de forma duradera el mito de la «máquina inteligente», capaz de sustituir por entero al operador¹². Según esta tradición, en el fondo, si las innovaciones tecnológicas tardan en producir el resultado esperado es porque no se ha neutralizado suficientemente el factor humano, verdadero obstáculo para la racionalización.
- Finalmente, convendría señalar el olvido crónico por parte de las empresas francesas de la función de «gestión de los recursos humanos» y del *management* social, así como un sistema de relaciones laborales tradicionalmente marcado por la confrontación y el tratamiento de los conflictos «en caliente»¹³. El primer factor ha frenado probablemente en nuestro país el desarrollo de una verdadera gestión capaz de prever los efectivos, los empleos y las cualificaciones que habría sido necesario poner en marcha para acompañar a las transformaciones técnico-económicas. Nada mejor para ilustrar el segundo factor, es decir la debilidad de las regulaciones sociales, que la escasez de negociaciones entre los interlocutores sociales antes de la introducción de nuevos equipos automáticos. La situación francesa contrasta en este punto con la que encontraríamos en la República Federal de Alemania o Japón.

(Francia) «en la que los comportamientos y las instituciones nuevas que se observan en un país tienen su origen y surten efectos en una periferia que consideramos original sin intervenir en la organización [...] la cual conserva su coherencia». J.-J. Silvestre, «Marchés du travail et crise économique: de la mobilité à la flexibilité», *Problèmes Économiques*, 1997, noviembre de 1986, p. 4.

¹² Este mito subsistió también en otros países, como los Estados Unidos, por ejemplo en la publicidad de las máquinas Moog Hydra Point: «¿Le cuesta trabajo encontrar operadores cualificados? ¡Pruebe entonces con una máquina cualificada!», en *American Machinist*, junio de 1982, citado por P. Messine, ob. cit., p. 70.

¹³ F. Sellier, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, París, PUF, 1984.

Esta constatación no afecta sólo a las técnicas de producción. Podría aplicarse igualmente de forma ejemplar al caso de la «gestión de la producción en tiempo real», que se difundió al final de la fase de «automatización rígida» desde los Estados Unidos y Japón. Se sabe que la lógica del «stock cero» o del método «Kanban» se basa en un buen control de los imprevistos de la producción. Ahora bien, es necesario dejar constancia de que, entre éstos, los imprevistos sociales son los más difíciles de soslayar, especialmente los que tienen que ver con los conflictos. Los métodos tradicionales de racionalización son aquí inoperantes, pues la regulación de los conflictos depende sobre todo del sistema de relaciones profesionales. Así pues, en lo que respecta al caso francés, no se ve cómo podría haber una nueva gestión de la producción o una logística más fluida sin una transformación —al menos parcial— de las relaciones laborales instituidas en el período fordiano. Esto es lo que sugiere Alain d'Iribarne:

Quando se observan, por ejemplo, las industrias automovilísticas japonesa y francesa, la primera puede permitirse el lujo de trabajar en tiempo real desde el punto de vista de sus aprovisionamientos, pues los conflictos sociales existentes en la industria se traducen en tiempos de paro casi nulos. La regulación de los conflictos se realiza en otra parte y no parando la producción. La actualidad muestra claramente que las cosas no suceden del mismo modo en la industria automovilística francesa. En la escala de control de esta gestión en tiempo real, parece evidente que los países que no consigan regular sus conflictos sociales, se verán obligados a conservar formas de organización y gestión que mantendrán stocks intermedios para poder hacer frente a los imprevistos sociales de la producción.

Y el autor añade: «Esto obliga, pues, a reflexionar sobre la significación de los instrumentos tecnológicos y de sus relaciones con los sistemas sociales, reflexión a la que no se entregan suficientemente las empresas»¹⁴.

Se comprende muy bien aquí cuáles pudieron ser (y cuáles son) los límites de la automatización rígida cuyos principales rasgos estuvieron tan acentuados en nuestro país. Al no ir acompañada de transformaciones paralelas en los sistemas de organización, formación, empleo y cualificación, así como en las relaciones laborales, la automatización rígida llegó finalmente a un callejón sin salida, pues

¹⁴ A. d'Iribarne, ob. cit., p. 70.

«es la matriz social la que da fuerza y capacidad competitiva a los sistemas técnicos que se instalan»¹⁵. En una reciente investigación, Jean-Claude Gilardi y Jean-Claude Tarondeau confirmaban este punto de vista: «La introducción de los autómatas flexibles lleva siempre consigo modificaciones en la organización del trabajo. Pero para que éstas sean más profundas y más completas, deben ser coordinadas en una estrategia deliberada de cambio de estilo de organización»¹⁶. Es probable a este respecto que el papel todavía secundario de la función «gestión de los recursos humanos» en las empresas en fase de automatización «rígida» haya retrasado durante mucho tiempo el acceso a una verdadera flexibilidad productiva¹⁷.

Por supuesto, ha habido —y hay todavía— una gran diversidad de sistemas de tecnología flexible (número y naturaleza de las máquinas utilizadas, sistema de transferencia de las piezas, ordenador centralizado o no, grado de integración en el conjunto del taller o de la fábrica, etc.), del mismo modo que ha podido —y puede— haber una gran variación de formas de organización concretas en el régimen fordiano. Sin embargo, desde el punto de vista de las tendencias generales, los intentos de flexibilización tecnológica han coexistido en Francia hasta finales de los años sesenta con un uso rígido de los sistemas socio-organizativos.

«Adaptabilidad» del factor trabajo y de la relación salarial, «rigideces» tecnoeconómicas

A partir de comienzos de los años ochenta —sin que esta fecha deba ser tomada al pie de la letra— empezó a surgir en Francia una nueva lógica de la automatización. La llamaremos «automatización flexible».

¹⁵ A. d'Iribarne, ob. cit., p. 74.

¹⁶ J.-C. Gilardi y J.-C. Tarondeau, «Technologies flexibles et organisation du travail», *Revue Française de Gestion*, junio-agosto de 1987, p. 70. Véase igualmente a este respecto A. Rosanvallon, *Systèmes flexibles de production et organisation du travail*, Grenoble, IREP/D, Simposio de las Comunidades Europeas, julio de 1986, y J.-C. Tarondeau, «Les technologies flexibles de production», *Harvard-L'Expansion*, 46, otoño de 1987, pp. 32-47.

¹⁷ Cf. G. Franck, «Gestion du personnel en France: le discours et la réalité», *Revue Française de Gestion*, septiembre-octubre de 1979, pp. 15-23, y B. Henriot, *Place et rôle de la gestion prévisionnelle du personnel dans les entreprises*, Paris, CRESSY/CNRS, Universidad de París-Sur, enero de 1986.

Fue, en efecto, hacia ese período cuando los encargados de tomar las decisiones económicas o los gestores, se dieron cuenta de que las nuevas tecnologías no son intrínsecamente portadoras de cambio e innovación, y pueden incluso ser una fuente de rigideces suplementarias¹⁸.

No nos engañemos. En un contexto todavía dominado por el prestigio de las soluciones técnicas, la entrada en la era de las flexibilidades productivas ha procedido, ante todo, de un cálculo puramente económico.

En el sistema taylorista clásico, se trataba ante todo de luchar contra las «pérdidas de tiempo» de los obreros. Con el desarrollo de los equipos automatizados, las condiciones de productividad se amplían poco a poco a «nuevos» factores, entre ellos el contenido de los empleos y la cualificación de los hombres, la transformación de las estructuras de producción y el establecimiento de nuevas relaciones sociales. Desde ese momento, lo que se hace necesario, como señala maliciosamente E. Zuscovitch, es evitar «la pérdida de tiempo y la ociosidad del capital»¹⁹. Más aún, se hace indispensable asegurarse la cooperación de los productores para reducir esta nueva forma de «pérdida de tiempo». De ahí la aparición en esta época de los temas hoy bien conocidos del «management participativo», la «descentralización», la «movilización de los hombres», los talentos y las inteligencias, sin olvidar el «proyecto de empresa»²⁰.

De ahí, igualmente, la celebración tan insistente como reciente de las inversiones inmateriales en los procesos de modernización. Se podría encontrar un ejemplo en las palabras voluntariamente pedagógicas de Antoine Riboud, presidente del grupo BSN-Gervais Danone y autor de un célebre informe:

Se tropieza demasiado a menudo con dificultades en la realización de «buenas» inversiones: puesta en marcha demasiado lenta, tasa de utilización de-

¹⁸ Este concepto de «rigidez tecnológica» ha sido ya objeto de numerosas investigaciones. Una utilización operatoria del mismo se puede encontrar especialmente en M. Kalika, *Structure organisationnelle et technologie*, Tours, IGT, octubre de 1987. J. Duraffourg demuestra por otra parte que las tecnologías son rígidas desde el momento en que se basan en modelos estables de funcionamiento que infravaloran regularmente los incidentes y los imprevistos debidos a su aplicación concreta.

¹⁹ Citado en el artículo de Danièle y Robert Linhart, «La participation des salariés: les termes d'un consensus», en *Décider et agir dans le travail*, París, CESTA, 1985, p. 34.

²⁰ Sería interesante analizar por qué el «proyecto de empresa» conoció en Francia un éxito desigual y por qué simboliza en cierto modo una forma moderna de *management* a la francesa.

masiado baja, ritmos y rendimientos lejos de las promesas iniciales [...] En otros términos, no se obtienen los resultados esperados, ni en el plano económico ni en el plano social. ¿Cómo evitar esto? El método preconizado contempla el problema de la inversión en su globalidad y en su dinámica. Considera que no se trata de una simple elección de equipo que sólo concierne a los especialistas de la oficina de estudios. Pues hacer una inversión es también elaborar una nueva organización, poner en marcha una nueva gestión de los hombres²¹.

Se puede ver muy bien aquí que lo que caracteriza ante todo a la «automatización flexible» —a diferencia del período anterior— es la importancia concedida a los factores socioorganizativos de la producción en las dinámicas de cambio basadas en la búsqueda de flexibilidades. Estas últimas presentan sin embargo dos aspectos que conviene distinguir:

- Están por un lado las flexibilidades en cierto modo deseadas o planteadas *a priori* por ciertos interlocutores sociales como un instrumento para salir de la crisis. Corresponden en grandes rasgos a la reciente transformación de las principales dimensiones de la relación salarial.
- Están por otro lado las flexibilidades constadas *a posteriori*, que se deben al redescubrimiento de capacidades de regulación social hasta ahora descuidadas o ignoradas en los conjuntos productivos que se han vuelto rígidos por los automatismos.

1. Por lo que respecta al primer punto, hay que señalar ante todo que en el curso de la primera mitad de los años ochenta, las diversas concepciones de la flexibilidad dependieron precisamente de las posiciones tradicionales de los interlocutores sociales, exacerbadas a su vez por las vicisitudes políticas (1981: elección de François Mitterrand, presidente socialista, y legislativas favorables a la izquierda; 1985: deslizamiento de la Asamblea Nacional hacia la derecha y primera experiencia de «cohabitación»).

Durante este período, en efecto, las posiciones de los diferentes actores se distribuyen de la siguiente manera: mientras que el Estado

²¹ Introducción a la obra titulada *Réussir son investissement*, citada en *La Lettre d'Information de l'ANACT*, 105, febrero de 1986. Véase igualmente A. Riboud, *Modernisation, mode d'emploi. Rapport au Premier Ministre*, París, Christian Bourgeois, col. 10/18, 1987.

emprende una vasta remodelación de las relaciones profesionales gracias a las «leyes Auroux» y multiplica las políticas de tratamiento social del paro o instituye una reducción general del tiempo de trabajo para un mejor «reparto del empleo», los sindicatos combinan «rechazos y aceptaciones», advertencias catastrofistas y aperturas, táctica de «concesiones limitadas» (Force Ouvrière)²², estrategias de defensa de los derechos adquiridos y de «reconquista de los asalariados» a través de la radicalización (CGT, Confédération Générale du Travail)²³ o búsqueda de nuevos equilibrios contractuales al mismo tiempo que un cierto realismo económico acompañado de fases de autocrítica (CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail)²⁴.

Por su parte, tras una fase extremadamente defensiva de «guerrilla contra las leyes Auroux» (1982-1983), una fracción de la patronal francesa, representada por el CNPF (Conseil National du Patronat Français), estabiliza sus posturas en torno a dos temas principales: el de la reducción de las cargas sociales o fiscales para «incrementar la competitividad de las empresas francesas» (1982-1983); y el de las libertades, especialmente en materia de gestión de la mano de obra (horarios flexibles, anuales, «a la carta», contratos por tiempo determinado, liberalización del dispositivo de despido...), para aumentar el potencial de iniciativa (1984-1985). Por lo demás, esta primera mitad de la década consagra el paso de una concepción patronal de la negociación colectiva más bien centralizadora a una apología de

²² Si por ejemplo la central Force Ouvrière (FO) se opone ferozmente en 1986 al «recorte del derecho al trabajo» so capa de flexibilidad, no pone en tela de juicio la «necesidad de ciertas revisiones del tiempo de trabajo, especialmente para responder a las necesidades de las evoluciones tecnológicas» (resolución del Comité Confederal Nacional de los días 21 y 22 de enero de 1986).

²³ «El retroceso social no se negocia, se combate. Y otro tanto sucede con la regresión económica», citado en R. Mouriaux, *Le syndicalisme face à la crise*, París, La Découverte, 1986, especialmente pp. 69-82. El autor tiene el mérito de demostrar las convergencias entre las diferentes corrientes sindicales francesas y sus homólogos europeos, como por ejemplo FO y la FNV holandesa, la CFDT y la CGIL italiana...

²⁴ Véanse a este respecto las múltiples declaraciones de E. Maire, secretario general de la central CFDT, entre las que figuran éstas: «La clase obrera tiene mucho que ganar con una política de rigor y verdad [...] Sabe que si hay facilidades, la economía lo pagará, serán los más desfavorecidos los que corran con los gastos» (Congreso de Metz, 1982). Y también: «El sindicalismo, como el conjunto de los interlocutores representativos de la sociedad, se siente abrumado por las mutaciones de nuestra época. Su red de participación, su modelo de acción, van por detrás de las evoluciones.» E. Maire, *Nouvelles frontières pour le syndicalisme*, París, Syros, 1987, pp. 66-67.

la «autonomía de la empresa», espacio privilegiado de innovación social²⁵.

Sin embargo, en el terreno de las flexibilidades una tendencia de fondo parece marcar en el curso de este mismo período la evolución del sistema francés de relaciones profesionales hacia un predominio de la lógica de empresa y del actor patronal. Convendría sin duda analizar muy detenidamente los cambios que se han producido en ese mismo momento en la opinión pública y que han acompañado a ese movimiento: rehabilitación del espíritu de empresa, de la innovación, del riesgo y de la ganancia²⁶. Pero hay una cosa clara: entre 1980 y 1986, a pesar de las numerosas incertidumbres políticas, es la patronal la que produce y difunde el discurso dominante y las prácticas de experimentación con las flexibilidades. En efecto, en este terreno la ausencia o la debilidad de los interlocutores sindicales es absolutamente patente²⁷, y probablemente ha acentuado el carácter unilateral del enfoque de las flexibilidades durante este período como un simple retorno a la economía de mercado «pura y dura», es decir a la precarización acentuada de la mano de obra, a la desreglamentación social, a la marginación sindical y a la individualización de las políticas salariales.

No hay un terreno que refleje mejor esta orientación voluntarista, dominada por el sector patronal, hacia una mayor flexibilidad que la reciente evolución de la relación salarial. Esta evolución confirma en primer lugar que a partir de los años ochenta es precisamente en el campo social donde los encargados de tomar las decisiones tratan de encontrar las reservas de elasticidad susceptibles de paliar las li-

²⁵ H. Weber, *Le parti des patrons. Le CNPF (1946-1986)*, París, Seuil, col. L'épreuve des Faits, 1986. [El partido de los patronos. El CNPF (1946-1986), Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.]

²⁶ Henri Weber cita maliciosamente algunos títulos sensacionalistas de los sondeos de opinión publicados por *Expansion*: «Les français aiment l'État» (Los franceses aman al Estado), octubre de 1981, «Les français aiment l'État», octubre de 1983, «Le raz-de-marée libéral» (El maremoto liberal), febrero de 1985, ob. cit., p. 352.

²⁷ No es casual que en junio de 1984, en el momento preciso de la negociación sobre la flexibilidad, el CNPF pudiera «permitirse el lujo» de una disensión entre su número uno (Yvon Gattaz) y su número dos (Yvon Chotard). El primero era «más bien partidario de las políticas de individualización e integración directa de los asalariados», al tiempo que «apostaba por una marginación creciente de las organizaciones sindicales», mientras que el segundo insistía en «la necesidad de proseguir el diálogo con los sindicatos, por constituir éstos la mejor protección en caso de serios deslizamientos sociales en el seno de las empresas». P. Morville, *Les nouvelles politiques sociales du patronat*, París, La Découverte, 1985, p. 116.

mitaciones técnico-económicas²⁸. Además revela la actual debilidad de las regulaciones y las prácticas de negociación en el sistema francés de relaciones profesionales.

- Se asiste en primer lugar a una ruptura de los espacios de profesionalidad tradicionales gestionados por los sistemas de clasificación. Simultáneamente, surgen nuevos tipos de regulación del mercado de trabajo basados en la polivalencia, la aparición o desaparición de ciertos oficios, la movilidad horizontal dentro de las empresas o entre ellas y el reconocimiento —tardío en Francia— de ciertas cualificaciones convalidadas por el aparato educativo.
- En torno al contrato de trabajo se ponen igualmente en práctica una multitud de tipos de «agilización». El truco consiste muy a menudo en pasar de un personal asalariado típico, basado en una actividad de dedicación exclusiva, durante un tiempo indeterminado, al desarrollo de categorías intermedias (formaciones alternas, períodos de preprofesionalización) de tiempo parcial, contratos por tiempo determinado, empleos intermitentes o francamente periféricos. Pero, atención, la actual tentación de hacer uso inmoderado de las categorías precarias o de la exteriorización de las flexibilidades en la colectividad no debería hacernos olvidar que en otras partes (en Japón, por ejemplo, o en la experiencia americana del «proyecto Saturno»), el empleo de duración codecidida por los interlocutores sociales puede ser una condición para el establecimiento de contrapartidas flexibles en otras dimensiones de la relación salarial. Lo que tendería a demostrar que no se puede escapar al esquema: flexibilidad en un terreno, regulación o rigidez en otro, sin lo cual los riesgos de una «sociedad dual» serían especialmente elevados.

En cuanto a los métodos de construcción de los salarios, el tiem-

²⁸ Se podría desarrollar el mismo enfoque con respecto a las flexibilidades esperadas de las nuevas tecnologías de movilización o integración de los recursos humanos (especialmente los círculos de calidad). Estas suscitan en efecto las mismas reacciones ambivalentes: para unos, representan un instrumento perfeccionado de neutralización sindical y de individualización de la relación salarial; para otros, abren nuevos espacios de autonomía y creatividad capaces de aumentar globalmente la reactividad de las empresas. ¿Acaso no podría interpretarse el éxito de los círculos de calidad en Francia como un sustituto de la falta de regulación crónica de los conflictos sociales en nuestra sociedad?

po de los aumentos generales y regulares parece haber concluido para muchos. Pero las diversas alternativas ofrecidas por la moda de la desindiciación, de la diferenciación mediante la individualización o unas remuneraciones de varias velocidades están lejos de suscitar la unanimidad. En especial, entran en contradicción con el necesario reforzamiento de los colectivos de trabajo y la cohesión del personal²⁹. A este respecto, los espectaculares fracasos de una aplicación unilateral de la individualización no faltan en Francia (Manitou, SNCF, Compagnie des Eaux de Paris, etc.).

En cuanto a las relaciones laborales, finalmente, asistimos desde hace algunos años a un deslizamiento progresivo de las reglamentaciones convencionales centralizadas hacia políticas contractuales más localizadas que deberían crear así nuevos espacios de negociación y de regulación. Pero más allá de este movimiento general, el retorno a lo que Michel Crozier llama un «Estado modesto» y el debilitamiento de las limitaciones jurídicas preconizadas por algunos, pueden parecer a otros un factor de desequilibrio que frustra posibilidades de flexibilización todavía no exploradas.

2. Abordemos ahora el segundo punto, es decir el de las flexibilidades constatadas *a posteriori*. Constituye el tema de la intervención de J. Duraffourg³⁰ y ha dado lugar desde hace algunos años a una larga serie de trabajos que nos contentaremos con señalar aquí rápidamente.

La lógica de la automatización rígida se basaba en la posibilidad de una transferencia exhaustiva de las funciones humanas a las máquinas. Por lo demás admitía —como prolongación de la ideología taylorista— una superposición total entre la definición teórica del proceso de trabajo o de los modos de operar de los diseñadores y la utilización concreta de las tecnologías de los operadores.

En esta concepción, la tecnología ejercía un «casi determinismo sobre la organización del trabajo y las cualificaciones», mientras que la automatización podía ser concebida como un proceso de «margi-

²⁹ Esto es lo que demuestra A. Riboud cuando insiste en «el carácter colectivo de la producción». Es también lo que ha inducido a la empresa Calor a adoptar prudentemente un dispositivo de experimentación (empezando por los mandos) y un sistema de remuneraciones «semipersonalizadas» para los empleados, técnicos y contra-maestres.

³⁰ J. Duraffourg, «Nouvelles technologies, souplesse de l'appareil productif, transformation des savoir-faire».

nación o eliminación del papel del operador»³¹ a fin de reducir las posibilidades de deriva de su actividad real.

La segunda fase de automatización flexible refuerza, por el contrario, la distinción entre «el trabajo prescrito y el trabajo real». Aquí, «la automatización no es considerada ya como una simple integración de los *savoir-faire* por absorción de las automatizaciones, sino como una producción activa de “conocimiento”»³². Pero mientras que los *savoir-faire* de los trabajadores no integrables en las máquinas eran hasta ese momento considerados como un obstáculo al pleno desarrollo de las tecnologías, aquí aparecen como un elemento positivo e indispensable para el buen funcionamiento de los nuevos sistemas sociotécnicos integrados.

En las investigaciones actuales, no faltan los ejemplos de esta capacidad de intervención desarrollada por los operadores a partir de *savoir-faire* no codificados o no prescritos: gestión de las averías³³ o de las disfunciones para mantener la continuidad del proceso de producción, regulación y prevención permanente de los imprevistos que permitan mejorar y optimizar los resultados de la herramienta técnica³⁴. Pues en muchos casos, al caracterizarse las nuevas tecnologías por un número elevado de elementos heterogéneos,

³¹ Cf. P. Bernoux, W. Cavestro, B. Lamotte y J.-F. Troussier, *Technologies nouvelles, nouveau travail*, París, Centre Fédéral FEN, colección Recherches, 1987, p. 79.

³² *Ibid.*, pp. 79-80.

³³ ¿Acaso no dice Yves Lafargue: «En los próximos años se pasará de la civilización de la dificultad (*peine*) a la civilización de la avería (*panne*)»? Recordemos aquí que el tiempo de avería «es un factor que limita la flexibilidad del sistema» y que, en consecuencia, las intervenciones para reducir las disfunciones o los incidentes son, por el contrario, un factor de flexibilización. Véase a este respecto M. Hollard y G. Margirier, «Nouveaux procès de production et implications macro-économiques: contribution au débat sur la flexibilité», *Formation-Emploi*, 14, abril-junio de 1986, pp. 22-34.

³⁴ A este respecto resulta conveniente consultar la síntesis propuesta por P. Bernoux *et al.*, ob. cit., pp. 84-85, sobre «las actividades y regulaciones humanas en el trabajo» (procesos industriales continuos y discontinuos), así como el dossier publicado por *Économie et Humanisme*, 269: *Les savoir-faire ouvriers, enjeu des changements techniques*, enero-febrero de 1983, pp. 7-55. Ahí se encontrará en especial esta definición: «Se ha optado por definir los *savoir-faire* (obreros) como el conjunto de las capacidades operatorias que adquieren los trabajadores (individual o colectivamente) mediante su participación en el proceso de trabajo. El *savoir-faire* se presenta así como una condición de la producción y un vector de mejora de la productividad.» Ch. Le Bas y Ch. Mercier, «Reconnaître les savoir-faire pour maîtriser les changements techniques et sociaux», *Économie et Humanisme*, ob. cit., p. 45.

el funcionamiento de los sistemas resulta más vulnerable, especialmente en el período de «rodaje».

Desde esta perspectiva, el mantenimiento de un *savoir-faire* no codificable no depende (o no depende ya) sólo de estrategias de evasión o de resistencia frente a las evoluciones tecnológicas. «Las cualificaciones tácitas» de los operadores³⁵, no reconocidas en la concepción tecnicista de la automatización precedente, «son un complemento de los conocimientos incorporados a los automatismos y a una condición esencial para la eficacia de su funcionamiento»³⁶. Ahora se sabe que para desarrollar la automatización flexible, conviene articular lo mejor posible lo que Kern y Schumann llaman «la eliminación del trabajo vivo» y «la optimización del trabajo restante»³⁷.

Pero, en la segunda fase de la automatización, las capacidades de regulación o de flexibilización derivadas del sistema social no provienen sólo de la intervención autónoma de los operadores. Se basan igualmente en gran medida en la existencia de otros dos elementos esenciales:

- El reconocimiento implícito de una «cualificación colectiva», pasada por alto durante demasiado tiempo y cuya importancia empieza a hacerse evidente con las operaciones de reducción masiva del empleo en ciertas empresas.
- Los intentos de transformación —a veces difícil— de las estructuras organizativas de un esquema «taylorista típico» en una nueva organización productiva, pasando por una fase transitoria de «taylorismo modificado»³⁸.

Estos dos elementos no pueden ser estudiados por separado, ya que el concepto de colectivo de trabajo sólo tiene sentido cuando la evolución de las estructuras organizativas pone en juego zonas de autonomía y hace visible la capacidad de un grupo social para controlar el proceso de trabajo.

³⁵ B. Jones y S. Wood, «Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies», *Sociologie du Travail*, 4, 1984, pp. 407-421.

³⁶ Ph. Bernoux *et al.*, ob. cit., p. 80.

³⁷ H. Kern y M. Schumann, «Vers une reprofesionnalisation du travail industriel», *Sociologie du Travail*, 4, 1986, pp. 398-406.

³⁸ Estas expresiones, utilizadas de nuevo más adelante, se inspiran en los trabajos de J.-H. Jacot y G. Lajoinie, *Modes d'organisation et technologie. Introduction de l'automatisation dans les PMI*, Presses Universitaires de Lyon, 1988.

En su tiempo, J. Proudhon y K. Marx presintieron ya el lugar decisivo de la «fuerza colectiva» o del «trabajo combinado» en el proceso de producción³⁹.

Pero los conocimientos sobre la adaptabilidad de los *savoir-faire* colectivamente elaborados presentan hoy todavía muchas lagunas. No es casual que la mayor parte de los trabajos que se refieren al tema se hayan publicado en Francia a partir de los años ochenta. Esta constatación confirma en efecto que es a partir de este período cuando se comienza a percibir el papel esencial de los *savoir-faire* no formalizados y puestos en práctica colectivamente en el ajuste de las tecnologías emergentes⁴⁰.

Así, lo que se conoce como «colectivo de trabajo» o «cualificación colectiva» designaría un espacio no despreciable de aprendizaje y almacenaje de competencias dinámicas que permiten a un grupo social regular las disfunciones y los imprevistos del sistema productivo en el que está integrado.

Nuestro método aquí no es proponer nuevas incursiones en este terreno sumamente complejo, que por lo demás ha sido objeto de numerosas investigaciones interdisciplinarias. Contentémonos con señalar que el problema se ha vuelto tanto más arduo por cuanto se asiste en la actualidad a una recomposición radical de estos colectivos de trabajo (reestructuraciones horizontales y verticales, nuevas redes de coordinación y decisión, alternativas de especialización/polivalencia o de permanencia/inestabilidad)⁴¹.

Además, probablemente se plantee la cuestión del necesario re-

³⁹ «Doscientos ganaderos levantaron en algunas horas el obelisco de Luxor sobre su base: ¿supone eso que un solo hombre, en doscientos días lo habría conseguido?», J. Proudhon, *Qu'est-ce que la propriété?*, París, Lacroix, 1968, primera memoria, cap. 3, párrafo 5. «En comparación con una suma igual de jornadas individuales y aisladas de trabajo, la jornada laboral combinada produce una masa mayor de valor de uso y reduce, por ende, el tiempo de trabajo necesario para la producción de determinado efecto útil», K. Marx, *Le capital*, París, Ed. Sociales, 1948, libro primero, vol. 2, p. 21. [*El capital*, Madrid, Siglo XXI, 1975].

⁴⁰ «La transferencia de la memoria técnica (de los trabajadores) a la máquina presenta riesgos de ruptura del *savoir-faire*, es decir que si se confía demasiado en la modelación científica del trabajo se elimina un cierto número de conocimientos necesarios para la buena marcha presente o futura del sistema productivo. Lo que puede revelarse por ejemplo en caso de avería.» M.-F. Raveyre, «La question de l'approche du travailleur collectif: réflexions autour d'une année de fonctionnement du séminaire STS Lyonnais», en H. Jacot, *Travailleur collectif et relations science-production*, París, Ed. du CNRS, 1984.

⁴¹ Véase A. Rosanvallon y J.-F. Troussier, *Travail collectif et nouvelles technologies*, Grenoble, IREP-D, abril de 1987.

curso a nuevas formas de organización susceptibles de liberar las capacidades de adaptación de los colectivos de trabajo y de incrementar globalmente la flexibilidad de los sistemas sociotécnicos. Pero hay que reconocer que un examen atento de la evolución de las empresas francesas durante el período que aquí nos interesa (1980-1985) muestra que las transformaciones se han realizado en este terreno de forma extremadamente progresiva. En cierto modo, a pesar de una fuerte recomposición de la relación salarial y de un gigantesco movimiento de difusión de los métodos «participativos» (en especial los círculos de calidad), las tecnologías de organización⁴² parecen haber progresado menos deprisa, en nuestro país, que las tecnologías de automatización.

Esta diferenciación entre las trayectorias tecnológicas y las «trayectorias organizativas» depende estrechamente, bien es cierto, de las características iniciales de las empresas y de los sectores de actividad. Pero se ilustra globalmente por la multiplicidad de formas intermedias de organizaciones que mezclan estructuras «pretayloristas» e incluso «empresariales», estructuras «tayloristas típicas» y «neotayloristas», estructuras «tayloristas modificadas» y estructuras «postayloristas»⁴³.

¿Cómo podría interpretarse, pues, esta dificultad de las empresas francesas para pasar de una automatización flexible, localizable en la primera mitad de la década de 1980, a la experimentación de nuevos sistemas productivos que exigiría, más que una remodelación parcial, una transformación radical de los modos de organización?

⁴² Estas tecnologías de organización están relacionadas con lo que Gennady M. Dobrov denomina el «*orgware*»: «El *orgware* se define como el componente estructural de un sistema tecnológico, especialmente concebido para integrar al hombre y sus competencias profesionales y asegurar el funcionamiento del *hardware* y el *software* del sistema [...] Desde el punto de vista funcional, el *orgware* se define pues como el conjunto de las medidas socioeconómicas, de organización y de gestión que están destinadas a asegurar la identificación y la utilización eficaz de una técnica [...] están destinadas a asegurar la capacidad potencial del sistema tecnológico para adaptarse, desarrollarse así como la capacidad potencial del sistema tecnológico para adaptarse, desarrollarse y autoperfeccionarse.» «La technologie en tant qu'organisation», *Revue Internationale des Sciences Sociales*, xxxi, 4, 1979, p. 633.

⁴³ En la obra de J.-H. Jacot y G. Lajoinie ya citada se puede encontrar un análisis cronológico especialmente detallado de estas múltiples formas entre una muestra del PMI. (Véase especialmente el capítulo 3 y el cuadro de síntesis, pp. 34-35). Otra publicación tiende a confirmar este «desajuste» entre el nuevo contenido del trabajo y la organización de la producción en el caso concreto de los sistemas automatizados de mecanizado: M. Hollard, G. Margirier y A. Rosanvallon, *L'automatisation avancée de la production dans les activités d'usinage*, Grenoble, IREP-D, 1987.

La hipótesis formulada más adelante consiste en atribuir al menos una parte de los obstáculos encontrados a las insuficiencias de adaptación de los métodos de *management* «a la francesa» y de los modelos en que se basan. Para responder al desafío de las flexibilidades, en efecto, se ha hecho tanto más urgente preguntarse por las prácticas de *management* cuanto que éstas ocupan un lugar especialmente central en la relación entre las tecnologías y las estructuras de trabajo. Es en torno a ellas donde parecen cristalizar hoy las dificultades de ajuste más importantes.

Esplendores y miserias del *management* flexible

La evolución más reciente de nuestros sistemas productivos nos enfrenta a una pregunta radicalmente nueva: ¿cómo pasar de un simple «*management* de las flexibilidades» a una verdadera «flexibilización de los modos de *management*»? Como acabamos de ver, la primera representó a comienzos de los años ochenta una alternativa al enfoque estrictamente tecnológico de las flexibilidades. Pero puso de manifiesto, en el caso francés, un desequilibrio en las relaciones laborales en beneficio del actor patronal⁴⁴. Como consecuencia de esto, no fue posible poner en marcha el aspecto social y organizativo de las flexibilidades más que de forma parcial, unilateral y sin una regulación profunda.

La búsqueda actual de una flexibilización de los modos de *management* merecería por sí sola un análisis especialmente profundo que aquí no haremos sino esbozar. En nuestra opinión, choca con dos escollos fundamentales que trataremos sucesivamente, aunque en realidad estén entrelazados:

- En primer lugar, una indudable dificultad de los nuevos modelos de representación de la empresa para integrar lo que E. Morin llama el «paradigma de la complejidad».
- Además, una casi imposibilidad de aplicar sobre el terreno nuevas lógicas de acción.

⁴⁴ Es la fórmula lanzada por el CNPF a finales de 1978 de una «gestión competitiva del progreso social» destinada a neutralizar al actor sindical y a los poderes públicos, e incluso a sustituirlos para asumir directamente las aspiraciones de los asalariados.

1. La primera afirmación puede parecer sorprendente. Pero la actual transformación de los sistemas productivos pasa ante todo por una importante remodelación de nuestras categorías de representación. Pues, como lo demuestran las ciencias cognitivas⁴⁵, nuestras posibilidades de acción y nuestras capacidades de cambio están relacionadas en gran medida con nuestros sistemas de pensamiento. El *management* no escapa a esta regla. Más aún, se puede decir incluso que hoy en día está en el centro de la producción de un nuevo discurso sobre la empresa y es en primer lugar por esto por lo que debe ser interrogado. Pues el *management* no se contenta en nuestros días con ser un «arte práctica», un conjunto de métodos y técnicas concretos que permiten dirigir sistemas complejos: se ha convertido igualmente en un «arte oratoria», un espacio de representación que sirve de vehículo a un conjunto de normas y valores para uso de los directivos de las empresas.

Piénsese aquí en la proliferación de manifestaciones mediáticas encargadas de difundir en Francia, desde hace algunos años, las reglas de oro del éxito: manuales especializados, revistas, conferencias, programas de televisión, etc⁴⁶.

⁴⁵ Véase a este respecto la intervención de J.-M. Monteil.

⁴⁶ Señalaremos por supuesto los *best-sellers* de origen norteamericano: T. Peters y R. Waterman, *Le prix de l'excellence*, París, Interéditions, 1985. [*En busca de la excelencia*, Barcelona, Folio, 1984]; T. Peters y N. Austin, *La pasión de l'excellence*, París, Interéditions, 1985. [*La pasión por la excelencia*, Barcelona, Folio, 1986]; K. Blanchard y S. Johnson, *Le manager minute*, París, Ed. des Organisation, 1987. [*El ejecutivo al minuto*, Barcelona, Grijalbo, 1986]. En Francia, las obras más conocidas son las de G. Archier y H. Serieyx, *L'entreprise du troisième type*, París, Ed. du Seuil, 1984, y de los mismos autores, *Pilotes du 3ème type*, París, Ed. du Seuil, 1986. Pero en el país de Descartes nadie puede pretender persuadir sin hacer referencia a la ciencia. Por esta razón aparecen en la escena del *management* mediatizado autores —«comunicadores»— hábiles sobre todo para hacer pasar las creencias por discursos verdaderos y los presupuestos del sentido común por conocimientos científicamente elaborados. Así, Ch. Lemoine, director-asesor del CRECI, pasa en el curso de sus conferencias-espectáculo de la observación de ciertas «coincidencias» a la formulación de «leyes», pretendiendo haber «aislado la molécula del éxito» (*sic*). Aquí nos viene a la memoria un fragmento del *Gorgias* de Platón. Es tan instructivo que el lector nos perdonará su longitud:

«Sócrates: En tu opinión ¿es lo mismo conocer que creer? ¿Son el conocimiento y la creencia una misma cosa, o dos cosas diferentes?»

Gorgias: Yo creo, Sócrates, que son dos cosas diferentes.

Sócrates: Haces bien en creerlo. He aquí cómo cae uno en la cuenta de ello. Si te preguntaran: «Gorgias, ¿hay creencias falsas y creencias verdaderas?», tú responderías que sí, supongo.

Gorgias: Sí.

Algún día convendrá analizar en profundidad el impacto real de estas nuevas fuentes de inspiración sobre las prácticas del *management*, pero ya es posible señalar sus rasgos más destacados.

En el registro del discurso, asistimos en primer lugar a una gran crisis de las racionalidades del *management* y la gestión hasta ahora dominantes. Esta crisis, que marca la difícil transición hacia un régimen postaylorista, debe ser igualmente interpretada como una prolongación de la crisis del racionalismo. Los nuevos gurúes no nos dicen otra cosa: en el *management* moderno, todo es cuestión de pasión (por los clientes), de sensibilidad, de escucha empática del personal, de adaptaciones informales y espontáneas.

Son nuestros puntos de referencia más firmes los que vacilan en primer lugar. Por ejemplo, la figura piramidal de las organizaciones —especie de geometrización de la empresa— que durante mucho tiempo nos pareciera insuperable. Era ella la que garantizaba la coherencia, la solidez y probablemente la legitimidad de las clásicas prácticas de *management*. Y he aquí que hoy deja su lugar a representaciones más imprecisas, a organigramas «líquidos» o «biológicos», a las «estructuras policelulares» tan gratas a M. Landier⁴⁷, a «centros de ganancia» diseminados, a «redes» (G. Archier) y, en resumidas cuentas, a una interactividad generalizada.

Por lo demás, mientras que el modelo de *management* taylorista destinaba una gran parte de los recursos de la empresa a actividades de control y mantenimiento y encauzaba las energías hacia la producción material, los nuevos modelos de dirección insisten en la movilización, la amplificación e incluso la creación de las energías de innovación y creación. Ya se sea «californiano», «piloto del tercer tipo» o «saturniano»⁴⁸, es en todas partes la misma imperiosa ex-

Sócrates: Pero, ¿hay un conocimiento falso y un conocimiento verdadero?

Gorgias: En modo alguno.

Sócrates: Conocimiento y creencia no son pues una misma cosa, es evidente [...] Sin embargo, es cierto que los que conocen están convencidos y los que creen lo están también.

Gorgias: Sí, así es.

Sócrates: En tal caso, ¿no deberíamos plantear que hay dos formas de convicciones, una que permite creer sin conocer, y otra que hace conocer?»

Platón, *Gorgias*, 454d-455a.

⁴⁷ H. Landier, *L'entreprise polycellulaire*, París, EME, 1987. Por su parte, J. Maissonrouge, ex director general de IBM, exclama en tono triunfal: «No estoy en lo alto; estoy en el centro.»

⁴⁸ Véase el brillantísimo ensayo de P. Messine, *Les saturniens. Quand les patrons réinventent la société*, París, La Découverte, 1987.

hortación al cambio de comportamiento y organización la que toma el relevo.

Desde este momento, se comprende mejor que, tras haberse basado en la utilización —a veces obsesiva— de las disciplinas de gestión más «duras» (contabilidad, control de la gestión, planificación, normalización de los procedimientos y estandarización de los modos de operación), la conducta de las empresas suponga hoy una verdadera conversión a lo que se ha dado en llamar las disciplinas «suaves», hasta ahora despreciadas o simplemente ignoradas (ciencias sociales «aplicadas» a la empresa, «gestión de los recursos humanos», técnicas de motivación y comunicación interna, gestión «cultural» o «simbólica», etc.).

Pero el entusiasmo por esta temática modernista no debe inducir a error.

- Se basa en primer lugar en un desfase entre el discurso y la realidad que siempre es la marca de las ideologías. Así, a pesar del barullo de la difusión masiva de modelos de sustitución y a pesar del asalto generalizado de los nuevos gabinetes asesores que distribuyen el nuevo *prêt-à-penser* (*management* «participativo», «descentralizado», «interactivo», «motivador» o «desmultiplicador»), es necesario constatar que el *management* flexible es un arte difícil. Cuando exigiría un pilotaje probabilista, adaptativo y dialéctico, se ve de nuevo amenazada —so capa de pragmatismo— por el espíritu de receta, el retorno a la simplificación y el recurso a soluciones de pretensiones universales⁴⁹.
- El recurso típicamente francés a las luces de la «ciencia» en las recomendaciones dirigidas a los *managers* sigue siendo profundamente ambiguo. Se trata la mayoría de las veces de una utilización apresurada, superficial y reduccionista de unos esquemas cuya eficacia se mide menos por su coherencia interna o su verificabilidad que por su proximidad al sentido común y su capacidad de persuasión inmediata. ¿Qué es, pues, esta «tecnología de las organizaciones» sin etnólogos profesionales?⁵⁰ ¿Se puede hablar de «cultura de empresa» sin evocar los trabajos fundadores de la antropología contemporánea? ¿Es posible manejar las

⁴⁹ La boga del modelo japonés, al mismo tiempo que el «olvido» de las auténticas experimentaciones escandinavas, son el resultado de esta desviación.

⁵⁰ Esta nueva corriente ha sido extrañamente difundida en Francia por los centros de investigación de las escuelas de ingeniería.

técnicas de «motivación» ignorando todo de la psicología social experimental?⁵¹ ¿Se puede evocar el «*management* recompensador» (C. Lemoine) sin referirse a los estudios de M. Crozier sobre los procesos de poder o los de L. Spez sobre los fenómenos de la toma de decisiones? La lista de los trabajos científicos decisivos ignorados por los especialistas del *management* por ser poco manejables en una perspectiva de comercialización inmediata sería demasiado larga.

— A este último respecto, convendría preguntarse seriamente por el verdadero estatuto de las «ciencias de gestión» en el aparato de formación francés reservado a los futuros *managers*. La posición institucional y la evolución reciente de estas estructuras de la enseñanza no han permitido hasta ahora zanjar el debate entre la permanente tentación del activismo ciego o del culto a los «saberes prácticos» y las pedagogías basadas más bien en la adquisición de conocimientos, la formación mediante la investigación o los aprendizajes culturales⁵².

— En resumen, todo lleva a interpretar la evolución reciente de las imágenes del *management* en el contexto francés como una especie de retorno del pensamiento mágico. Desde el punto de vista del contenido, Lévy-Bruhl, experto en la materia, comprendió muy bien que el pensamiento mágico es un pensamiento prelógico, basado en una relación afectiva con lo real (un «pensamiento a granel», decía). Lo mismo sucede cuando nuestras esperanzas de salir de la crisis se basan en la quimera de un *management* armado de recetas susceptibles de liberar fuerzas ocultas. Desde el punto de vista de la forma, otro experto (M. Mauss) solía decir que «entre la magia y las técnicas hay un lazo genealógico», pues «la magia tiende a lo concreto, como la religión tiende a lo abstracto»⁵³. Puesto que tradicionalmente ha estado orientado hacia lo concreto y la acción, el *management*

⁵¹ Es conveniente consultar la síntesis presentada por C. Levy-Leboyer sobre las investigaciones realizadas en este terreno en *La crise des motivations*, París, PUF, 1984.

⁵² A pesar de los recientes esfuerzos realizados en favor de la segunda orientación por la Fondation Nationale de l'Enseignement de la Gestion des Entreprises, un cierto número de artículos alarmistas llaman la atención sobre los peligros de una enseñanza que descuida la formación intelectual de los futuros gestores («Diplômés, diplômés des Écoles de Commerce, vos diplômes vous permettent-ils de comprendre le monde?», *Le Monde de l'Éducation*, julio-agosto de 1988).

⁵³ M. Mauss, *Sociologie et anthropologie*, París, Gallimard, 1970, especialmente el cap. 1. [*Sociología y antropología*, Madrid, Tecnos, 1971].

no escapa ante este posible deslizamiento hacia la magia. Lo cierto es que Marcel Mauss añadía: «La magia no es sólo un arte práctica; es también un tesoro de ideas.»

Ahora bien, a este último respecto las dificultades de la aplicación de las flexibilidades en el plano microeconómico se podrían explicar —al menos en parte— por la indigencia de los sistemas de representación utilizados por el *management* y, también sin duda, el conjunto de los interlocutores sociales frente al ritmo de evolución de nuestro medio.

Hay que hacerse a la idea, contraria a las convicciones del pensamiento común, de que las capacidades de organización y los instrumentos de gestión utilizados en las empresas adolecen probablemente de un déficit de complejidad⁵⁴. Y, a la inversa, una de las condiciones para la flexibilización del *management* residiría en su capacidad de absorber una pluralidad de sistemas de referencia, de adoptar enfoques más previsores para adaptarse mejor a la diversidad de los contextos con los que se enfrenta. En otros términos, se trataría de asumir hasta el final lo que E. Morin denomina la «tragedia de la complejidad»⁵⁵.

— En primer lugar, al salir de un mundo sin sorpresas, en el que las técnicas de gestión consistían ante todo en fabricar orden, estabilizar los principales factores de producción y suprimir las irregularidades, al *management* posindustrial se le planteó la cuestión de su «aptitud para soportar y utilizar un mayor desorden»⁵⁶, para tolerar la incertidumbre, los imprevistos, los accidentes o las perturbaciones. En este nuevo contexto, conviene no sólo gestionar el desorden y la diversidad, sino, en última instancia, producirlos y amplificarlos. Este sería el programa del «*management* revolucionario» preconizado por T. Peters, antiguo portavoz de la «pasión por la excelencia» recientemente arrepentido. «No hay empresas excelentes», nos confía, antes de añá-

⁵⁴ Fue preciso, por ejemplo, esperar al comienzo de los años ochenta para concebir en el plano teórico y verificar en el plano experimental el carácter indisoluble de la «eficacia económica» y los «resultados sociales» (cf. los trabajos de H. Savall en Francia).

⁵⁵ E. Morin, *La méthode*, vol. 2, *La vie de la vie*, París, Ed. du Seuil, 1985, pp. 434-438. [*El método*, vol. 2, *La vida de la vida*, Madrid, Cátedra, 1983].

⁵⁶ H. Atlan, *Entre le cristal et la fumée. Essai sur l'organisation du vivant*, París, Ed. du Seuil, 1979.

dir: «Hemos contribuido a la creencia en un estado de gracia (¡de nuevo la magia!) y hemos subestimado el desafío.»⁵⁷

— Por otra parte, la complejidad nos enfrenta al difícil paso de un «management científico» a la rehabilitación de una especie de «bricolage organizativo». Mientras que el primero se basaba en unas concepciones centralizadoras, en unas estructuras de decisión unificadas y lineales, en unas funciones especializadas, he aquí que el segundo desarrolla una lógica policéntrica de dispersión y diseminación, e incluso de multiplicación periférica. En este punto quedan por construir trayectorias experimentalistas que no deban nada a las oposiciones simplificadoras utilizadas en la argumentación de los sacerdotes del *management* del tercer tipo. En efecto, según estos últimos, por un lado estaría el «buen» *manager*, que con sus acciones y gestos cotidianos ilustra la armonía del modelo a valorar. Por otro estaría el mal gestor (a menudo «taylorista»), apegado a los antiguos métodos y anclado en la lógica del contramodelo. Un enfoque simplemente razonable de las evoluciones del *management* no puede contentarse con semejante oposición, cuya estructura es muy similar a la de los cuentos infantiles.

2. En lo que respecta a las lógicas de acción, son las mismas opciones simplificadoras, disyuntivas y repetitivas las que parecen predominar aún, haciendo así difícil la aparición de un verdadero *management* flexible. Así lo atestiguan ciertos argumentos fuertemente arraigados ya en el contexto francés. Señalémoslos rápidamente.

— En primer lugar habría un argumento reduccionista, sin duda el más extendido porque es el que mejor se aviene a las estructuras de representación ya analizadas. Consistiría en aportar una solución sencilla a un problema complejo, es decir en reducir la mayoría de las veces el campo de las flexibilidades posibles a una sola dimensión de la relación salarial. Por ejemplo, eligiendo la improvisación tecnológica (véase *supra*) o insistiendo de manera selectiva en el factor trabajo: recorte de las partidas sociales, reducción de los costes salariales, precarización del empleo, desin-

⁵⁷ T. Peters, *Thriving on chaos: a revolutionary agenda for today manager*, Nueva York, A. Knopf, 1987, trad. francesa *Le chaos management*, París, Interéditions, 1988.

diciación o individualización de los salarios, tales son las figuras emblemáticas de este uso parcelario de las flexibilidades.

Las consecuencias de tal proceso son ya conocidas. Por una parte corre el riesgo de introducir desequilibrios sociales internos, difíciles de manejar. Por otra genera contradicciones casi insuperables con respecto a las principales exigencias de la modernización. En efecto, ¿cómo reconciliar en el plano microeconómico la multiplicación de los empleos periféricos con la necesidad de apoyarse en una mano de obra bien integrada y calificada para controlar unos procesos de producción cada vez más complejos? ¿Cómo desarrollar unos estatutos precarios y «movilizar los recursos humanos» en cuanto factor prioritario de la competitividad? ¿Cómo ajustar a corto plazo la extrema variabilidad de los productos —que supone unas inversiones masivas en «tecnologías flexibles»— a una estabilidad necesaria y global de la demanda a largo plazo con el fin de absorber los sobrecostes del equipamiento? ¿Cómo empeñarse en una reestructuración radical de los espacios de cualificación reduciendo los costes salariales?

— Como se puede ver, el argumento precedente incluye el de la desreglamentación, o el del «realismo económico», que también podríamos llamar, por su ejemplaridad, el «argumento thatcheriano». Después del fantasma tecnócrata de la fábrica sin obreros, vendría ese otro —más ideológico que gestor— de la empresa sin ley. A este respecto se sabe que la crisis actual del Derecho del Trabajo se refleja en la transferencia pura y simple del coste de las flexibilidades al medio de las empresas. Esto último constituye una solución inmediata que debilita aún más el edificio laboriosamente construido de las relaciones profesionales en Francia.

— Esta crisis se articula en efecto con un tercer argumento, el de la flexibilización defensiva analizada especialmente por un autor como R. Boyer⁵⁸. Este último demuestra que numerosas empresas han intentado estos últimos años aumentar su adaptabilidad haciendo que los costes de ésta repercutan en la colectividad o recurriendo a tácticas *ad hoc*. El estudio realizado por el Departamento de Ciencias Sociales del Grupo ESC confirma por lo demás esta fuerte tendencia entre una muestra de establecimientos de la región de Auvernia. *A contrario* se podría señalar que

⁵⁸ R. Boyer, *La flexibilité du travail en Europe*, París, La Découverte, 1986.

otras empresas (sin duda más minoritarias) han integrado la flexibilidad como una dimensión esencial de su estrategia a largo plazo. Son probablemente éstas las que mejor prefiguran los avances de un *management* flexible y por esta razón merecerían ser objeto de investigaciones más profundas. Las observaciones empíricas realizadas por nuestro Centre d'Études et de Recherches⁵⁹ desde hace algunos meses nos permiten, sin embargo, dibujar los posibles perfiles de este nuevo uso de las flexibilidades. Los presentaremos aquí en forma de hipótesis y de orientaciones para el futuro.

Por un argumento ofensivo de experimentación social

Haciendo referencia al esquema propuesto por R. Boyer, diremos que el argumento ofensivo consiste en interiorizar en la empresa la mayoría de los costes de adaptabilidad.

— Se observará en primer lugar que las empresas que han optado por un *management* socioeconómico y estratégico de las flexibilidades consiguen la mayoría de las veces gestionar, al mismo tiempo, espacios de flexibilidad y espacios de rigidez. Esta combinación, compleja por naturaleza, es ciertamente muy similar a la que podríamos observar a escala macroeconómica en los países que obtienen los mejores resultados. El ejemplo de la regulación del mercado de trabajo en la RFA y en Japón resulta sumamente esclarecedor a este respecto⁶⁰. Asocia de forma permanente puntos de estabilización socialmente valorados con procesos de agilitación caracterizados por una fuerte interacción de los interlocutores sociales. En el caso de la RFA, la institucionalización de los diplomas profesionales permite en efecto una gran movilidad entre empresas, al tiempo que reduce las posibilidades de movilidad interna, y especialmente de ascenso⁶¹. En el caso de Japón,

⁵⁹ Trabajos citados.

⁶⁰ J.-J. Silvestre, ob. cit.

⁶¹ Véase a este respecto el análisis comparativo de la relación organizativa en Francia y en la RFA en M. Maurice, F. Sellier y J.-J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, París, PUF, 1982, especialmente cap. 2. [Edición en castellano, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1987].

el famoso concepto de «empleo vitalicio», que podría ser interpretado como un factor de rigidez por los empresarios, va acompañado de hecho de itinerarios profesionales internos especialmente ricos y diversificados (tanto en el plano vertical como en el horizontal). Estos dos ejemplos tenderían a demostrar en el fondo que ya es posible pasar de un uso rígido de las flexibilidades (como en el «argumento reduccionista» antes descrito) a un uso flexible de las rigideces.

Así, en la empresa con una «flexibilización ofensiva», los esfuerzos de ajuste para incrementar la competitividad van acompañados casi siempre de una apuesta por la estabilización de la mano de obra, de una inversión masiva y sostenida en formación y de un reforzamiento de las condiciones sociales de la adaptabilidad técnicoeconómica. Esta tendencia a asociar lógicas tradicionalmente separadas es especialmente discernible en el mejor equilibrio de las políticas de inversión e innovación de las empresas observadas⁶².

Segundo elemento: desde la perspectiva de un *management* flexible, la transformación de la relación salarial se convierte en un objetivo prioritario, no tanto en su contenido como en su forma, es decir en la manera en que se elabora entre los interlocutores y los actores de la empresa. Cualesquiera que sean los grados de flexibilización observados, asistimos a la apertura de una vía microreformista que inaugura nuevos espacios posibles de negociación y regulación⁶³. Negociación implícita y fuera del marco jurídico en el caso de las empresas dotadas de círculos de calidad. Aquí la productividad y los resultados microcolectivos se cambian por nuevos márgenes de autonomía y de autocontrol en el puesto de trabajo. Negociación especialmente controlada en el dispositivo aún mítico del proyecto «Saturno» en los Estados Unidos. Aquí la garantía del empleo vitalicio para el 80 % del personal es asegurada a cambio de la flexibilidad salarial (salarios de dos velocidades, horarios, etc.).

Entre estas dos configuraciones pueden aparecer una multitud

⁶² A. Boisselet et al.

⁶³ Espacio de «enfrentamiento constructivo» para Bernard Tapié (citado por P. Messine, ob. cit., p. 140). Espacio de «negociación conflictiva» para Edmond Maire («Interrogation sur l'entreprise et l'anticapitalisme, l'individu et l'action syndicale» en *CFDT Aujourd'hui*, 78, marzo de 1986, p. 50). Asombrosa convergencia de opiniones entre interlocutores sociales «ilustrados»...

de soluciones. Pero todas ellas suponen el advenimiento de un espíritu de experimentación y de aprendizaje colectivo capaz de responder a situaciones especialmente contingentes, localizadas y complejas. En el contexto francés, tal orientación exigiría ya una transformación profunda de la estructura de las relaciones profesionales. Para el actor sindical reclamaría un desplazamiento del eje reivindicativo tradicional; por parte de la patronal, pasaría por el desarrollo de políticas sociales atrevidas, codecidas con los interlocutores sindicales⁶⁴.

Resumen. El autor distingue dos períodos en la consideración de la combinación tecnología-organización. El primero, automatización rígida, se caracterizaría, entre otros rasgos, por la escasa valoración del cambio organizativo, acompañante necesario de los cambios técnicos. La segunda etapa rompe con la anterior partiendo de la constatación de que las nuevas tecnologías no son en sí mismas portadoras de innovación. El autor analiza en detalle los rasgos que, a su juicio, caracterizan en ambas etapas la consideración del trabajo y las máquinas y su combinación. El nuevo *management* que debe afrontar esta situación necesita de un *corpus* de actitudes, conocimientos y capacidades que son divulgados de forma reduccionista. Por otro lado, no deja de ser contradictoria una lógica que pretende movilizar «lo mejor del trabajo» para que las tecnologías no permanezcan ociosas, con una política global de precarización y exclusión del trabajo asalariado.

Abstract. The author distinguishes between two periods in considering the combination of technology and organization. The first one, rigid automation, is characterized, among other features, by the low appreciation of organizational change, a necessary concomitant of technical changes. The second stage breaks with the earlier one on the grounds that new technologies are not in themselves bearers of innovation. The author discusses in detail the features that, as he sees it, are characteristics of both stages: consideration of work and machines and their combination. The new management that must face this situation needs a corpus of attitudes, knowledge and skills that are not reductively spread. On the other hand, a logic that aims at mobilizing «the best of work» so that technologies do not remain idle, is still inconsistent with a global policy of increasingly precarious work and the exclusion of wage-earners.

⁶⁴ Es posible soñar ya con el nuevo «contrato social» preconizado por los promotores americanos de la experiencia «Saturno». Más allá de algunas reglas del juego intangibles (imperativo de la rentabilidad y la competitividad, decisiones estratégicas importantes), todo se negocia, todo se discute, todo se estudia. Así, se ha puesto en marcha un sistema de codecisión entre los responsables de la General Motors y los del poderoso sindicato del automóvil, UAW, especialmente en lo que respecta a las opciones de inversión tecnológica.

NOVEDADES

COLECCION ECONOMIA DEL TRABAJO

GEORGE SAYERS BAIN
• **RELACIONES INDUSTRIALES EN GRAN BRETAÑA**

WERNER SENGENBERGER
• **LECTURAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN LA R. F. A.**
Tomo I: Mercado de trabajo, ocupación y desempleo
Tomo II: Políticas de mercado de trabajo y empleo

KERN, HORST, y SCHUMANN, MICHAEL
• **EL FIN DE LA DIVISION DEL TRABAJO**

Racionalización en la producción Industrial

COLECCION CLASICOS

LORD BEVERIDGE
• **SEGURO SOCIAL Y SERVICIOS AFINES**
INFORME I

LORD BEVERIDGE
• **PLENO EMPLEO EN UNA SOCIEDAD LIBRE**
INFORME II

COLECCION HISTORIA SOCIAL

PALACIO MORENA, JUAN IGNACIO
• **LA INSTITUCIONALIZACION DE LA
REFORMA SOCIAL EN ESPAÑA (1883-1924)**
La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales

MAIER, CHARLES S.
• **LA REFUNDACION DE LA EUROPA BURGUESA**
Estabilización en Francia, Alemania e Italia
en la década posterior a la I Guerra Mundial

COLECCION TEXTOS LEGALES

• **POLITICA SOCIAL DE LA COMUNIDAD EUROPEA**

2 Volúmenes (3 Tomos)
Vol. 1: Espacio Social Europeo.
Vol. 2: El ordenamiento jurídico social.
Tomo I. Aspectos institucionales, libre
circulación de trabajadores, empleo
y relaciones laborales.
Tomo II. Seguridad Social y asuntos sociales.



Centro de Publicaciones

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Especialización flexible, automatización y producción en serie

Chris Smith *

La especialización flexible

El término *especialización flexible* apareció en el libro de Piore y Sabel *The second industrial divide [La segunda divisoria industrial]* en 1984. La primera divisoria industrial se había producido con el desarrollo y la difusión de la producción en serie a finales del siglo pasado; la nueva divisoria databa de finales de la década de 1960 y representaba una ruptura con la producción en serie y el consumo de masas. La «flexibilidad» se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo y del proceso de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción. La «especialización» está relacionada con la comercialización por encargo, el aparente «fin del fordismo», la producción en serie y la estandarización del producto. De ahí que el concepto incluya cambios en la producción y en el consumo. El trasfondo de Piore en la economía del mercado de trabajo, y especialmente en la teoría del dualismo y la segmentación, es evidente en el concepto y la teoría de su libro, y ha sido analizada con detalle por Pollert (1988). La contribución de Sabel no ha sido debidamente estudiada, aunque parece haber desarrollado y difundido el concepto de especialización flexible entre los estudiosos de las relaciones laborales

*Flexible specialisation, automation and mass production». Traducción de Pilar López Mániz.

* Chris Smith es profesor de Relaciones Laborales en la Universidad de Aston.

(Katz y Sabel, 1985), la historia económica (Sabel y Zeitlin, 1985) y también una serie de iniciativas locales al actuar como asesor del antiguo Grate London Council.

En *Work and politics* (Sabel, 1982) no se utiliza el término especialización flexible. En su lugar, se presenta una tipología del fordismo, definida como «la producción eficiente de una sola cosa» (p. 210) utilizando mano de obra no cualificada y equipo exclusivo, que está experimentando una reforma conducente al «neofordismo» (p. 209), la «cadena de montaje flexible» (p. 212), la «automatización flexible» (p. 211) u «otras formas elásticas de fordismo» (p. 217). Estos dúctiles refinamientos reflejan la modificación parcial del sistema de producción en función de una ampliación de la gama de productos, pero esencialmente dentro del mismo marco de control estricto de la dirección, descualificación y mecanización. En cambio Sabel sugiere que se está desarrollando una nueva tipología de la producción, «la industria domiciliaria de alta tecnología» (p. 220), que combina formas artesanales de producción con una tecnología avanzada y unos apoyos políticos regionales, y ofrece una auténtica alternativa a la producción en serie en todas sus variantes. Es sin embargo una alternativa muy especial, representada por la política y la estructura industrial de las empresas artesanales en las regiones de Emilia-Romaña y Toscana en Italia, que no puede generalizarse sin unas condiciones políticas previas bien definidas.

La distancia entre el fordismo con reservas y la «industria domiciliaria de alta tecnología» se acorta en el libro de Piore y Sabel, ya que el término «especialización flexible» está concebido para incluir a la vez la producción artesanal apoyada por los gobiernos locales y los sectores de producción en serie que está pasando por una reestructuración, las industrias de producción por lotes que utilizan nuevas tecnologías y los sectores de la construcción y la fabricación de artículos de moda. En Sabel y Katz (1985) se afirma que los núcleos centralizados y concentrados del fordismo, como el automóvil, avanzan hacia la «especialización flexible» a medida que las cualificaciones de los trabajadores se hacen más «flexibles» y los productos menos estandarizados.

El objetivo de este artículo es explorar la transición de una alternativa *estrecha* a la producción en serie en el trabajo artesanal a la alternativa *amplia* de la especialización flexible, y explorarla a través de paralelismos con los anteriores debates sobre el paradigma tecnológico transitorio de la *automatización*, que según unos constituyó una *continuidad* con la producción en serie, la mecanización

y el creciente control de la dirección de la empresa y según otros una *discontinuidad* o ruptura radical con ellos.

La automatización: el debate francés

La tesis de la especialización flexible argumenta que la discontinuidad con la producción en serie caracteriza al período actual. La tesis de la automatización en la década de 1960 fue similarmente anunciada por algunos como una discontinuidad con diversos elementos de la producción en serie. La tradición francesa dentro de la *sociologie du travail* se interesó por la identidad social de los nuevos procesos frente a los regímenes de producción más antiguos aún vigentes. Aunque Sabel (1982), Piore y Sabel (1984) y Sabel y Zeitlin (1985) se distancian de los elementos de determinismo tecnológico evidentes en los autores franceses y americanos, reproducen sin embargo las tensiones entre sus tipologías universales —la producción artesanal y en serie, el fordismo, la especialización flexible— y la contingencia de la historia.

En el período de posguerra los autores franceses, y especialmente los marxistas, examinaron las consecuencias de la automatización para la división del trabajo, la alienación del trabajador, la estructura de clases y la lucha de clases antes que en otros países. Puesto que Francia era, en palabras de Friedmann (1955, p. 247) «el país de la diversidad», con millones de pequeños campesinos y fuertes tradiciones artesanales coexistiendo con una industria avanzada, los debates sobre el impacto social y político de las tecnologías modernizadoras se produjeron antes y desarrollaron modelos conceptuales que estructuraron los debates posteriores (Gallie, 1978; Rose, 1979).

Las cuestiones planteadas por la literatura francesa acerca de las etapas en la evolución de las cualificaciones (Touraine), los tipos de producción (Mallet) o los posteriores «regímenes de acumulación» (Aglietta, 1979) se refieren al grado en que los diferentes sistemas tecnológicos son continuos o discontinuos entre sí. ¿Sentaron la producción en serie, el fordismo o el predominio de la cadena de montaje las bases para una división más avanzada pero igualmente estrecha del trabajo en la automatización? ¿Fue la automatización una simple prolongación de modelos anteriores de mecanización, o una ruptura cualitativa?

Friedmann (1955) mantuvo ambas posturas en diferentes perío-

dos de su vida. En ciertos momentos la automatización fue interpretada como el origen de una «nueva clase artesanal» (Friedmann, 1955, p. 187) y tratada como un hecho positivo, porque «el trabajador [...] deja de desempeñar el papel de un apéndice de las máquinas, sujeto a su ritmo, y puede cumplir unas funciones de control inteligentes que le devuelvan el interés por el trabajo» (Friedmann, 1955, p. 187). En otros momentos, tales procesos son un mal sustituto de la influencia moral y el espíritu comunitario del control artesanal, y la automatización está más cerca de la mecanización y la producción en serie: «Cada ola de mecanización y racionalización reduce [la influencia moral del trabajo] a medida que la cualificación se fragmenta en operaciones repetitivas que exigen cada vez menos atención y conocimiento técnico» (Rose, 1979, pp. 36-37).

Para Mallet, la automatización representó una *discontinuidad* que, si bien no ofreció las condiciones de autonomía del trabajador de la regulación artesanal, sí produjo unas formas de trabajo y acción industrial que reforzaron el potencial de control del trabajador que la producción en serie había debilitado. Mallet, como Friedmann, veía un nuevo actor en la *nueva clase trabajadora* de la mano de obra técnica y polivalente nacida de la automatización. La clase trabajadora en las industrias de transformación y en las que utilizaban tecnologías electrónicas estaba, según Mallet, más integrada en el capitalismo, tenía unas cualificaciones polivalentes o universales y mostraba una identificación con la empresa que estaba ausente en la producción en serie y artesanal. La automatización debilitó el trabajo a destajo y creó sistemas de pago colectivo o en grupo; generó cualificaciones específicas de cada industria, no ocupacionales; e incrementó la seguridad en el empleo porque la creciente intensidad de capital del trabajo exigía estabilidad en el mercado de trabajo. La automatización invirtió la tendencia de la producción en serie a la fragmentación del trabajo, la descualificación, la alienación y la subordinación del trabajador al ritmo o a la disciplina de trabajo rutinaria. Las cualificaciones no estaban asociadas a unas elites ocupacionales sino a unos grupos de trabajo específicos de cada industria y eran adquiridas en el puesto de trabajo.

El interés de Mallet por la automatización se manifestó sobre todo a través del estudio de los actores y el cambio. La clase trabajadora de las industrias más antiguas no podía «formular una alternativa positiva a la sociedad neocapitalista [...] Sólo los grupos sociales más integrados en los procesos de civilización más avanzados están en condiciones de denunciar las múltiples formas de alienación

y de contemplar formas superiores de desarrollo» (Mallet, 1975a, p. 14). A diferencia de Blauner y Touraine, Mallet consideraba que la integración del trabajador en la producción automatizada era contradictoria, ya que creaba «posibilidades objetivas para el desarrollo de una autogestión generalizada de la producción» al tiempo que se veía limitada por unas jerarquías directivas «tecnoburocráticas», la rentabilidad a corto plazo y la propiedad privada (Mallet, 1975b, p. 82). Mallet sólo se interesaba por las nuevas condiciones de la lucha de clase promovidas por la automatización.

Para Touraine, la producción en serie, la estandarización y la descualificación eran también pasos o etapas necesarios en el desarrollo de la automatización, que representaba a la vez una continuidad con la producción en serie y una ruptura con ella. Su modelo de tecnología por etapas —producción artesanal (fase A), producción en serie (fase B) y automatización (fase C)— no era un esquema evolucionista de descualificación y degradación como en Friedmann. En sus estudios de los cambios en la cualificación en las fábricas Renault, Touraine argumentaba, como lo había hecho Ford, que la producción en serie favoreció la promoción a nivel de fábrica al ampliar las jerarquías laborales y las posibilidades de formación para los trabajadores no cualificados, oportunidades que la regulación artesanal había bloqueado. Sin embargo, la estandarización de los productos y la producción desarrollada con la producción en serie impulsó unas condiciones previas necesarias para la automatización. En lo que respecta a la autonomía, los trabajadores artesanales poseen una cualificación técnica individual y la defienden dentro de la comunidad artesanal contra las incursiones económicas del capital. Con «la automatización o la mecanización completa el trabajador ya no interviene activamente en el proceso de fabricación. Supervisa, registra, controla. Su tarea ya no puede ser definida como una cierta relación entre el hombre y las materias primas, las herramientas y las máquinas, sino más bien como un cierto papel en el panorama general de la producción [...] Para los trabajadores, el trabajo tiene una dirección y un valor que dependen por entero de los factores sociales, situación que es totalmente opuesta a la que promueve el artesanado» (Touraine, 1972, pp. 56-57).

La paradoja de la automatización fue que suministró un marco técnico estable en el que diseñar las diversas estructuras organizativas y relaciones sociales. Para Touraine había dos elementos básicos en la relación con el trabajo típica de la automatización: el puesto de trabajo, que es estrictamente un medio *social*, porque las cualifica-

ciones han sido tomadas del trabajador y colocadas en la maquinaria y la estructura organizativa; y la *actitud* de los trabajadores hacia el trabajo. Estos elementos se basan en dos falsos supuestos. En primer lugar, el de que la automatización «resuelve» de algún modo los problemas técnicos de la producción y sólo queda la cuestión subjetiva de las actitudes. Y, en segundo lugar, el de que el trabajo sólo se compone de tecnología y de mano de obra, cuando los mercados de los productos y la estructura y el tipo de dirección de empresa contribuyen también a configurar la organización del trabajo.

Para Touraine, la elección social, el elemento contingente de la automatización, hace que «todas las ideologías estrechas de miras de la dirección de la empresa [...] y la actual división entre técnicos y obreros» se puedan superar con las *actitudes* correctas hacia el trabajo (Touraine, 1972, p. 60). Tales actitudes están configuradas por la educación y la política de la dirección de la empresa, y no por la lucha de clases, y Touraine está cerca de la ortodoxia de las relaciones humanas en este enfoque voluntarista. Cerca de Blauner, como veremos, pero lejos de Mallet.

La automatización: Blauner y el voluntarismo americano

Friedmann empezó a utilizar el concepto de alienación de Marx en 1956 como forma de estudiar la significación histórica más amplia del cambio en el trabajo (Rose, 1979, p. 41). En la época en que fue asumido por Blauner, a comienzos de la década de 1960, el término había sido «operativizado» y transformado en un concepto de la sociopsicología, y no de la economía política, lo que suponía un rechazo del marxismo en favor de una ciencia social subjetiva (Eldridge, 1973). Se observan aquí algunos paralelismos con Sabel. No es de extrañar que Blauner, conocedor de la literatura francesa sobre la automatización, mostrara más simpatías por Touraine y la creencia en la reforma del trabajo por la dirección de empresa a través del cambio tecnológico y la ayuda del científico social. Blauner comparte con Piore y Sabel la creencia en la compatibilidad de los intereses de los trabajadores y la empresa; de aquí que en la conclusión de su libro abogue por «una investigación conjunta por los científicos industriales y sociales de los nuevos métodos [...] del diseño industrial y el análisis del trabajo, orientados hacia los objetivos de liber-

dad y dignidad para el trabajador, así como por los criterios tradicionales de la ganancia y la eficiencia» (Blauner, 1964, p. 185).

La tesis de Blauner es bien conocida y puede ser enunciada brevemente. Se refiere a la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo, a las que relaciona con diferentes sistemas tecnológicos: el artesanado, la mecanización, el trabajo en la cadena de montaje y la producción en proceso. La solidaridad social es alta en el trabajo artesanal, pero desciende en la producción en serie para empezar a elevarse de nuevo con la producción en proceso y la difusión de la automatización. Todos los elementos habituales de los autores franceses están presentes en Blauner, aunque éste subraya la importancia de la *diversidad* en la producción y critica la atención prestada a la producción en serie, de la que afirma que no representa «más del 5 % de toda la mano de obra». En segundo lugar, aunque en general reproduce el determinismo tecnológico y los modelos y creencias evolucionistas en la «tendencia a largo plazo hacia una mayor mecanización» (Blauner, 1964, p. 8), Blauner, siguiendo los pasos de Bright (1958), es más sensible al efecto del mercado del producto en las tendencias tecnológicas. Ofrece un solo ejemplo de inversión tecnológica: en la fábrica de automóviles de A. O. Smith se produjo un retorno de la fabricación automatizada a la manual cuando los bastidores de los coches dejaron de estar estandarizados. Pero no piensa que los cambios en el mercado del producto exijan una recualificación del trabajador, para el cual «un cupé negro de dos puertas difiere poco de una camioneta de dos tonos en su estructura global, sus componentes básicos o su método de producción» (Blauner, 1964, p. 90). Es la estabilidad de la demanda, y no los «caprichos del gasto del consumidor» lo que proporciona la base económica para la seguridad en el puesto de trabajo y los altos salarios de los trabajadores en la industria química. De aquí que las condiciones del mercado para una mayor integración del trabajador se basen en la estabilidad de la demanda y no en la diversidad como afirma la tesis de la especialización flexible.

A través de su orientación hacia la comunidad, la integración social del trabajador y la anomia en lugar de la alienación, Blauner descubrió una solución potencial en el carácter de mercancía del trabajo en determinados sistemas tecnológicos. Las conexiones y continuidades entre la producción artesanal y la producción en proceso en su ahora denigrada curva en forma de U de la «satisfacción del trabajador» ofrecen un notable contraste con las teorías radicales

francesas de la automatización. Mientras que Mallet y Gorz (1967) buscaban en la confianza creada por la mayor autonomía del trabajador en la producción en proceso la forma de ampliar las contradicciones de las relaciones sociales de producción y la lucha de clases, Blauner veía en la automatización una posible *solución* a estas contradicciones. Hay en ambos conjuntos de escritos ilusiones en cuanto a la tecnología y una tendencia a tratarla de un modo auto-suficiente o determinista, pero también hay interpretaciones políticas notablemente diferentes asociadas al mismo paradigma tecnológico de automatización. Estas transformaciones políticas presentan similitudes con el tratamiento de Sabel en la década de 1970 de los paradigmas tales como el neofordismo, que ahora analizaré.

El neofordismo: interpretaciones francesas y americanas

La escuela de la regulación: mercados, producción y discontinuidad

La expansión del mercado del producto era para Friedmann, Tournaine y Mallet una condición previa necesaria para el establecimiento de la producción en serie y la automatización. No se dudaba de que tal expansión se produciría en un sector tras otro. Sus teorías, con la excepción de Friedmann, tenían en gran medida como premisa las condiciones del crecimiento económico y la preocupación por las luchas entre capital y trabajo en torno al pleno empleo. Eran también unas teorías centradas en la producción, y no en el mercado, que contraponían la aparición de la planificación desde abajo, la creciente socialización de la producción y el apoyo a la autogestión frente al autoritarismo de la dirección de empresa y la irracionalidad de los mercados capitalistas. El mercado era siempre despótico, arbitrario y anárquico, mientras que la aportación de una mano de obra cada vez más capacitada a la producción, las necesidades de la automatización y la «tecnocratización» de la mano de obra eran signos del orden social y la racionalidad latentes.

En la década de 1970, los autores franceses que continuaban analizando la tipología o la periodización del proceso de trabajo capitalista no sólo rechazaban el determinismo tecnológico de los auto-

res anteriores, sino que lo hacían en una situación de crisis económica, creciente competencia mundial en los mercados de productos y desempleo en los mercados de trabajo. Los autores de la «escuela de la regulación» buscaban explicaciones de la crisis en el carácter social de la producción, del mismo modo que la tradición anterior había examinado la opulencia a través de esta lupa. Sin embargo, la búsqueda optimista de los sectores de la transformación —la nueva clase obrera del neocapitalismo— fue sustituida por una preocupación más reducida y pesimista por el modo en que el sistema es capaz de autorregularse.

La «escuela de la regulación» de los economistas socialistas franceses afirmaba que el capitalista es especialmente capaz de resolver sus contradicciones cuando hay sinergia entre determinadas formas de tecnología, el proceso de trabajo, los modelos de consumo y las instituciones sociales. Estas épocas de sinergia, llamadas «regímenes de acumulación» porque están primordialmente relacionadas con la producción y la productividad, se dividen en períodos diferentes, caracterizados por unas relaciones concretas entre la producción, el consumo y el control de la dirección de empresa. Estos períodos son el taylorismo, el fordismo y el neofordismo. Sin entrar en detalles sobre el carácter de cada uno de ellos, el elemento significativo de su análisis para mis propósitos es la crisis y la continuidad entre los regímenes de acumulación.

Para Palloix (1976), que fue quien acuñó la expresión, el neofordismo es un «intento puramente formal de abolir al trabajador colectivo». Aunque muestre una «apariencia» de autonomía, el neofordismo se propone esencialmente:

establecer el despotismo absoluto en la coordinación de los procesos de trabajo basados en la automatización. La recomposición y el enriquecimiento del trabajo industrial parecen ser [...] únicamente una adaptación de los procesos de trabajo de la producción en serie (taylorismo y fordismo) a las nuevas condiciones de control del trabajo, a las nuevas condiciones para la producción de la dominación del capital en relación con las condiciones para la reproducción del plusproducto, y constituyen una nueva práctica capitalista: el *neofordismo* [Palloix, 1976, p. 65].

Para Coriat (1980), el neofordismo surgió de los problemas internos del fordismo, y en particular del descontento de los jóvenes trabajadores con grandes expectativas hacia las cadenas de montaje convencionales y «las nuevas limitaciones a la realización del valor»

derivadas del crecimiento de la variabilidad del mercado de productos. El neofordismo conserva los principios del fordismo, y especialmente la disciplina esencial de la cadena de montaje, el carácter no negociable de los puestos de trabajo y las tareas rutinarias, pero introduce la «segmentación de las cadenas en espacios distintos, cada uno de ellos dotado de su propio *stock* de componentes y herramientas; y la introducción del trabajo en equipo o grupo, en lugar del principio fordista de un hombre/un puesto/un trabajo. Se trata de una «autonomía controlada» que deja el ritmo del trabajo fuera del control del trabajador» (Coriat, 1980, pp. 35-36). El mejor ejemplo de neofordismo se da en las cadenas japonesas de montaje de automóviles, donde siguen en pie los principios organizativos del fordismo, pero «en unas condiciones en las que las prerrogativas de la dirección de la empresa son en gran medida ilimitadas» (Dohse, Jurgens y Malsch, 1984, p. 35). El control de la dirección de la empresa es transferido al equipo de trabajo, que sólo es autónomo en la medida en que «la "autonomía" se convierte en un instrumento de autodisciplina» y no tienen nada que ver con «el "control" del proceso de producción» (Coriat, 1980, p. 40).

El neofordismo, como la automatización en la década de 1960, afecta a los temas de la integración del trabajador en la empresa, el trabajo en equipo y la armonización de la producción en serie dentro de las nuevas condiciones tecnológicas. Representa una continuidad del control de la dirección de empresa. La participación, por ejemplo a través de los círculos de calidad, no está destinada a reforzar el control del trabajador, sino la coerción de la dirección, como lo demuestran las encuestas sobre la experiencia de los círculos de calidad entre los trabajadores realizadas por los sindicatos japoneses (Tokinaga, 1983). Esta «participación» tiene lugar «en un contexto controlado en el que los temas, los objetivos y las formas de la articulación están prácticamente limitados a los intereses de la empresa» (Dohse *et al.*, 1984, p. 37). Para Palloix, Aglietta (1979), Coriat y los informes más críticos sobre las fábricas de automóviles japonesas, el neofordismo es una solución capitalista a un problema central de la dirección científica de empresa, a saber «cómo utilizar los conocimientos de los empleados a efectos de racionalización» (Dohse *et al.*, 1984, p. 37). Es una continuación de la gestión capitalista, sin «beneficio» alguno para los trabajadores. Es una «nueva práctica» dentro de las limitaciones del capitalismo, y como tal sólo puede ser analizada a través de las contradicciones de las relaciones sociales capitalistas.

Sabel y el neofordismo

El análisis del fordismo llevado a cabo por Sabel (1982) carece del contexto global de los autores franceses, está desvinculado de la economía política marxista y, en la línea de voluntarismo y la contingencia de Blauner y Touraine, dirige sus ofertas de opciones estratégicas a la *dirección de la empresa* más que a los trabajadores o a la «regulación» objetiva del capital. En particular, la introducción de nuevas tecnologías como el CAD o el CN* abre la posibilidad de ampliar el control de la dirección, pero también de incrementar la cualificación de los trabajadores. La orientación estratégica de la tecnología y las condiciones del neofordismo vienen dadas por la acción de la dirección, no por la presión de los trabajadores, y esto suele beneficiar a todos: «Si la dirección de la empresa pudiera mantenerse al margen de su trabajo, cosa que sólo unas pocas hacen, vería que la actual reorganización reinterpreta el fordismo tanto como lo perfecciona» (Sabel, 1982, p. 209).

Aunque por un lado Sabel coincide con Coriat al reconocer que el neofordismo es la utilización por la dirección de la empresa de «las tecnologías innovadoras y los mecanismos organizativos que incrementan la flexibilidad de la producción al tiempo que mantienen un poder discrecional mínimo y estrechamente limitado en el lugar de trabajo» (Sabel, 1982, p. 211), por otro lanza la idea de que los trabajadores se benefician de este proceso a través de los conceptos de «automatización flexible» o «neofordismo más flexible» siempre que la dirección de la empresa aproveche estas oportunidades de «flexibilidad». Del mismo modo que Blauner hacía pasar la alienación por el tamiz del liberalismo americano y llegaba a una situación en la que los agentes estratégicos clave eran los directivos de la empresa y sus proyectos de trabajo, en el análisis del neofordismo de Sabel hay un pluralismo similar. Sin embargo, este pluralismo está representado de forma más notable por la creación de una nueva tipología, la *especialización flexible*, que mezcla los intereses del capital y los de los trabajadores en una receta para un futuro compartido de crecimiento industrial.

* Diseño Asistido por Ordenador y Control Numérico, respectivamente (N. del T.).

Del neofordismo a la especialización flexible

El dualismo entre producción artesanal y neofordismo evidente en *Work and politics*, de Sabel, se resuelve en *The second industrial divide* gracias al concepto de «especialización flexible». Al identificar las exigencias técnicas, las relaciones laborales y la reestructuración de la producción de las empresas monopolistas no como una *continuidad* con la gestión de empresa y los problemas de control de los trabajadores, sino más bien como una *discontinuidad* potencial —siempre potencial— que podría conducir a la economía americana hacia una nueva era de crecimiento a través de la especialización flexible, Sabel abandona su dualismo anterior.

Deja atrás el romanticismo del artesanado en Emilia-Romaña y acepta la reestructuración de Boeing, General Electric, General Motors y Ford como el indicio de una nueva era de comunidad y solidaridad en la empresa. Aunque Piore y Sabel señalan que «sin la visión unificadora de la producción artesanal» tales reformas, inspiradas en gran medida por la competencia japonesa, siguen siendo internamente contradictorias y «podrían servir como punto de cristalización de una economía de especialización flexible; pero también podrían no hacerlo» (Piore y Sabel, 1984, p. 283). Esta actitud de nadar y guardar la ropa empieza a desaparecer en artículos posteriores, por ejemplo en Katz y Sabel (1985) y Piore (1986); son entonces las instituciones laborales las que representan el principal obstáculo para la reforma en favor de la nueva comunidad en la empresa. Especialmente significativa es la glorificación del corporativismo japonés y alemán: Katz y Sabel (1985) dejan a un lado los aspectos más críticos de la historia y la práctica de las relaciones laborales japonesas en su preocupación por celebrar el aparente fin del fordismo y la llegada de la especialización flexible.

¿Cuáles son, pues, las pretensiones de la tesis? ¿Qué elementos del debate anterior sobre los paradigmas tecnológicos se mantienen en las tipologías actuales? ¿Y qué pruebas se pueden aducir en defensa de la «especialización flexible»?

Para la tesis es fundamental el supuesto de que se están produciendo cambios en los mercados de los productos de los sectores capitalistas monopolistas, y que estos cambios suponen un beneficio potencial para el capital, el trabajo y los consumidores: más flexibilidad en el uso de los recursos, un trabajo más cualificado y una mayor posibilidad de elección. «En lugar de producir un coche estándar por medio de recursos altamente especializados —unos tra-

bajadores con unos puestos de trabajo y unas máquinas estrictamente definidos—, la tendencia es producir bienes especializados por medio de recursos para todo uso —obreros ampliamente cualificados que utilizan bienes de equipo con los que se pueden fabricar varios modelos—» (Katz y Sabel, 1985, p. 298). Lo que se afirma es que la fragmentación de los mercados de productos en serie y la llegada de las nuevas tecnologías «flexibles» por ordenador (Piore y Sabel, 1984, p. 261) incrementarán la cualificación de los trabajadores.

El mercado, la competencia y el corporativismo son todos ellos temas centrales. Buena parte de la justificación teórica de la necesidad de competencia e innovación subyacente a su preocupación por la «prosperidad industrial» proviene de la economía política de Proudhon y el artesanado. En una reseña de su libro, Rose (1987) señala su «hincapié en la superioridad tanto *moral* como social y económica de la cultura artesanal». Aquí se observan claramente ecos de Friedmann y de los debates en la literatura francesa entre el apoyo de Mallet a Proudhon y las críticas marxistas (Rose, 1979, p. 66). Sin embargo, el retorno a Proudhon en la década de 1960 estuvo motivado por la preocupación por el control de los trabajadores y el espíritu independiente y anticapitalista del artesanado, y por los intentos de ver estos paralelismos en la industria de transformación, mientras que Sabel y Zeitlin (1985, pp. 143-153) toman de Proudhon la legitimidad del mercado, la necesidad de la competencia y la necesidad de colaboración entre capital y trabajo. Y en Piore y Sabel (1984, p. 5) Proudhon es utilizado de forma similar para demostrar que «el éxito económico dependía tanto de la cooperación como de la competencia». A partir de la década de 1960 la interpretación es totalmente distinta. El lazo entre los mercados y la organización del trabajo que está en el centro de la tesis de la especialización flexible requiere un estudio empírico.

La especialización flexible en la producción por lotes y en serie

Piore y Sabel (1984) suponen que el elemento que influye de forma decisiva en la tecnología es el mercado del producto, y no una mano de obra cualificada, unos medios técnicos autosuficientes o una dinámica capital/trabajo. La tecnología por ordenador en la oficina y el taller está determinada por las tendencias imperantes en los mer-

cados de los productos. De esto se deduce que si los mercados de productos en serie se están fragmentando, y se supone que lo están haciendo aunque se aporten escasas pruebas que lo confirmen, entonces la tecnología responderá en consecuencia. «Si el mercado de productos en serie de las décadas de 1950 y 1960 hubiera durado hasta la de 1970, la tecnología por ordenador habría reflejado la rigidez de la producción en serie» (Piore y Sabel, 1984, p. 261). A pesar de esta visión de la tecnología centrada en la demanda, Piore y Sabel se cuidan también de no desechar por completo la creencia en la «lógica inmanente del progreso tecnológico», y conceptos tales como «trayectorias tecnológicas» y «paradigmas tecnológicos», que son utilizados en su libro, implican un determinismo, unos rumbos fijos y una orientación y unos recorridos lineales que los asocian con anteriores modelos evolucionistas de tecnología. Piore y Sabel discrepan de Blauner en la importancia dada al mercado, pero coinciden con Bright (1958) en su hincapié en que el mercado del producto limita la aplicación de la tecnología. Están, pues, dentro de anteriores aproximaciones americanas a la automatización.

La producción por lotes

La defensa de la especialización flexible fue en parte el resultado de una polarización entre producción artesanal y producción en serie que inicialmente dejó a un lado las clasificaciones industriales clásicas de la tecnología en producción por unidades, en serie, por lotes y en proceso (Woodward, 1958). Tras haber establecido una falsa dicotomía, Sabel y Zeitlin (1985, pp. 137-138), por ejemplo, pueden afirmar que la producción por lotes y la pequeña empresa figuran «entre los hechos más discordantes con la economía de la producción en serie». Esto, obviamente, sólo es anómalo para su visión del capitalismo como paradigma de la producción en serie, y no para un análisis que considere que la pequeña y la gran empresa y la producción por lotes y en serie no son mutuamente excluyentes.

La producción por lotes es utilizada también como ejemplo de la persistencia de los principios artesanales, especialmente en la utilización de mano de obra cualificada y de maquinaria para todo uso a fin de satisfacer una demanda variable. Las nuevas tecnologías en el área de la fabricación de maquinaria por lotes han puesto en entredicho esta estructura, y vale la pena examinar la creencia de Piore y Sabel en la existencia de una especialización flexible en este

sector. Dos estudios sobre la aplicación de las nuevas tecnologías a los talleres de maquinaria por lotes ponen en cuestión el grado en que se ha quebrantado el paradigma intelectual de la descalificación o en que el abandono de la estandarización en los mercados de los productos tiene una relación necesaria con el proceso de trabajo.

Jones (1987) examinó diversos sistemas flexibles de fabricación en Gran Bretaña, Japón y Estados Unidos y llegó a la conclusión de que ni los mercados de productos ni la tecnología eran especialmente útiles para predecir las condiciones del proceso de trabajo. También rechazó la «racionalidad estratégica» implícita en el concepto de especialización flexible, ya que sus pruebas confirmaban la tesis de que eran los «efectos sociales» los que más estructuraban el modo en que la dirección de las empresas aplicaba las nuevas tecnologías. Gran Bretaña y Estados Unidos continuaban recurriendo a las prácticas tayloristas dominantes, con «escasa o nula rotación de los puestos de trabajo y una rígida barrera que separa las tareas de control y programación por ordenador de las operaciones mecánicas» (Jones, 1987, p. 9), mientras que en Japón había una «mayor delegación de las tareas y unas relaciones de más confianza» (Jones, 1987, p. 16), de acuerdo con lo que Jones considera como la cultura industrial japonesa en general.

Una crítica más directa de la defensa de la especialización flexible en la fabricación de maquinaria por lotes ha sido realizada por Shaiken, Herzenberg y Kuhn (1986). Estos han examinado la aplicación de máquinas-herramienta de control numérico en 10 empresas y 13 centros de trabajo de Estados Unidos y han descubierto que «el repetido uso de la tecnología y la reorganización del trabajo incrementa el control de la dirección de la empresa en las fábricas» (Shaiken *et al.*, 1986, p. 180). También han descubierto que la diferenciación en la demanda está lejos de incrementar la necesidad de «trabajadores ampliamente cualificados» y que la dirección de las empresas aplica los ordenadores «de una forma que centraliza el control de la producción e intenta reducir la imprevisibilidad asociada con la autonomía de los trabajadores [...] Desde el punto de vista de los trabajadores, la actual reorganización a nivel de fábrica a menudo intensifica el trabajo y reduce la autonomía del puesto de trabajo» (Shaiken *et al.*, 1986, p. 198). Por lo que respecta al impacto de la estructura del mercado en el uso de la mano de obra y del equipo por parte de la dirección de la empresa, encuentran un solo caso, un taller que fabrica prototipos de uno en uno, donde los trabajadores manuales han incrementado su perfil de diseño. Terminan sugiriendo

que, «irónicamente, la reestructuración de la producción dictada por la dirección de la empresa está haciendo que la producción por lotes se parezca más a la producción en serie que a la producción artesanal» (Shaiken *et al.*, 1986, p. 181). Esto es debido a que el CN y los SFF* reducen el número de operarios de máquinas universales en el contexto de la producción por lotes, y a que los sistemas de inventario *just-in-time* y de control por ordenador «intensifican el ritmo de la cadena de montaje más allá de la producción en serie» al incrementar el coste de los tiempos muertos en contextos de menor volumen. La nueva tecnología se ha introducido en las prácticas vigentes como una continuidad, y no como una discontinuidad. «Los directores de las fábricas estudiadas introdujeron la nueva tecnología guiados por una visión de la fábrica automática o el taller de proceso continuo, y no de la producción artesanal del siglo XIX» (Shaiken *et al.*, p. 182).

La producción en serie

La relación entre los cambios en la demanda y la producción flexible es establecida con más claridad en lo que respecta a los sectores de bienes de consumo porque es aquí donde es más influyente el consumidor soberano de Piore y Sabel. La «individualización» de los modelos de consumo es la principal palanca contra el fordismo. Los jóvenes rebeldes de Mallet, Gorz e incluso Coriat en el proceso de producción de la década de 1960 se transforman, en el lenguaje del mercado de la década de 1980, en consumidores radicales que con su buen «gusto» reestructuran las vidas de los trabajadores en los procesos de trabajo capitalistas. Sabel nos ha advertido de la fuerza de los consumidores *yuppies*: «No nos olvidemos de todos esos consumidores conscientes de moda, salud y calidad que, independientemente de la competencia extranjera, están provocando alteraciones en la fabricación de todos los productos, desde las camisas hasta el pan» (Sabel, 1982, p. 212). Su alegato encuentra eco en las afirmaciones de los principales fabricantes de alimentos en serie, como Sir Adrian Cadbury, que en un discurso pronunciado ante industriales franceses en 1982 decía que esperaba que «la gente adopte un estilo de vida más individual en los años venideros y esté menos dispuesta a aceptar las ofertas del mercado en serie. El problema para nosotros

* Sistema de Fabricación Flexible (N. del T.).

como fabricantes será satisfacer estas necesidades individuales sin perder las ventajas de la producción en grandes series» (Smith, Child y Rowlinson, 1989). La pregunta que tenemos que plantearnos es: ¿qué pruebas hay de una ruptura de la producción en serie en las áreas de consumo? Y además, ¿qué relación hay, si es que hay alguna, entre los cambios en la estructura del mercado del producto por un lado y el proceso de trabajo y la cualificación de los trabajadores por otro?

Sabel (1982) examina el caso del pan en *Work and politics*. Sugiere que ha habido dos respuestas a «las fluctuaciones en el gusto de la demanda». Una de ellas es la subcontratación por las grandes empresas de un «mayorista que agrupa las demandas de las diferentes panaderías especializadas, compra a granel, mezcla la base y envía un cargamento del surtido deseado a la gran panadería» que hornea entonces el producto en cadenas convencionales. La otra es un retorno a los «métodos artesanales de producción» (Sabel, 1982, pp. 218-219). Tenemos una respuesta neofordista y otra artesanal al mismo problema, y Sabel da a entender que la primera es sólo una solución a corto plazo: «¿Cuántos tipos diferentes de pan puede hacer la gran panadería en sus cadenas y qué ocurre si el mayorista monta su propio negocio?» (Sabel, 1982, p. 219). Mucha retórica y pocas pruebas: ¿es realmente la cesión del pan blanco en rebanadas, los copos de maíz, la mermelada de fresas y el resto de nuestros productos alimenticios elaborados una amenaza para la producción en serie que empezó en la alimentación y sigue siendo predominante en ella?

En un libro que aparecerá en breve he examinado los cambios en los productos y en la organización del trabajo en un importante sector oligopolístico de la industria de la alimentación: la repostería de chocolate (Smith, Child y Rowlinson, 1989), donde hemos encontrado pruebas de una demanda diferencial y contradictoria. En los sectores del chocolate, las galletas, el queso, los pasteles, los dulces y las mermeladas ha habido una reducción en la variedad de los productos y una concentración en un número limitado de marcas. Esta ha sido una política deliberada de comercialización —caracterizada principalmente por la concentración en el comercio minorista en Gran Bretaña y Europa— para abandonar los productos de escaso volumen y especializarse en marcas producidas intensivamente y anunciadas globalmente. Se trata de una estrategia de globalización del producto y la empresa, y no de fragmentación y descentralización de los productos o la propiedad. Por mucho que le

pese a Sir Adrian Cadbury, Cadburys ha optado decididamente por abrazar el fordismo, reducir los productos e internacionalizar simultáneamente su mercado (Smith, 1987; Child y Smith, 1987).

Habría que subrayar que la mayor variedad de productos en el pasado, o en el presente en algunos productores de repostería especializada como Thorntons, ha sido abordada siempre por los empresarios utilizando la producción por lotes y la mano de obra «flexible» y barata de mujeres que nunca ha sido socializada a través de la vía artesanal seguida por los panaderos. La división por sexos de la cualificación en estos sectores de producción en serie es esencial para comprender las estrategias y el control de los empresarios, pero Sabel parece no ver esto y elige un ejemplo procedente de uno de los pocos sectores de la elaboración de alimentos donde hay una cualificación artesanal. En la mayoría de los sectores de la alimentación, la división típica del trabajo consiste en que las mujeres trabajen en las cadenas y los hombres semicualificados en la fabricación y las cualificaciones artesanales están ausentes o limitadas a las áreas de mantenimiento.

En el pan, la leche preparada y el yogur, los cereales listos para comer, la comida rápida, los platos precocinados y la margarina ha habido una expansión de la «variedad» y la «calidad» de los productos, aunque ambos términos deberían ser utilizados con prudencia. Sin embargo, no hay pruebas procedentes de estudios o encuestas sobre platos precocinados (Liff, 1986), comida rápida y cereales (Leach y Shutt, 1983) de que tal variedad imposibilite las cadenas e incremente la cualificación. Tampoco hay pruebas, fuera de los alimentos preparados o congelados, del crecimiento de pequeñas empresas que utilicen una cualificación artesanal para satisfacer la «ampliación» de los gustos de los consumidores. El principal factor de diferenciación de la demanda ha sido el uso por los establecimientos de minoristas de etiquetas propias, y esto se ha conseguido mediante la compra en el extranjero por múltiples minoristas y la creación de relaciones de dependencia con las pequeñas y medianas empresas que han irrumpido en el mercado del producto de los grandes minoristas o las empresas gigantescas produciendo productos de marca y con «etiqueta propia» en el caso de los grandes minoristas. La visión del «mayorista» que monta su propio negocio para satisfacer a unos consumidores perspicaces no encaja dentro de la producción dominante ni dentro de las prácticas y tendencias minoristas.

La globalización de los gustos es el objetivo central de los productores de alimentos en serie, y la cuota de mercado de las pocas

grandes empresas en los principales sectores de la alimentación indica una estabilidad. La difusión de los alimentos elaborados a los países desarrollados y en vías de desarrollo se realiza a expensas de los productos y los gustos indígenas, del mismo modo que la creciente elección de frutas y verduras exóticas gracias al poder adquisitivo concentrado de los minoristas de la alimentación se realiza a costa de fomentar los cultivos para el mercado y destruir la variedad de los productos locales en los países proveedores. La globalización refuerza los principios de la producción en serie (Burbach y Flynn, 1980; Leopold, 1985; Sorj y Wilkinson, 1985). Pero no está claro que la preocupación por la «flexibilidad» entre los fabricantes o minoristas de productos en serie tenga algo que ver con la mayor o menor variedad de los productos. En el caso de Cadbury, encontramos esfuerzos orientados a reestructurar la organización del trabajo y a borrar las demarcaciones entre los puestos de trabajo unidos a una tendencia a reducir el número de productos. La flexibilidad tiene poco que ver con un aumento de las cualificaciones o de la satisfacción de los trabajadores, y mucho que ver con una reducción de las zonas de control artesanal que persisten en el mantenimiento, un incremento de la autoridad de la dirección de la empresa sobre la movilidad de la mano de obra y una garantía de una mayor utilización de bienes de equipos caros.

Durante mucho tiempo han coexistido los sistemas doméstico, artesanal e industrial en la alimentación, y Sabel se equivoca al sugerir que habrá un «retorno» a uno de estos sistemas a expensas de los otros. La hegemonía pasó de la agricultura a la manufactura con el auge de los mercados en serie y los productos de marca, pero hoy está «amenazada» por el poder adquisitivo concentrado de los minoristas que se están convirtiendo en el principal elemento en la industria de la alimentación. La artesanía se fragmentó y debilitó la hegemonía de la producción en serie y sigue estando en una posición de dependencia bajo la hegemonía minorista. Esto no significa que vaya a «desaparecer», sino que no hay pruebas empíricas de un renacimiento. Los panaderos artesanales han coexistido con los sistemas de fabricación en serie, al igual que los carniceros, pescaderos y verduleros lo han hecho con las alternativas concentradas o industrializadas. Sin embargo en Gran Bretaña, durante el período de posguerra, todas estas «artesanas» independientes han experimentado una decadencia: los carniceros pasaron de 41 799 a 21 488 entre 1950 y 1979; los pescaderos y polleros de 9 511 a 2 725; los verduleros y frutereros de 43 948 a 14 380; y los fabricantes de pan y harina

de 24 181 a 13 210 (Smith *et al.*, 1989). La espiral descendente continúa con una creciente concentración de la propiedad en el comercio minorista. El «retorno» al pan moreno no ha invertido esta tendencia en la medida en que las soluciones neofordistas han sido en gran medida las adoptadas, lo que ha incrementado las ventas de pan moreno con etiqueta propia a través de cadenas de minoristas concentrados o de «boutiques del pan», y no a través de panaderos independientes. El ejemplo del pan que ofrece Sabel está mal escogido. No sólo no resiste a una verificación empírica, sino que revela su definición machista de la «artesanía», que es atípica en la industria de la alimentación, donde son las mujeres las que trabajan en serie, y no los hombres.

Conclusión

Un problema central en el debate sobre la automatización, y sobre el cambio tecnológico en general, es la tendencia a disociar las condiciones concretas de producción de su forma social. Los pronunciamientos abstractos sobre el carácter fijo de las relaciones sociales capitalistas son inadecuados, pero elaborar teorías sobre la aparición de «configuraciones concretas de *hardware* y organización social» (Harvey, 1982, p. 133) sin prestar atención a su naturaleza concreta y contradictoria no es una forma satisfactoria de abordar una interpretación teórica de la diversidad capitalista.

Las formas concretas de la tecnología, la organización y la autoridad pueden variar enormemente de un lugar a otro, de una empresa a otra, mientras tales variaciones no pongan en peligro el proceso de acumulación. Evidentemente, hay más modos de obtener una ganancia que estrellas en el cielo. Y si la productividad del trabajo se puede asegurar mejor con un nivel razonable de autonomía del trabajador, entonces que así sea (Harvey, 1982, p. 116).

El determinismo tecnológico procede del aislamiento de *un solo* factor, el estado tecnológico o la forma organizativa, aunque hay un rasgo del trabajo (su estructura de cualificación) o del capital fijo (la versatilidad o el carácter específico de la maquinaria) que procede de este proceso de valorización. La tesis de la especialización flexible parte de la premisa del determinismo tecnológico, no sólo porque,

como sucede en el debate americano sobre la automatización, se atribuyen al *hardware* poderes inusuales para configurar la organización del trabajo, sino más bien porque sus promotores han dotado a unas combinaciones concretas de trabajo y capital de cualidades para resolver las contradicciones sociales capitalistas. También han dotado a unos sistemas concretos tecnológicos o productivos de una totalidad o globalidad que no refleja la diversidad de producción existente dentro del conjunto del capitalismo.

A diferencia de ciertas corrientes del debate francés sobre la automatización, la *discontinuidad* fue considerada como una nueva fuente de oposición para *debilitar* la acumulación y poner en tela de juicio la jerarquía, la autoridad y el control capitalista del trabajo. El debate actual sobre la especialización flexible busca nuevas formas de *reforzar* la acumulación. Esto refleja la política del período, pero también las tradiciones teóricas del pluralismo americano. Piore y Sabel aceptan la «competencia» del mercado como un elemento permanente y positivo de la «sociedad industrial». El principal objetivo de su política es encontrar aquella combinación de *hardware* y mano de obra que pueda ser competitiva en los mercados de los productos y al mismo tiempo minimizar los antagonismos sociales y la escasa confianza en la producción. Unas veces esto se encuentra en «la solidaridad y el comunitarismo» de la artesanía (Piore y Sabel, 1984, p. 278); otras, en la autonomía pequeñoburguesa, como en la visión de Sabel del panadero autónomo; y otras, por último, en la alta confianza y la cultura corporativista de su versión de las prácticas laborales japonesas (Katz y Sabel, 1985, p. 298). En todos los contextos de producción sus preocupaciones, como las de Blauner, son la búsqueda de una comunidad industrial y el fin de la alienación y la lucha de clases dentro de las limitaciones del mercado capitalista.

El hincapié en la diversidad y la contingencia que se observa a lo largo de toda la obra de Sabel no debe ser interpretado como algo que debilita su determinismo. La teoría de la contingencia está destinada primordialmente a rechazar lo que se ha denominado «debate sobre el proceso de trabajo» o sobre la descualificación. El énfasis en la elección política casa mal con la constante construcción de modelos, tipos y trayectorias ideales extraídos en gran medida de los principios y no de las prácticas de diferentes «paradigmas tecnológicos». La diversidad de las respuestas a la competencia refleja la separación de los capitales y los costes asociados a la innovación y la inercia. Harvey (1982, p. 120) enumera nueve posibles estrategias para hacer frente a la reforzada competencia entre capitales, que

incluyen una reducción de los salarios, un aumento de la intensidad del sistema de producción existente, nuevas inversiones, una economía en los *inputs* de capital constante, un desarrollo de combinaciones de «factores» más eficaces, un cambio en la organización social de la producción —estructuras de los puestos de trabajo, cadenas de mando— en busca de una gestión más eficaz, llamamientos a los trabajadores para que cooperen y trabajen más, nuevas estrategias de comercialización, y cambios en la localización de la producción. «A través de una de estas respuestas, o de una combinación de ellas, cada capitalista puede esperar mantener o mejorar su posición competitiva». Cada capital por separado tiene la «posibilidad de alterar su propio proceso de producción de tal forma que se haga más eficiente que la media social». Por tanto, la diversidad de la producción o la concentración de los capitalistas dentro de las tipologías dominantes no niega «el imperativo de revolucionar las fuerzas productivas por todos los medios de todos los tipos» (Harvey, 1982, p. 120). La diversidad no debilita las relaciones de mercado capitalistas. Los imperativos del mercado son algo *dado* para Piore y Sabel, pero su naturaleza capitalista constante y, por tanto, el desfase social constante entre capital y trabajo no lo son. Estos últimos pueden ser reconciliados si se elige la combinación apropiada de *inputs* y *outputs*.

El objetivo de este artículo es en parte recordar el debate anterior sobre las tipologías tecnológicas y observar las lecturas comunes y divergentes del impacto de la automatización en el lugar de trabajo. *En general*, el principio o la idea de tipo tecnológico —automatización, producción en serie, especialización flexible— tiene una lógica interna, un conjunto de características definitorias y de relaciones apropiadas capital/trabajo, que en el caso de la automatización se descubrió que no existían como se había supuesto (Gallie, 1978; Rose, 1979).

En lo que respecta a las pruebas de una especialización flexible, he sugerido que en el sector de las máquinas-herramientas, las estructuras y los imperativos establecidos para minimizar la cualificación y maximizar el control de la dirección de la empresa son independientes de la estructura cambiante de la demanda. En el caso de la alimentación, ha habido siempre una coexistencia de diversos sistemas de producción, dado que los alimentos, a diferencia de los automóviles, pueden ser consumidos en muchas etapas diferentes de preparación y pueden combinar el consumo y la producción de formas heterogéneas. De aquí que los sistemas artesanales no sean nin-

guna novedad. Sin embargo he sugerido que en Gran Bretaña los fabricantes, que históricamente han optado por un tipo híbrido de producción en serie, se han mostrado contrarios a la variedad y favorables a la reducción de los productos. La variedad ha sido absorbida siempre por la flexibilidad femenina, más que por una mano de obra artesanal masculina. De forma similar, en los centros tradicionales de producción/distribución artesanal pequeñoburguesa, las panaderías y las carnicerías por ejemplo, las tendencias principales han sido más la decadencia y la concentración que la resurrección (Smith *et al.*, 1989). La fábrica de pan puede haberse trasladado a la calle mayor, pero lo ha hecho asumiendo una forma múltiple, con empresas concentradas como Don Millers o las «boutiques del pan» en los supermercados. De esta forma la división del trabajo y el reparto de las ocupaciones por sexos siguen siendo los mismos que en la fábrica, estribando la diferencia principal en que la organización sindical en la fábrica es fuerte, mientras que en la calle mayor es débil o inexistente. Pero tal vez, como sugieren Piore y Sabel (1984, p. 278), el privilegio de la llamada «producción artesanal» sea preferible a la producción en serie «independientemente del lugar reservado a los sindicatos».

Sin embargo, no es probable que los ataques a la teoría de la especialización flexible basados en la recopilación de pruebas sobre la continuidad dentro de las estructuras existentes preocupen o inquieten a los partidarios del paradigma. Rose (1979) demuestra que la mayoría de las encuestas sobre la influencia de la automatización en Francia arrojaron resultados dudosos, limitados o negativos en cuanto a los efectos previstos, pero esto no contribuyó gran cosa a restar fuerza a la teoría. Es poco probable, pues, que los estudios sobre la «existencia» de la especialización flexible debiliten la tipología. Es más probable que contribuyan a difundir el concepto en círculos académicos más amplios. El concepto tiene que ser impugnado teóricamente. Al examinar los paralelismos con anteriores debates sobre «el fin de la producción en serie», este artículo ha advertido de forma optimista contra la utilidad de explicar la reestructuración capitalista por las limitaciones de unos paradigmas tecnológicos que, por necesidad lógica, valoran más positivamente una tipología que otra y examinan el capitalismo a través de las relaciones técnicas de producción y no de las relaciones sociales.

Un enfoque más documentado de la reestructuración, que no partiera de un marco mistificador, debería centrarse en la interacción entre los mercados del producto y del trabajo, la estrategia de la

dirección de la empresa, el cambio técnico y el proceso de trabajo sobre la base de la diversidad permanente. Los estudios de Kelly (1985) sobre la relación entre los mercados de los productos y la organización del trabajo, o los estudios sobre la reestructuración del trabajo en sectores históricos desarrollados por el Work Organisation Research Centre ofrecen unos puntos de partida con una buena base teórica. En un período de importantes y diversos cambios estructurales bajo el impacto de una competencia capitalista reforzada, las tipologías tecnológicas no hacen sino oscurecer los hechos y fomentar los pronósticos en lugar de los tan necesarios estudios sensibles y detallados de los cambios.

BIBLIOGRAFIA

- Aglietta, M. (1979), *A theory of capitalist regulation*, Londres, New Left Books [Regulación y crisis del capitalismo, Madrid, Siglo XXI, 1979].
- Blauner, R. (1964), *Alienation and freedom*, Chicago, University of Chicago Press.
- Burbach, R., y Flynn, P. (1980), *Agribusiness in the Americas*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Bright, J. R. (1958), *Automation and management*, Boston, University of Harvard Press.
- Coriat, B. (1980), «The restructuring of the assembly line: a new economy of time and control», *Capital and Class*, 11, pp. 34-43.
- Child, J., y Smith, C., «The context and process of organizational transformation - Cadbury Limited in its sector», *Journal of Management Studies*, 24, 6, pp. 565-594.
- Dohse, K.; Jurgens, U., y Malsch, T. (1984), «From "Fordism" to "Toyotism"? The social organization of the labour process in the Japanese automobile industry», Berlín, International Institute for Comparative Social Research, Labour Policy, *Working Paper*, abril, pp. 1-42.
- Eldridge, J. E. T. (1973), *Sociology and industrial life*, Londres, Nelson.
- Friedmann, G. (1955), *Industrial society*, Nueva York, The Free Press.
- Gallie, D. (1978), *In search of the new working class*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Gorz, A. (1967), *Strategy for labor: a radical proposal*, Boston, Beacon Press.
- Harvey, D. (1982), *The limits to capital*, Oxford, Basil Blackwell.
- Jones, B. (1987), «The flexibility-strategic control paradox in manufactu-

- ring», artículo para el Work Organisation Research Centre, *Strategic Uncertainty and Technological Innovation Workshop*, Universidad de Aston, 4-7 de enero, pp. 1-18.
- Katz, H. C., y Sabel, C. F. (1985), «Industrial relations and industrial adjustment in the car industry», *Industrial Relations*, 24, 2, pp. 295-315.
- Kelly, J. (1985), «Management's redesigning of work: labour process, labour markets and product markets», en D. Knights, H. Willmott y D. Collinson (comps.), *Job redesign*, Aldershot, Gower.
- Leach, B., y Shutt, J. (1983), «Chips and crisps: the impact of new technology on food processing jobs in Greater Manchester», ponencia para la British Association Conference, *New technology and the future of work*, Brighton, agosto.
- Leopold, M. (1985), «The transnational food companies and their global strategies», *International Social Science Journal*, 105, xxxvii, 3, pp. 315-329.
- Life, S. (1985), «Women factory workers - what could socially useful production mean for them?», en Collective Design/Projects, *Very nice work if you can get it*, Nottingham, Spokesman.
- Mallet, S. (1975a), *The new working class*, Nottingham, Spokesman.
- Mallet, S. (1975b), *Essays on the new working class*, St. Louis, Telos Press.
- Palloix, C. (1976), «The labour process: from Fordism to neo-Fordism», en Conference of Socialist Economists (comp.), *The labour process and class strategies*, Londres, tomo 1, pp. 46-67.
- Piore, M. J., y Sabel, C. F. (1984), *The second industrial divide*, Nueva York, Basic Books.
- Piore, M. J. (1986), «Perspectives on labor market flexibility», *Industrial Relations*, 25, 2, pp. 146-166.
- Pollert, A. (1988), «Dismantling flexibility», *Capital and Class*, 34, primavera, pp. 42-75.
- Rose, M. (1979), *Servants of post industrial power*, Londres, Macmillan.
- Rose, M. (1987), reseña de *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, de M. J. Piore y C. F. Sabel (1984) en *European Sociological Review*, 3, 1.
- Sabel, C. F. (1982), *Work and politics*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Sabel, C. F., y Zeitlin, J. (1985), «Historical alternatives to mass production: politics, markets and technology in nineteenth century industrialisation», *Past and Present*, 108, agosto, pp. 133-176.
- Shaiken, H.; Herzenberg, S., y Kuhn, S. (1986), «The work process under more flexible production», *Industrial Relations*, 25, 2, pp. 167-183.
- Smith, C. (1987), «Cadburys and the management of consent», Work Organisation Research Centre, *Working Paper Series*, Universidad de Aston, 27, febrero, pp. 1-71.
- Smith, C.; Child, J., y Rowlinson, M. (1989), *Innovation in work organisation: Cadbury Ltd. 1900-1985*, Cambridge, Cambridge University Press (en prensa).

- Sorj, B., y Wilkinson, J. (1985), «Modern food technology: industrialising nature», *International Social Science Journal*, 105, XXXVII, 3, pp. 310-313.
- Tokunaga, S. (1983), «A Marxist interpretation of Japanese industrial relations, with special reference to large employers», en T. Shirai (comp.), *Contemporary industrial relations in Japan*, University of Columbia Press.
- Touraine, A. (1972), «An historical theory in the evolution of industrial skills», en L. E. Davis and J. C. Taylor (comps.), *Design of jobs*, Harmondsworth, Penguin.
- Woodward, J. (1958), *Management and technology*, Londres, HMSO.

Resumen. Este artículo examina los paralelismos entre las perspectivas francesas y americanas sobre la automatización como ruptura con la producción en serie en la década de 1960 y los debates franceses y americanos sobre el neofordismo y la especialización flexible como ruptura con la producción en serie en las décadas de 1970 y 1980. Explora la cuestión de la *continuidad* y la *discontinuidad* en los paradigmas tecnológicos e identifica los temas políticos comunes en las dos épocas. En el artículo se analizan la genealogía del concepto de especialización flexible y las pruebas de su existencia en un área primaria de la producción en serie, la industria alimentaria, y en un área clave de la producción por lotes, los talleres de maquinaria. Concluye rechazando tanto la utilidad como el mensaje político de la tesis de la especialización flexible en favor de un análisis marxista de la reestructuración del trabajo sobre bases más sólidas.

Abstract. This paper examines the parallels between French and American perspectives on automation representing a break with mass production in the 1960s, and French and American debates on Neo-Fordism/Flexible Specialisation as a break with mass production in the 1970s and 1980s. It explores the question of continuity and discontinuity in technological paradigms, and identifies common political themes in the two eras. The paper analyzes the genealogy of the concept of flexible specialisation, and evidence of its existence in a primary area of mass production, the food industry, and a key area of batch production, the engineering machine shops. It concludes by rejecting both the utility and the political message of the flexible specialisation thesis in favour of a more solid Marxist analysis of work restructuring.

Reis

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

45

Enero-Marzo 1989

Director

Luis Rodríguez Zúñiga

Secretario

Emilio Rodríguez Lara

Consejo de Redacción

Manuel Castells, Ramón Cotarelo, Juan Diez
Nicolás, Jesús M. de Miguel, M.ª Luz Morán,
Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, Juan
Salcedo, José F. Tezanos

Redacción y suscripciones

Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Tel. 532 21 11

Distribución

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid
Apdo. postal 48023
Tels. 759 48 09 / 759 45 57

Precios de suscripción

Anual (4 números): 3.500 ptas. (35 \$ USA)
Número suelto del último año: 1.000 ptas.
(10 \$ USA)
Número suelto de años anteriores: 800 ptas.
(8 \$ USA)

**Juan Diez
Medrano, Blanca
García-Mon y
Juan Diez Nicolás**
El significado de ser
de izquierdas en la
España actual

**Carmelo Lisón
Tolosana**
La dialéctica
Nación/Estado o la
antropología del
extraño

María Luz Morán
Un intento de
análisis
de la "clase
parlamentaria"
española.
Elementos de
renovación y de
permanencia (1977-
1986)

**Máximo Díaz
Casanova**
Envejecimiento de
la población y
conflicto entre
generaciones

Graciela Sarribe
La nueva soltería
de los catalanes

**Juan Javier
Sánchez Carrión**
Técnicas de análisis
de datos nominales

**José Enrique
Rodríguez Ibáñez**
De la sociedad de
trabajo a la
sociedad
tecnológica

**Félix Aparicio
Pérez**
El proceso
estadístico de datos
bajo el sistema
operativo MS-DOS:
Límites y cómo
sobrepasarlos

Emile Durkheim
Alemania por
encima
de todo. La
mentalidad alemana
y la guerra

Crítica de libros
Datos de opinión

¿Un grupo de empresas, una mano de obra?

Para un análisis comparativo del aprovechamiento empresarial de la mano de obra dentro de un grupo: El ejemplo de las fábricas Volkswagen en la RFA y en México.

Rainer Dombois *

En las últimas décadas, las empresas de los países industrializados han tendido a convertirse en grupos multinacionales y han construido fábricas y montado redes de distribución, no sólo en los centros industriales clásicos, sino también en los países en desarrollo, entre ellos, sobre todo, en los llamados «países umbral». Con ello, no sólo han transferido productos y modos y procesos de producción, sino que también han ganado influencia sobre personas, autoridades e instituciones de otros países.

En la discusión sobre los grupos multinacionales, siempre ha sido importante la pregunta de si y de qué manera las casas centrales han seguido estrategias homogéneas más allá de sus fronteras y hasta qué punto éstas son cortadas o influidas por particularidades nacionales y pueden ser controladas y canalizadas políticamente¹.

En los últimos años ha adquirido una relevancia especial la cuestión de cómo los grupos multinacionales aprovechan la diversidad de los mercados nacionales de trabajo y de las relaciones industriales, en especial los niveles tan diferentes de condiciones de empleo y de trabajo exigibles y los diferentes derechos y posibilidades de los trabajadores de los diversos países, para hacer valer sus derechos colectivamente y hacerlos susceptibles de un acuerdo.

Contribución al seminario internacional sobre «Cualificación profesional y cambio empresarial» celebrado los días 2 y 3 de diciembre de 1986 en Dortmund.

* Rainer Dombois es investigador de la Universidad de Bremen y profesor visitante en la Universidad Nacional de Colombia (Bogotá).

¹ Sobre los problemas y las estrategias de control de los grupos multinacionales véase Dohse, 1986.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 7, otoño de 1989, pp. 63-78.

¿Se transfieren, con los productos y con los métodos de producción estandarizados, también los modelos de organización social del trabajo y se unifican las formas de aprovechamiento de la mano de obra y de las condiciones de trabajo y de empleo más allá de las fronteras? ¿O los procesos productivos se transplantan selectivamente, según las particularidades y exigencias de la mano de obra local disponible y se adaptan a cada país? ¿O se combinan, más allá de las fronteras, los procesos productivos estandarizados con las formas específicamente nacionales de aprovechamiento de la mano de obra?

Estas preguntas sobre las variantes del aprovechamiento de la mano de obra en las fábricas de grupos multinacionales con gamas homogéneas de producción no tienen sólo un significado científico; son además de una palpitante actualidad política, porque afectan a las condiciones de competencia y solidaridad de los trabajadores, pero también, y no en último lugar, a las estrategias de elección del lugar y a las tendencias de localización de las industrias².

El aprovechamiento de la mano de obra en un grupo multinacional va a ser el centro de las presentes reflexiones. Con el ejemplo de las fábricas del grupo Volkswagen en la RFA y México, quiero poner de relieve las dimensiones de una comparación del trabajo industrial dentro de una empresa multinacional y sacar algunas conclusiones generales para análisis comparativos.

La industria automovilística es especialmente apta para este tipo de comparaciones, porque las empresas multinacionales producen para el mercado mundial y en su mayoría producen y ofrecen paralelamente productos iguales o parecidos. Volkswagen juega en ello un papel especial: 1. Es un grupo que desde los años cincuenta ha construido fábricas a gran escala en el extranjero y produce una cuarta parte del volumen total en el extranjero; 2. La oferta de la producción en las fábricas del interior y del extranjero es semejante. En los sesenta se fabricaban el «escarabajo» y el «transporter» en numerosas fábricas del interior y del extranjero; desde mediados de los setenta se producen paralelamente los nuevos modelos, como el Golf y el Jetta.

Los modelos son creados por lo general en la RFA y producidos en primer lugar en las fábricas europeas, para después, con más o menos retraso, ser incluidos en la producción de las fábricas de ultramar. En todo caso, los ciclos productivos son distintos en las

² Esta relación fue resaltada especialmente en la discusión sobre la «nueva división internacional del trabajo» en la segunda mitad de los años setenta (véase Fröbel, 1977, entre otros; en contra, Jenkins, 1985).

diferentes fábricas: precisamente en los países en desarrollo se siguen fabricando, sobre todo, modelos para los mercados nacionales, que en los países industrializados ya están pasados de moda. Sólo la gran filial brasileña produce también modelos propios, en su mayoría variaciones de diferentes modelos producidos en la RFA (véase Doleschal, 1986).

La gama productiva, que fabrica la factoría mexicana de Puebla desde 1967, iba durante mucho tiempo muy por detrás de los modelos del grupo producidos y vendidos en los países industrializados: el «escarabajo», cuya producción cesó en la RFA en los años setenta, formó, junto con una vieja versión del «transporter», la columna vertebral de la producción hasta mediados de los años ochenta. Pero en los últimos años, los nueve modelos estandarizados del grupo, como el Golf, el Jetta y el Santana, han hecho disminuir el papel del «escarabajo» y en breve lo sustituirán completamente³. Desde comienzos de los años ochenta la producción ha ganado en importancia sobre las ventas locales, particularmente los motores Golf destinados a la exportación. En su conjunto aparece, pues, una considerable «modernización» de la gama productiva, en parte, una armonización y, también en parte, una reducción de las diferencias de las «generaciones» de productos entre las fábricas del grupo.

1. Variantes de las tecnologías productivas

¿En qué medida corresponde a la armonización de las gamas de producción también una armonización de las tecnologías productivas? El concepto de la «nueva división internacional del trabajo» hace presumir que en los países industrializados se concentran segmentos de producción con una alta aportación de capital y un alto grado de mecanización, que, a su vez, exige una gran cualificación, mientras que en las fábricas de los países en desarrollo se asientan segmentos de producción de trabajo intensivo que no requieren una especial cualificación (véase Fröbel, 1977, entre otros).

Una comparación entre las fábricas del grupo en la RFA y en México hace dudosa esta hipótesis. La producción en México tiene una considerable amplitud productiva y comprende, aparte de los procesos de montaje, segmentos de producción tradicionalmente muy

³ Véase sobre ello, Dombois, 1985 y 1987 y Doleschal/Dombois, 1982; Pries, 1985.

mecanizados, como fundición, fabricación mecánica y prensa. En tanto que la producción está destinada al mercado nacional, se trata en todo caso de viejas instalaciones que corresponden al nivel técnico-organizativo de los años sesenta y setenta de las fábricas de la RFA y que, en su mayor parte, fueron trasladadas ya usadas de la RFA. Pero desde comienzos de los años ochenta fabrica, por otra parte, un producto destinado a la exportación que corresponde al standard técnico-organizativo de la RFA.

Esta peculiar estructura productiva segmentada de la fábrica mexicana no se explica por el bajo coste de la mano de obra. Realmente los bajos salarios (en 1983 casi la cuarta parte del salario/hora en Alemania) se compensan con creces con otras desventajas en los costes; los costes de las piezas, como también los precios, son sensiblemente más altos que en la RFA. Las desventajas en los costes de producción se deben al reducido volumen de trabajo y a la fuerte fragmentación del mercado nacional, al escaso número de piezas y a los elevados gastos de suministro; lo cual hace poco económica la modernización ligada a una fuerte inversión de capital correspondiente al nivel tecnológico de las fábricas alemanas. Por ello, la base tecnológica de los procesos productivos para el mercado nacional procede todavía de los años sesenta y setenta y no ha sido renovada.

Pero el establecimiento de las fábricas de automóviles no se explica suficientemente por las ventajas económicas del lugar. Si la política estatal de sustituir las importaciones había ligado la protección del mercado nacional con el acceso al mercado mejicano de lo producido en el país y en un marco de ventajas estatales, la política posterior obligó a Volkswagen y a otros grupos automovilísticos a procurarse por sí mismos, mediante las exportaciones, las divisas necesarias para los suministros. La nueva industria del motor cumple sobre todo el objetivo de financiar, mediante exportaciones, las importaciones de piezas para la producción destinada al mercado nacional.

Hay que recordar que, del hecho de que se fabriquen los mismos modelos, no se puede deducir necesariamente que sea sobre la base de las mismas estructuras técnico-organizativas en las fábricas del interior y del extranjero. Las diferencias del desarrollo técnico-organizativo se deben menos a los diferentes costes y productividades de la mano de obra nacional, que a diferentes escalas de producción según son localizadas por los mercados de consumo, pero también se deben a la división territorial del mercado mundial por parte de los grupos.

2. Mercados de trabajo a nivel de empresa

Pero incluso allí donde las estructuras técnico-organizativas son comparables (se aplican tecnologías de producción iguales o similares y los puestos de trabajo se definen de forma semejante), tampoco se pueden inferir las mismas formas de aprovechamiento de la mano de obra. Las exigencias de cualificación, tal como se delimitan mediante la definición de los puestos y de las funciones de trabajo, todavía explican poco sobre el espectro de cualificaciones que se exige normalmente a los trabajadores. La forma de la cualificación, las secuencias de su adquisición, así como su contenido, son determinados por el mercado de trabajo a nivel de empresa, por los modelos de selección y la distribución de puestos de trabajo.

Las especiales condiciones de la producción en la industria automovilística hacen suponer una estructuración del reparto del trabajo y de la cualificación según reglas de los mercados internos de trabajo. Los mercados internos de trabajo se caracterizan por ocupar desde dentro los puestos de trabajo diferenciados, según la clase y las necesidades: sólo en los puestos de trabajo complejos de entrada, a menudo escasos, se realiza un intercambio con el mercado externo de trabajo. La cualificación es, casi siempre, específica del puesto de trabajo y de la empresa y es acumulativa, a menudo adquirida en el propio trabajo. Una cualificación específica de la empresa se paga con un empleo estable (véase Lutz, 1982). Las reglas de la provisión y del cambio de puestos de trabajo están reguladas institucionalmente, a menudo según la antigüedad (véase Könler, 1981).

Esta estructura tiene fácil explicación en la industria automovilística:

1) Los procesos productivos están divididos en detalladas tareas estandarizadas; éstas no exigen, por lo general, determinados conocimientos especializados, sino que se dominan mediante procesos de aprendizaje más o menos largos. Las exigencias de cualificación varían, en todo caso, sensiblemente, desde actividades que se pueden aprender en horas o días, hasta actividades cualificadas de aprendizaje que suponen experiencia, dominio de otros trabajos y conocimientos funcionales y organizativos.

2) Es característica la gran necesidad empresarial de cualificaciones polivalentes. La fluctuación y el absentismo obligan, a menudo, a sustituciones temporales en puestos de trabajo, cambiando tam-

bién los tipos y las variaciones de tipos; estas irregularidades conducen, no en último lugar, a cambios a corto plazo en los programas de producción.

Teniendo en cuenta estas condiciones de la producción, los mercados internos de trabajo no sólo proporcionan los requisitos para una cualificación que ocasiona pocos gastos y que se limita al ámbito de las necesidades de la empresa; una cualificación acumulativa y la ocupación interna de puestos proporcionan un excedente de cualificación que asegura una asignación flexible del trabajo; un grupo de trabajadores expertos y polivalentes asegura también una cualificación sin problemas, la socialización empresarial y la integración de los nuevos trabajadores (véase Mersden, 1985).

Realmente aparecen claras diferencias en los modelos de regulación de los mercados de trabajo a nivel de empresa, que se expresan en diferentes modelos de realización del trabajo y de la cualificación (también en secciones homogéneas de producción desde el punto de vista técnico-organizativo, como por ejemplo de la fabricación mecánica).

Las diferencias entre las empresas de la RFA y de México son especialmente patentes en:

- La selección y procedencia social de los trabajadores.
- La coordinación en los puestos de trabajo.
- Las formas de empleo.
- Las formas de adaptación del personal en caso de disminución en las ventas.

a. *El mercado de trabajo a nivel de empresa en las fábricas de grupos alemanes*

En la fábrica principal de Wolfsburg los nuevos trabajadores ingresan a través de la oficina de empleo o se ofrecen por sí mismos; a instancias del comité de empresa, los trabajadores son seleccionados casi exclusivamente del grupo de los parados. La elección la tiene la empresa. Las dos terceras partes de los nuevos trabajadores han terminado una formación profesional, la mitad de ellos en un oficio del metal. Mientras los extranjeros constituían hasta los años setenta una reserva en caso de escasez de mano de obra, hoy día sólo se contrata

a hijos de extranjeros que ya tienen un empleo. El límite de edad informal para nuevas colocaciones está en 38 años.

Los obreros cualificados no son colocados del exterior, sino que son seleccionados exclusivamente de las filas de los trabajadores de producción con la oportuna formación; también los jóvenes formados en la empresa son colocados en primer lugar en la producción. Asimismo las vacantes en el resto de los ámbitos de trabajo indirecto, sobre todo del control de calidad, son ocupadas por los trabajadores de producción «directa».

Los puestos de trabajo en las líneas de producción son coordinados en diferentes «sistemas de trabajo» en los que son incardinados los trabajadores (véase Brumlop, 1969). Los nuevos trabajadores son colocados casi siempre en un sistema de trabajo con el nivel salarial más bajo en el centro de coste y, a menudo también, en el de operaciones repetitivas menos complejas, y son distribuidos en cortos períodos de adiestramiento en una o varias operaciones del sistema (véase Dombois, 1982).

La flexibilidad de la adjudicación del trabajo es alta: los trabajadores pueden ser colocados, cedidos o trasladados también a actividades de otros sistemas de trabajo de la misma línea de producción, pero también fuera del centro de coste o de la sección, pero, en todo caso, tienen derecho a complementos salariales según el cambio realizado. Los traslados permanentes necesitan la aprobación del comité de empresa.

En cuanto al horario laboral, la cesión temporal, los traslados y, finalmente también, la subida a un nivel salarial superior en el sistema de trabajo, la elección de las personas se realiza por los jefes, sobre todo por los mandos inmediatos. Aun cuando los trabajos en niveles salariales superiores casi siempre sólo son accesibles a trabajadores especializados de los sistemas inferiores, no impera un estricto principio de antigüedad. Los trabajadores de oficios del metal tienen evidentemente mejores posibilidades de llegar rápidamente a sistemas de trabajo técnico-organizativos más satisfactorios y mejor retribuidos. Los criterios y la opinión del mando siempre juegan un papel en la selección.

Los empleados en activo están protegidos de hecho contra el despido siempre que cumplan con la disciplina y las normas de asistencia y de conducta. Los empleados más viejos pueden exigir formalmente los derechos de protección contra los despidos establecidos por convenio. El empleo se mantiene estable frente a variaciones temporales en las ventas mediante trabajos de jornada reducida («pla-

nificación de personal a medio plazo»). Con las caídas de ventas más fuertes se ofreció en el pasado la jubilación anticipada a los más viejos y, en general, a todos los trabajadores (la última vez en 1974/75) la rescisión de contratos indemnizando en función del grupo salarial y de la antigüedad en la empresa la baja formalmente voluntaria (véanse Dombois, 1976; Köhler, Sengenberger, 1983; Schultz-Wild, 1978).

A una relativa estabilidad en el empleo (a pesar de las variaciones en los programas de producción y de las formas de ahorro de personal que se basan sobre todo en el principio de la autoselección y que no van ligadas a la sistemática reducción de puestos de trabajo) corresponde una alta flexibilidad funcional y temporal del trabajo: la reducción de puestos de trabajo es evitada con traslados dentro de la empresa, e incluso, a veces, interempresariales, así como con variaciones de la jornada laboral (trabajo a jornada reducida y trabajos adicionales); los trabajadores de producción tienen que resignarse a ser trasladados de contexto laboral y, posiblemente, a ser separados de su grupo y a tener que reclamar el pago de la liquidación.

b. El mercado de trabajo a nivel de empresa en la fábrica mexicana

En la fábrica mexicana el sindicato tiene en exclusiva el derecho de presentación de nuevos empleados establecido por convenio colectivo; en virtud de ello, los conocidos y parientes de empleados, tienen especial los que tienen relaciones con funcionarios sindicales, tienen claras ventajas. El ámbito de la fábrica es un *closed shop*: los trabajadores han de ser miembros del sindicato y con la expulsión del sindicato pierden también el puesto de trabajo.

Los trabajadores de producción no tienen necesariamente la experiencia oportuna (esto puede deducirse en todo caso de investigaciones en otras fábricas de automóviles); vienen, según la estructura local de empleo, de muy diferentes campos de la industria (véase Roxborough, 1984). Los trabajadores especializados, en cambio, necesitan formación en la propia empresa o son contratados tras acreditar su experiencia profesional. La edad máxima para contratar trabajadores en producción está fijada en 25 años.

Los nuevos trabajadores son contratados, en primer lugar, temporalmente y sólo, tras muchos contratos temporales, son admitidos como personal fijo. Entretanto, no tienen derecho a seguir siendo

contratados, ni al puesto de trabajo: pueden ser colocados en cualquier sección y ser trasladados sin restricciones. Los contratados temporales se encuentran en casi todas las secciones de producción y de trabajadores especializados, sobre todo en las actividades peor pagadas.

En cambio, los derechos del puesto de trabajo del personal fijo con contrato indefinido están definidos detalladamente en el convenio colectivo y sólo pueden ser limitados en determinados casos mediante acuerdo de la empresa con el sindicato.

Los puestos de trabajo en los centros de costes están divididos en categorías; las categorías con diferentes niveles salariales están ordenadas en líneas de ascenso jerárquicas. A los trabajadores fijos se les asigna una categoría. En esa categoría adquieren antigüedad y, a mayor antigüedad, más posibilidades tienen de ocupar vacantes de la categoría inmediata superior. Antes de pasar definitivamente a la categoría superior, tienen que superar, en todo caso, una fase de cualificación y prueba de tres meses de duración. Los conocimientos especiales (como por ejemplo, en los tratamientos de superficie y en la técnica de la soldadura) son facilitados también en el centro de formación de la empresa. En principio, el derecho a promocionar dentro de la línea de ascenso está regido por el principio de antigüedad. Mientras que incluso los trabajadores fijos pueden ser ascendidos temporalmente a puestos de trabajo de otras categorías, un traslado permanente necesita siempre la aprobación y el acuerdo del sindicato, también las excepciones al principio de antigüedad necesitan dicho acuerdo. El fundamento del sistema lo constituye el escalafón, que establece el número de plazas en plantilla de las diferentes categorías y, dentro de las categorías, nominalmente las personas por orden de antigüedad. Todas las modificaciones (disminución de las plazas de plantilla y diferente distribución de los trabajadores fijos) son objeto de negociación con el sindicato, en tanto no estén reguladas por el convenio colectivo.

Puesto que la ley y el convenio colectivo para los trabajadores fijos establecen indemnizaciones en caso de despido de la empresa en función de la antigüedad y los despidos masivos exigen, además, su aprobación por tribunales estatales de arbitraje, el gran grupo de los contratados con duración determinada (a comienzos de los años ochenta constituían una tercera parte de los trabajadores) constituye la reserva de ajuste en tiempos de crisis⁴. Las variaciones en las

⁴ Los contratos temporales se han convertido en un instrumento de la política de

ventas son amortiguadas, sobre todo mediante los contratos temporales. En caso de recesión, como la última de 1982/83, la empresa ofrece también a los trabajadores fijos, igual que en la RFA, indemnizaciones en caso de baja voluntaria, cuando la reserva de trabajadores temporales no es suficiente.

c. *Para una comparación de los mercados de trabajo a nivel de empresa*

La comparación evidencia semejanzas y diferencias en los mercados de trabajo a nivel de empresa:

1. En ambas fábricas el acceso a los puestos de trabajo está estructurado según las reglas del mercado interno de trabajo. Las funciones cualificadas, especialmente las mejor remuneradas, se cubren generalmente desde dentro. Pero el mercado de trabajo a nivel de empresa en la fábrica mexicana está segmentado horizontal y verticalmente con una mayor rigidez que en las fábricas alemanas. La división institucional entre contratados temporales y personal fijo refleja en la fábrica mexicana diferencias de principio en la estabilidad en el empleo y en la estabilidad del puesto de trabajo. Los trabajadores fijos están ligados a los «centros de costes» y a las líneas de ascenso más fuertemente que los trabajadores de las fábricas alemanas; los cambios horizontales entre diferentes líneas de ascenso son menos frecuentes, precisamente por la reserva flexible de los trabajadores temporales. La especialización de los trabajadores (fijos mexicanos es, por tanto, mayor, la permeabilidad entre secciones, menor y los territorios de trabajo están delimitados y protegidos institucionalmente. En las fábricas alemanas los campos de control de calidad y las secciones de trabajadores especializados también están comprendidos dentro del mercado interno de trabajo. Los puestos de trabajo de entrada en estos campos son cubiertos a través de la bolsa de trabajo interna, mientras que en la fábrica mexicana predomina la contratación externa.

personal desde que también la industria automovilística es arrastrada en los ciclos de crisis. Todavía en 1975-76 con la primera gran «caída» sólo había trabajadores con contrato indefinido; el despido en masa de 1 500 trabajadores acarrió graves conflictos políticos y altos gastos por indemnizaciones. En los años siguientes la empresa estableció el colchón de los contratos temporales (véase Pries, 1985, pp. 95 ss.).

2. La distribución del trabajo en ambas fábricas tiende a la polyvalencia de los trabajadores: los trabajadores son adiestrados y colocados acumulativamente en diferentes funciones especializadas. En ambas fábricas los «sistemas de trabajo» o las «categorías» son las que definen el contenido de las actividades que, en principio, deben dominar los trabajadores incluidos en ellas; la jerarquía de los sistemas de trabajo o categorías en las líneas de producción reflejan el espectro normal de la cualificación acumulativa asequible a los trabajadores que permanecen un cierto período de tiempo en un campo determinado.

Pero también aparecen diferencias evidentes:

— En la factoría mexicana el derecho a la cualificación y al cambio de puesto de trabajo dentro de las líneas de ascenso están rígidamente ligados a la antigüedad, por lo tanto son menos dependientes de las características individuales de cualificación, esfuerzo y disciplina que en la factoría alemana, en la que los jefes deben tener en cuenta en todo caso normas informales en la selección (véase Niermann, 1982).

— La movilidad de los trabajadores fijos entre líneas de producción y secciones está más restringida en la factoría mexicana; la flexibilidad de la distribución del trabajo se concentra en los trabajadores temporales. El sistema de antigüedad, que vincula los derechos del puesto de trabajo a la permanencia del empleo en la línea de ascenso, contribuye a una mayor rigidez de la distribución del trabajo: en caso de traslado permanente a otra sección existe la amenaza de perder los derechos del puesto de trabajo adquiridos.

En cambio, en la factoría alemana sólo existen pequeñas restricciones formales a la flexibilidad en la distribución del trabajo y el cambio horizontal entre secciones de trabajo apenas está limitado.

3. En ambas fábricas los trabajadores adquieren los conocimientos y la aptitud necesarias, en el trabajo mismo, si prescindimos de actividades especializadas, que exigen una formación profesional sistemática. Sin embargo, también se constatan diferencias en los ámbitos de la producción: en las fábricas mexicanas tiene, también para los trabajadores fijos de producción, una mayor importancia que en la fábrica alemana, los cursos y cursillos en el centro de formación; la cualificación en la empresa está formalizada mediante períodos de adiestramiento y pruebas establecidos por convenio y se integra en

el sistema de ascensos. Por el contrario, en la fábrica alemana los cursos adicionales fuera del proceso productivo sólo están previstos para algunas funciones especiales, como, por ejemplo, los jefes de planta.

4. Ambas fábricas mantienen estable al menos al personal fijo, también en tiempos de recesión. Pero en la fábrica alemana las variaciones en las ventas se compensan internamente mediante un reparto funcional y temporal flexible del trabajo, mientras que en la fábrica mexicana es utilizado el grupo de los trabajadores temporales para la adaptación a corto plazo al desarrollo del mercado; el gran colchón de los contratados temporales, que pueden ser trasladados dentro de la empresa sin restricciones, constituye la condición de la relativa estabilidad en el empleo y en el reparto del trabajo de los trabajadores fijos.

3. Importancia del contexto social en los análisis comparativos

Las diferencias de cualificación y aprovechamiento de la mano de obra en las fábricas mexicana y alemana remiten a las diferentes condiciones sociales y político-institucionales que deben ser incluidas en el análisis comparativo.

— El sistema alemán de formación profesional con cualificaciones mínimas estandarizadas y con una fuerte extensión sobre todo, en los oficios, proporciona un amplio potencial de selección de mano de obra con un excedente de cualificación, que fomenta la rápida especialización y la polivalencia. Incluso cuando las cualificaciones técnicas no pueden ser aprovechadas en el proceso productivo, las «cualificaciones extrafuncionales» adquiridas en el aprendizaje, como la disciplina, la diligencia y la precisión, entre otras, fomentan la aptitud para una rápida integración en otros ámbitos de trabajo.

Por el contrario, en México la formación profesional apenas está institucionalizada ni formalizada; en especial, aquellos conocimientos y aptitudes necesarios en una «moderna» fábrica del metal tienen que ser proporcionados en procesos de formación dentro de la empresa, estando concebidos según sus propias necesidades. La cualificación está también fuertemente institucionalizada y formalizada

para los trabajadores de producción y contribuye a una fuerte especialización de los trabajadores y a la delimitación de territorios de trabajo con reglas de acceso y de expulsión definidas.

— También es patente la influencia estructural del sistema nacional específico de las relaciones industriales sobre los procesos del mercado de trabajo a nivel de empresa. El derecho laboral, los convenios colectivos y los modos de proceder empresariales estructuran la distribución del trabajo y las condiciones de empleo (véase sobre ello también Pries, 1984).

Las normas sustantivas del Derecho laboral y del convenio colectivo regulan en la fábrica mexicana con detalle, tanto los caminos y los criterios de selección, como los criterios de acceso a los puestos de trabajo y el reparto del trabajo, y establecen un sistema de privilegios altamente desigual en la empresa.

Las normas de procedimiento del derecho de cogestión y del derecho laboral —en especial del estatuto de la empresa— contribuyen a la institucionalización de modos de proceder mediante acuerdos y, con ello, a la regulación flexible de los conflictos en la RFA. Mientras que, sobre todo, los despidos están sujetos a fuertes obligaciones de acuerdo e indemnización sustantiva fijadas procedimentalmente en los convenios colectivos y en el estatuto de protección contra los despidos y en el de la empresa, la influencia formal de los comités de empresa sobre las nuevas colocaciones y sobre el reparto del trabajo es escasa. En la fábrica alemana la relativa estabilidad en el empleo y la escasa diferenciación institucional de riesgos van ligadas a una alta flexibilidad interna.

Aun cuando en los estudios de casos de empresas determinadas es difícil de calcular, no hay que olvidar la importancia del contexto social y económico. En las diferencias esbozadas más arriba en cuanto al sistema de cualificación y de las relaciones industriales, se expresan también las diferencias sociales del proceso.

El fuerte poder de selección de la factoría mexicana, como se manifiesta en las condiciones de colocación (baja edad, y a menudo también, estudios avanzados), en las fases de prueba concatenadas para la admisión como personal fijo, indica el atractivo del empleo en una gran industria del «sector moderno», en una sociedad en la que los mecanismos estatales en el ámbito social están poco desarrollados y una gran parte de la población tiene que conformarse con formas de subempleo; y también la rígida definición y diferenciación interempresarial de territorios de trabajo y de los derechos del pues-

to de trabajo y del empleo indican una competitividad sustitutiva en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, los análisis comparativos que sólo engloban la propia empresa, los procesos productivos y la organización del trabajo y excluyen las diferencias del contexto económico y político, se quedan demasiado cortos. Esto es especialmente válido cuando las empresas se encuentran en países con un nivel de desarrollo socio-económico muy diferente. Formas parecidas de organización empresarial del trabajo, especialmente en fábricas de un grupo multinacional, esconden las diferencias de orientación de la estructura social del trabajo industrial y también de las perspectivas de vida subjetiva que están ligadas al empleo en una fábrica industrial moderna. La «heterogeneidad estructural» de los países en desarrollo, las manifiestas disparidades entre las formas de reproducción de una economía de subsistencia y de una economía capitalista, entre industrias «tradicionales» y «modernas», entre el campo y la ciudad, adjudican a los trabajadores industriales un estatus comparativamente privilegiado, en especial a los de grandes empresas del «sector moderno» bajo el poder del Estado o de grupos multinacionales. Teniendo en cuenta los salarios relativamente altos, los seguros sociales y la relativa estabilidad en el empleo, el pesado y repetitivo trabajo en una fábrica de automóviles aparece como atractivo. Y, por otra parte, la escasa institucionalización de la formación profesional y de salidas profesionales y la gran expansión de formas de trabajo autónomo debería impedir el afianzamiento y la importancia subjetiva del trabajo industrial por cuenta ajena como un trabajo para toda la vida.

BIBLIOGRAFIA

- Brumlop, E. (1986), *Arbeitsbewertung bei flexiblem Personaleinsatz*, Frankfurt/Nueva York.
- Dohse, K. (1986), «Konzern, Kontrolle, Arbeitsprozeß, Überlegungen zum Verhältnis von Konzernzentralen und Konzernbetrieben», en *Prokla*, 62, pp. 105 ss.
- Doleschal, R. (1986), «Automobilproduktion in Brasilien und "Neue Internationale Arbeitsteilung"», tesis.

- Doleschal, R., y Dombois, R. (1982), *Wohin läuft VW?*, Reinbek.
- Dombois, R. (1976), «Massenentlassungen bei VW - Individuallisierung der Krise», en *Leviathan*, 4.
- Dombois, R. (1982), «Arbeitsplatz Volkswagenwerk - Innerbetriebliche Berufswege und -irrwege angelernter Arbeiter», en R. Doleschal y R. Dombois (comps.) 1982.
- Dombois, R. (1985), *La industria automotriz y el mercado del trabajo en un país en desarrollo*, Berlín.
- Dombois, R. (1987), *La producción automotriz y el mercado del trabajo en un país en desarrollo*, Parte II: «Los mercados internos del trabajo y las relaciones industriales», Berlín.
- Fröbel, F.; Heinrichs, I., y Kreye, O. (1977), *Die neue internationale Arbeitsbeilung*, Reinbek. [*La nueva división internacional del trabajo*, Madrid, Siglo XXI, 1980].
- Jenkins, R. (1985), «Kontroverse Standpunkte zur internationalen Arbeitsteilung», en *Mehrwert*, 26.
- Köhler, Ch. (1981), *Betrieblicher Arbeitsmarkt und Gewerkschaftspolitik*, Francfort/Múnich.
- Köhler, Ch., y Sengenberger, W. (1983), *Konjunktur und Personalanpassung*, Francfort/Nueva York.
- Lutz, B. (1982), «Kapitalismus ohne Reservearmee?», en Brazcyk, v.d. Kne-sebeck, Schmidt (comps.), *Materialien zur Industriesoziologie*, Opladen.
- Marsden, D.; Morris, T.; Willman, P., y Wood, S. (1985), *The car industry*, Londres/Nueva York.
- Niermann, R. (1982), *VW - ade*, en R. Doleschal y R. Dombois (comps.) 1982, pp. 182 ss.
- Pries, C. (1985), «Die unabhängige Betriebsgewerkschaft von Volkswagen de Mexico», *Materialien und keline Schriften Nr. 101 des Instituts für Entwicklungsforschung*, Universität Bochum.
- Roxborough, I. (1984), *Unions and politics in Mexico*, Cambridge.
- Schultz-Wild, R. (1978), *Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise*, Francfort.

Resumen. El autor aborda el problema de la diversidad de las políticas de mano de obra dentro de un mismo grupo multinacional implantado en varios países. En concreto, analiza el caso de la Volkswagen teniendo presente su política de mano de obra en Alemania y México. Su conclusión es que dicha diversidad es real y que se debe, sobre todo, a las diferentes condiciones sociales y político-institucionales de cada país.

Abstract. *The author deals with the issue of diversity of Labour policies within the same multinational group installed in several different countries. Specifically, he discusses the case of Volkswagen and its labour policies in Germany and Mexico. He concludes that this diversity is authentic and is basically the result of different social and political-institutional conditions in each country.*

La cuota salarial en la distribución funcional de la renta

(De su irrelevancia para la equidad y la crisis económica)

Julio Carabaña *

I. Introducción

Dos son, por lo que se me alcanza, los usos políticos más importantes que se hacen de las estadísticas sobre distribución funcional de la renta. El primer uso es el de la parte o cuota de los asalariados como indicador de la equidad (o igualdad, pues se las suele dar por equivalentes) de la distribución. El segundo consiste en afirmar una relación causal entre el crecimiento de la cuota de los asalariados y el desencadenamiento de las crisis económicas, concretamente de la última, y en deducir de ahí la necesidad de contención salarial para el restablecimiento de los «equilibrios generales» de la economía y para sentar las bases de un crecimiento sostenido y sin desequilibrios.

El propósito de este artículo es examinar si las estadísticas de distribución funcional son adecuadas para estos usos. Concretamente, pretendo mostrar que lo serían si fueran tan fuertes como se da por supuesto ciertas correspondencias que en realidad son mucho más tenues. En primer lugar, y principalmente para la cuestión de la distribución, la correspondencia entre participación de los asalariados, clase obrera y pobreza, de un lado, y entre excedente de explotación, clase burguesa o capitalista y riqueza, de otro lado. Además, y sobre todo para la cuestión del ciclo económico, la correspondencia entre salarios y consumo, de un lado, y entre excedente, ahorro e inversión, de otro. Mi argumento principal es que

* Julio Carabaña es profesor titular de Sociología en la Facultad de CC. Políticas y Sociología de la Universidad Complutense, Madrid.

los usos políticos de las estadísticas sobre distribución funcional de la renta son tan imperfectos y poco rigurosos como estas correspondencias ¹.

A este argumento más bien teórico añado otro principalmente empírico. Los mencionados usos políticos razonan sobre la base de la distribución bruta. Pero las variaciones en la cuota del trabajo *netas de los cambios en el número de asalariados* y entre los sectores económicos, son en realidad tan pequeñas que, incluso si esas correspondencias fueran fuertes, sólo podría haber efectos muy ligeros de la distribución funcional tanto sobre la distribución personal como sobre el ciclo económico.

El artículo se organiza del modo siguiente: en la sección II se estudian las correspondencias y se aportan datos pertinentes para la cuestión distributiva. En la sección III se estudia lo más pertinente para la cuestión del ciclo económico, a saber, la evolución de la distribución bruta y ajustada, la comparación con otros países y la correspondencia entre excedente empresarial, ahorro e inversión.

II. La debilidad de las correspondencias

1. Una breve descripción de las estadísticas

La distribución funcional de la renta se obtiene de la Contabilidad Nacional, que toma como base los años para los que existe mejor información, normalmente los terminados en cero. Aunque se calculan muchas cosas por estimación y otras por residuos, los procedimientos —en la medida en que las fuentes lo permiten— obedecen a convenciones internacionales, y su uniformidad garantiza la comparabilidad entre países. Son, por supuesto, también discutibles y han sido discutidos desde diversas ópticas. Por ejemplo, el cálculo del PIB ² no incluye la renta imputable al capital de las administra-

¹ He seleccionado varios recortes de prensa, que ahorro al lector por ser a la vez insuficientes e innecesarios para oponer la improbable objeción de que no hay discusión política en estos términos.

² Utilizo el Producto Interior Bruto al coste de los factores en lugar de a precios de mercado, eliminando los impuestos ligados a la producción y a la importación (los comúnmente llamados impuestos indirectos) menos las subvenciones a la producción, que hacen la diferencia entre ambos.

ciones públicas. Se supone que el valor de los servicios públicos es lo que cuestan (INE, 1985: 59) según los Presupuestos de las Administraciones, que no incluyen costes de capital. En la estimación global, esto disminuye el porcentaje del capital y aumenta el del trabajo en proporción al tamaño del sector gubernamental de un país. Tampoco incluye, para irritación de algunas feministas, el capital empleado en el hogar y el valor del trabajo doméstico.

La insuficiencia de las fuentes y las dificultades de estimación dan lugar a errores y desviaciones serias. Cuando se corrigen, al menos en parte, al cambiar de base (suele hacerse en los años censales, los de mejor información) se pone de manifiesto su magnitud y se originan dificultades para la comparación. Por ejemplo, en España, a partir de 1975, la cuota del trabajo está unos 5 puntos por encima en base 1970 que en base 1980. Para cuando las series se han recalculado con base 80 (INE, 1988), las decisiones políticas ya estaban tomadas sobre la base de los datos sesgados de base 70 (que exageran la participación de los salarios en la renta).

Utilizaré, naturalmente, las series homogeneizadas con base 80. Las principales categorías contables aparecen en el cuadro 1, tal y como se presentan desagregadas en los Informes Económicos del Banco de Bilbao, que a su vez las toman de la CNE. Puede decirse que su inspiración teórica es principalmente neoclásica, como se deduce de la denominación «al coste de los factores» ³. Sin embargo, cualquiera que sean los factores que identifiquemos teóricamente (trabajo, inmuebles, capital, empresa) la correspondencia está lejos de ser perfecta.

La división más comúnmente utilizada es dicotómica: se separan las remuneraciones de los asalariados del conjunto, y al resto, llamado «excedente de explotación» se lo considera la «parte del capital». Esto último es particularmente inadecuado, pues, como puede verse en el cuadro 1, el llamado «excedente de explotación» se compone de elementos muy dispares.

³ Así, en un trabajo reciente, Julio Alcaide insiste en la denominación «contribución factorial al PIB» y en su diferencia con la distribución de la renta, pese a que se trata de «retribuciones» a los factores, no de «aportaciones» de los mismos. «El primer hecho que debe destacarse es denunciar el error en que suele incurrir al confundir la estructura de la contribución factorial del PIB con la distribución de la renta» (Alcaide, 1989: 9). Como en la teoría neoclásica, «contribuciones» y «retribuciones» se suponen idénticas. Por mi parte, prefiero distinguir una distribución primaria y una secundaria (después de la intervención del Estado y sólo entre las familias).

CUADRO 1. Estructura y distribución factorial del PIB
(al coste de factores). Base 1980
(Porcentaje de cada factor, respecto al PIB)

| Años | Rentas de trabajo | Rentas mixtas brutas | Intereses y dividendos | Ahorro bruto de las empresas | Rentas de las Administraciones Públicas | PIB |
|-----------|-------------------|----------------------|------------------------|------------------------------|---|-------|
| 1970..... | 48,6 | 32,0 | 2,2 | 13,9 | 3,3 | 100,0 |
| 1971..... | 49,6 | 31,4 | 2,5 | 13,6 | 2,9 | 100,0 |
| 1972..... | 51,4 | 29,9 | 2,3 | 13,6 | 2,8 | 100,0 |
| 1973..... | 52,2 | 29,2 | 2,6 | 13,0 | 3,0 | 100,0 |
| 1974..... | 52,3 | 29,4 | 3,0 | 12,2 | 3,1 | 100,0 |
| 1975..... | 53,9 | 28,3 | 3,5 | 11,1 | 3,2 | 100,0 |
| 1976..... | 55,1 | 27,9 | 3,4 | 10,5 | 3,1 | 100,0 |
| 1977..... | 55,2 | 25,8 | 3,6 | 12,3 | 3,1 | 100,0 |
| 1978..... | 54,7 | 24,6 | 4,4 | 13,5 | 2,8 | 100,0 |
| 1979..... | 54,7 | 23,7 | 5,0 | 13,8 | 2,8 | 100,0 |
| 1980..... | 53,6 | 25,4 | 5,4 | 12,7 | 2,9 | 100,0 |
| 1981..... | 54,2 | 25,4 | 6,7 | 10,5 | 3,2 | 100,0 |
| 1982..... | 53,2 | 26,3 | 6,4 | 10,7 | 3,4 | 100,0 |
| 1983..... | 53,3 | 26,3 | 6,3 | 10,6 | 3,5 | 100,0 |
| 1984..... | 50,5 | 26,0 | 6,9 | 13,5 | 3,1 | 100,0 |
| 1985..... | 49,9 | 25,1 | 7,4 | 14,1 | 3,5 | 100,0 |
| 1986..... | 49,8 | 24,0 | 7,4 | 15,0 | 3,8 | 100,0 |
| 1987..... | 50,1 | 23,7 | 7,3 | 15,0 | 3,9 | 100,0 |

Fuente: Banco Bilbao Vizcaya, *Informe Económico 1987*, Bilbao, 1988. Basado en INE, *Contabilidad Nacional de España*, BASE 1980, Madrid, 1988.

a) Rentas mixtas: son las rentas mixtas de capital y trabajo de los trabajadores autónomos, agricultores, comerciantes, etc. Lo correspondiente a capital y a trabajo es indistinguible. Las estimaciones dan resultados muy varios. Pueden imputarse salarios, y considerar el resto capital (procedimiento de Feinstein [1968]). Pueden imputarse rendimientos al capital, y estimar los salarios como residuo (Kravis, 1962). La suma de lo obtenido por los dos procedimientos es mayor siempre que el total, porque en conjunto los autónomos suelen obtener de sus activos rendimiento por debajo de la media, de tal modo que, en conjunto, o superexplotan su trabajo o subemplean su capital. En base 80 estas rentas mixtas incluyen además los alquileres (tanto los realmente pagados como los imputados al uso de los inmuebles por sus propietarios) y las indemnizaciones por despido, abundantes desde la crisis. Las primeras son puras rentas de capital, las segundas más bien rentas del trabajo.

b) Rentas de capital. Comprende intereses y dividendos (en base 70 comprendía además los alquileres imputados). Son puras remuneraciones del capital mobiliario, pero en un caso sin riesgo (intereses) y en el otro con riesgo en la empresa (dividendos).

c) Ahorro de las empresas y amortizaciones. Aparecen reunidas, como ahorro bruto de las empresas. La estimación de las amortizaciones depende en parte de convenciones (y conveniencias) contables. Las empresas pueden optar por mayores o menores tasas de amortización dentro de límites fijados por la ley.

d) Rentas del sector público, rentas de las administraciones públicas. No incluyen los impuestos sobre la renta, ni las cotizaciones sociales. «Miden los ingresos provenientes de la actividad empresarial y patrimonial de las administraciones públicas, más los impuestos directos sobre sociedades y empresas colectivas, una vez deducidos los intereses satisfechos por la deuda pública» (Banco de Bilbao, 1985: 119). Su naturaleza, pues, es muy confusa⁴.

2. La (no) correspondencia entre las categorías estadísticas y las clases sociales

Aun cuando su inspiración teórica coincida con la marginalista, las categorías estadísticas recién descritas tienen para los marxistas (y quizás más aún para los nekeynesianos) el atractivo de que permitan la conexión entre la contabilidad económica y las clases sociales. Esta correspondencia, sin embargo, es tan débil o más que la correspondencia con los «factores de producción». Si existieran sólo dos clases mutuamente excluyentes, una de obreros desposeídos y otra de propietarios no trabajadores, la correspondencia con la división dicotómica del producto sería perfecta. Más aún, la contabilización aparte de las rentas mixtas afinaría la correspondencia, al introducir en el esquema a la pequeña burguesía.

Sin embargo, como tanto se ha repetido, en las sociedades capitalistas actuales trabajo y capital tienden a confundirse, al tiempo que los mismos individuos tienden a incorporar las funciones de

⁴ Esta breve presentación de las categorías estadísticas de la distribución de la renta (al tiempo que de su problemática coincidencia con los «factores de producción») debe bastar para entender lo que sigue, pero no sustituye a la presentación técnica rigurosa que puede encontrarse en las publicaciones del INE sobre Contabilidad Nacional de España.

ambos. Aunque es evidente que nunca hubo clases «puras» en términos de fuentes de renta, la cuestión es determinar el grado de «impureza». Quienes defienden modelos que identifican rentas salariales con clase obrera insisten en que los solapamientos son mínimos, y en que «la gran mayoría de la población trabajadora posee muy poca propiedad y sus rentas de esta propiedad son extremadamente pequeñas» (King y Regan, 1976: 12). Como prueba se aduce que la distribución de la riqueza es mucho más desigual que la de los ingresos. Así, según Osberg (1984: 57), el 10% más rico tenía, en 1970, el 53% de la riqueza en EE UU, el 57,1% en Canadá, y el 69,4% en Gran Bretaña. De este modo, las simplificaciones de los modelos marxistas y nekeynesianos serían válidas. Otros, en cambio, aun en posiciones marxistas, reconocen la gravedad del problema para el análisis de clases ⁵.

Por desgracia, no dispongo de evidencia empírica para zanjar la cuestión, aunque la del cuadro 2 puede resultar ilustrativa. No se trata de ingresos por clases sociales, sino de la distribución entre hogares, por decilas de ingresos totales directos (es decir, sin pensiones asistenciales ni subsidios del gobierno) de las rentas de las diversas fuentes. Los datos son de 1977 para Inglaterra, país en el que la distribución de la riqueza es particularmente desigual (Harbury y McMahon, 1974: 123). Los porcentajes verticales muestran que, salvo en la decila de ingresos más altos, las rentas procedentes de inversiones y alquileres (imputados) están más igualmente distribuidas que las rentas del trabajo, incluso si, como también dejan ver los porcentajes horizontales, excluimos las tres decilas inferiores de la comparación, por estar formadas básicamente por jubilados. Entre las restantes, lo más relevante es que todas ellas obtienen aproximadamente la misma proporción de sus ingresos de las diversas fuentes, incluida la decila más alta que también obtiene más de las dos ter-

⁵ Por ejemplo, E. O. Wright da cada vez más importancia no sólo a las «posiciones contradictorias de clase», como en su primera obra, sino a las «localizaciones múltiples» («muchos gente es al mismo tiempo propietario capitalista que recibe parte de sus rentas como rendimientos a sus inversiones de capital y empleado») y a las «localizaciones mediadas» (las implicadas por lazos de parentesco y estructuras familiares). (Cf. Wright, 1989: 34-45.) Abundan más, sin embargo, los autores menos aprensivos, por ejemplo A. Cramer, 1985, que, pese a mencionar los problemas anteriores, se anima a identificar la cuota salarial con la clase obrera y a demostrar con aquella la tesis marxiana de la pauperización (relativa) de ésta «para hacerlo con el material producido por los que celebran el modo de producción capitalista» (Cramer, 1985: 164).

CUADRO 2. Distribución de las rentas de diversas fuentes por decilas de ingresos directos totales. Gran Bretaña, 1977

| Decilas | Fuentes de renta | | | | | Total | Total (millones de libras) |
|---------|------------------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|--------|----------------------------|
| | Trabajo | Auto-empleo | Inversiones | Pensiones trabajo | Alquileres imputados | | |
| | 1 | 0 | 0 | 0,28 | 0,05 | | |
| 2 | 0,06 | 0,22 | 3 | 7,86 | 5,76 | 0,99 | 1 006,28 |
| 3 | 1,22 | 2,87 | 11,66 | 23,57 | 9,48 | 3,75 | 3 829,08 |
| 4 | 5,51 | 8,32 | 7,49 | 15,82 | 6,68 | 6,60 | 6 744,02 |
| 5 | 8,57 | 7,14 | 8,16 | 9,96 | 8,11 | 8,45 | 8 629,00 |
| 6 | 11,01 | 8,08 | 7,04 | 5,98 | 9,54 | 10,08 | 10 293,9 |
| 7 | 13 | 8,51 | 8,4 | 8,42 | 11,25 | 11,88 | 12 127,1 |
| 8 | 15,72 | 8,87 | 8,53 | 5,97 | 13 | 13,83 | 14 120,6 |
| 9 | 19,28 | 10,42 | 10,15 | 8,97 | 13,9 | 16,89 | 17 251,0 |
| 10 | 25,66 | 45,6 | 35,29 | 13,4 | 22,32 | 27,54 | 28 119,6 |
| TOTAL | 73 934 | 11 129 | 6 238 | 6 070 | 4 743 | 100,00 | 102 114 |
| | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | | |

| Decilas | PORCENTAJES HORIZONTALES | | | | | |
|---------|--------------------------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Trabajo | Auto-empleo | Inversiones | Pensiones trabajo | Alquileres imputados | Total |
| 1 | 0,00 | 0,00 | 85,20 | 14,80 | 0,00 | 100 |
| 2 | 4,41 | 2,43 | 18,60 | 47,41 | 27,15 | 100 |
| 3 | 23,56 | 8,34 | 19,00 | 37,36 | 11,74 | 100 |
| 4 | 60,41 | 13,73 | 6,93 | 14,24 | 4,70 | 100 |
| 5 | 73,43 | 9,21 | 5,90 | 7,01 | 4,46 | 100 |
| 6 | 79,08 | 8,74 | 4,27 | 3,53 | 4,40 | 100 |
| 7 | 79,26 | 7,81 | 4,32 | 4,21 | 4,40 | 100 |
| 8 | 82,31 | 6,99 | 3,77 | 2,57 | 4,37 | 100 |
| 9 | 82,63 | 6,72 | 3,67 | 3,16 | 4,37 | 100 |
| 10 | 67,47 | 18,05 | 7,83 | 2,89 | 3,76 | 100 |
| TOTAL | 72,40 | 10,90 | 6,11 | 5,94 | 4,64 | 100 |

Fuente: Nolan, 1987, tabla 4.1 (total cada fuente de renta) y tabla 4.4 (distribución por fuentes).

ceras partes de sus ingresos del trabajo por cuenta ajena. Es decir, hay una alta correlación entre los ingresos de todas las fuentes de renta. No podemos atribuir posiciones sociales a las decilas de hogares,

pero dos conclusiones parecen claras: una, que si lo hiciéramos, la mayor parte de los hogares de la decila más alta *también* pertenecería a la clase obrera. Dos, que no hay grandes diferencias en el interés *relativo* que los hogares de cada decila deberían tener en el incremento de la cuota de una u otra fuente de renta, con dos excepciones si dejamos aparte los alquileres por imputados: las tres decilas más bajas deberían tener mayor interés en el crecimiento de las pensiones y los rendimientos de las inversiones.

A la vista de estos datos parecen justificadas las aprensiones de quienes consideran que la frecuente asunción simultánea de las funciones e intereses del capital y del trabajo por los mismos individuos o dentro de los mismos hogares es motivo suficiente para alterar radicalmente el análisis tradicional de las clases sociales y para atribuir a los modelos neokeynesianos un elevado grado de irrealidad. En el extremo, se piensa que la distribución funcional es irrelevante para las cuestiones de equidad e igualdad, y que la única distribución relevante es la personal, tanto por la falta de un criterio objetivo para determinar el reparto justo entre capital y trabajo⁶ como, en la línea de lo anterior, por lo abstracto y anticuado de la distinción⁷.

3. La (no) correspondencia entre distribución funcional y distribución personal

Ahora bien, una cosa es que la distribución funcional no sea un buen indicador de la equidad en la distribución personal y otra que no tenga ninguna importancia para ésta. Por muchos solapamientos que se hayan producido y por muy fuerte que sea la redistribución estatal, parecería increíble que una disminución de la «parte del trabajo» no repercutiera en un aumento de la desigualdad en la distribución personal de la renta.

Como nota Nolan (1987: 4-5), no es un tema sobre el que abun-

⁶ «Resulta prácticamente imposible determinar cuál sería el reparto equitativo entre el factor trabajo y el factor capital.» (Toharia, 1987: 726.)

⁷ «En una sociedad industrial moderna no es necesariamente cierto que una mayor igualdad en las participaciones de las rentas del trabajo y las rentas de la propiedad en el producto total favorezca la equidad al reducir las diferencias en la distribución personal de la renta. Las rentas del trabajo son ahora la fuente primordial de ingresos en las economías domésticas y las grandes diferencias salariales son la causa primordial de la desigualdad en la distribución personal de la renta» (Yábar, 1982: 207).

de la información. El mismo simula el efecto que produciría un descenso de 0,5% en la parte del trabajo sobre la distribución por decilas según la EPF inglesa de 1977. No alteraría el índice de GINI y subiría la participación de la decila superior en un máximo de 0,14% a costa de las decilas medias, sin alterar el porcentaje de las bajas. Su apreciación es que se trata de un cambio muy pequeño comparado con el porcentaje de esta decila (26%).

El impacto de la distribución funcional sobre la personal, con diferentes supuestos sobre el origen de las rentas personales, se estima en el cuadro 3. La simulación supone que en todas las decilas se producen los incrementos o decrementos medios. Al no disponer de datos para España, he supuesto que la participación de las decilas de hogares en las tres fuentes de ingreso (trabajo, excedente bruto de explotación y transferencias) sigue aproximadamente la pauta inglesa. El resultado es que un aumento del 10% en la participación salarial a costa del «excedente de explotación» empeora en un 6% a la decila superior, mejora en sendos 6% las decilas 8 y 9 y menos a las siguientes, para volver a empeorar a las decilas 3 y 4. En cambio,

CUADRO 3. Simulación de los efectos de dos cambios en la distribución funcional sobre la personal por decilas, con «pauta inglesa» (según Nolan) de participación de las decilas en cada fuente de renta

| Decila | % de trabajo | % de otras | % de subsidio | DIS 1 | DIS 2 | DIS 3 | DIS 2/ DIS 1 | DIS 3/ DIS 1 |
|--------|--------------|------------|---------------|-------|-------|-------|-----------------|-----------------|
| 1 | 0 | 0 | 1 | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | 6 | 1,7 | 1,7 | 2,7 | 1,00 | 1,59 |
| 3 | 5 | 5 | 22 | 18,5 | 18,5 | 23,5 | 1,00 | 1,27 |
| 4 | 9 | 8 | 16 | 58,9 | 54,9 | 77,9 | 0,93 | 1,32 |
| 5 | 11 | 8 | 12 | 78,6 | 75,6 | 88,1 | 0,96 | 1,12 |
| 6 | 13 | 9 | 8 | 91,8 | 92,8 | 95,3 | 1,01 | 1,04 |
| 7 | 16 | 9 | 8 | 95 | 98 | 93,5 | 1,03 | 0,98 |
| 8 | 20 | 9 | 7 | 108,3 | 112,3 | 105,3 | 1,04 | 0,97 |
| 9 | 25 | 11 | 10 | 121,6 | 128,6 | 116,1 | 1,06 | 0,95 |
| 10 | | 41 | 10 | 153,3 | 162,3 | 147,8 | 1,06 | 0,96 |
| | | | | 277,3 | 261,3 | 254,3 | 0,94 | 0,92 |

Nota: El porcentaje de cada tipo de ingreso que va a cada decila sigue la pauta del Reino Unido según su EPF de 1977 tal y como la reproduce Nolan (véase cuadro 2).
DIS 1 es la distribución real de 1987 de la renta según su origen, a saber, 60% del trabajo, 33% de otras rentas (mixtas y capital), 17% de transferencias. DIS 2 transfiere diez puntos de «otras» al trabajo, y DIS 3 transfiere 5 puntos de trabajo y cinco de «otras» a subsidios. (En breve, las distribuciones son: 50-33-17, 60-23-17 y 55-28-27.)

un aumento de las prestaciones sociales a costa de salarios y excedentes sí que tiene un efecto uniformemente redistributivo⁸.

Para concluir esta sección, podría decirse que la distribución funcional de la renta cumple mucho menos de lo que promete. Desde el punto de vista de la teoría marginalista no nos dice qué parte recibe el trabajo y qué parte el capital, pues la contabilidad no puede separarlos en las rentas mixtas. Esto parece una bendición desde el punto de vista de las clases sociales: al cabo, las rentas mixtas son identificables con la pequeña burguesía, con lo que se aclara la correspondencia entre salarios-obreros y capital-burguesía. Por desgracia, los individuos de ambas clases incorporan simultáneamente *las dos* funciones con excesiva frecuencia: buena parte de la remuneración del trabajo la reciben capitalistas y directivos, y buena parte de la remuneración del capital va a los obreros. Por último, la simulación contenida en el cuadro 3 es un grave obstáculo al uso político de la distribución funcional en materia de equidad e igualdad: ni una baja en la participación de los asalariados indica mayor desigualdad, ni una subida de esta participación es una vía eficaz de redistribución de la renta.

III. La influencia de la participación salarial en la crisis económica

Fue y es un lugar común que el aumento de la participación de los salarios y la disminución de los beneficios en el PIB han desempeñado un papel muy importante en la última crisis económica española. Ese aumento habría sido excesivo y, a la larga, perjudicial para los propios trabajadores, por haber aumentado el paro. Por el lado de la demanda, aumenta el consumo, aumenta la inflación y disminuye el ahorro de las familias, y por tanto la inversión. En una economía como la española, el consumo se satisface con importa-

⁸ Quizás sea pertinente una aclaración. Según Nolan (véase cuadro 3) la decila más alta de la renta obtiene el 25,66% de las rentas del trabajo, el 45,54% de las rentas mixtas y el 35,29% de las rentas de capital. Pero acabo de decir que, según Osberg, la decila más rica tiene en Inglaterra el 69,4% de la riqueza, lo que puede parecer contradictorio con ese 35,29%. No hay tal, pues el 38,19% se refiere a la decila con ingresos más altos, y el 69,4% a la decila más rica, que evidentemente no son lo mismo.

ciones, lo que provoca menos crecimiento que déficit exterior. A esto hay que añadir la elevación de los precios del petróleo en 1973 y 1979, que agrava el déficit exterior y encarece los inputs. Por el lado de la oferta, al disminuir los beneficios (el excedente de explotación) se contrae también la inversión. Caen, en consecuencia, la producción y el empleo⁹. Este diagnóstico, hecho ya a principios de los años setenta, se convirtió en la base de la política económica del gobierno desde 1982. Aunque no son las únicas, las cifras de la CNE suelen gozar de gran favor a la hora de citar una prueba evidente e indiscutible¹⁰.

Hay dos tipos de argumentos, teóricos y empíricos, contra este «uso político» de la estadística de la distribución funcional. Los empíricos se refieren al uso de cuotas brutas y a la heterogeneidad del excedente de explotación. Los teóricos conciernen a la (no) correspondencia entre salarios y consumo, a la no correspondencia entre el resto de las rentas, ahorro e inversión y a la suposición de que la variación de la cuota del trabajo es la causa en vez del efecto de los cambios en el ciclo económico. Les pasaré revista brevemente.

⁹ Testimonios institucionales desde el principio de la crisis en Banco de España. *Informe anual*, 1975, p. 111. Banco Urquijo, *La economía española en la década de los 80*, Alianza Universidad, Madrid, 1982, p. 76. Banco de Bilbao, *Informe Económico 1984*, 1985, p. 119.

¹⁰ Otras cifras, referidas sólo a la industria, han sido producidas en el Banco de España. Malo de Molina y Ortega (1984, citado por 1987, cuadro II.2, p. 709), afirman que desde un 56% en 1970, la masa salarial llegó a suponer el 86%, y el excedente bruto de explotación cayó del 44% al 14% en 1979. Una crítica a su base estadística —la Encuesta de Salarios— basada en Lorente (1982, cit. en 1987) les hace, también desde el Banco de España, Albarracín, quien concluye que con otras fuentes de datos el descenso fue sólo de cuatro puntos, «de modo que esa participación es en estos momentos (1986) superior a la de los años precedentes a la crisis económica y la pretendida «explosión salarial». *La explicación que atribuye la responsabilidad del descenso del empleo al crecimiento de los salarios se ha quedado, por lo tanto, sin base empírica*» (sub. mía, J. C.). (Albarracín, 1987, 717). También Carlos Sebastián ha calculado a partir de la central de balances del Banco de España una participación del excedente bruto en el valor añadido en las empresas privadas no eléctricas, entre 1981 y 1984. Los resultados son de 31,9 para 1981, 33 para 1982, 35,4 para 1983 y 36,7 para 1984, en porcentajes sobre el valor añadido bruto. Evidentemente, están muy por encima de los de Malo (Sebastián, 1987).

1. La evolución real de las cuotas netas

Las cuotas y tasas brutas, como su propio nombre indica, inducen más veces a error que a acierto. El lector tiene en el cuadro 1 la evolución de las cuotas brutas según la CNE base 80. ¿Qué ocurre con estas cuotas cuando se ajustan en función de a) los porcentajes de individuos que las producen (o reciben) y de b) la evolución de los sectores productivos? ¹¹.

Para el primer ajuste, puede calcularse lo que el Banco de Bilbao llama «coeficiente salarial», a saber, el cociente del porcentaje de participación de los salarios en el producto por el porcentaje de asalariados en la población ocupada. El cociente indica qué porcentaje del PIB se lleva un 1% medio de la población asalariada (naturalmente, menos del 1%). A partir de este coeficiente, puede simularse, más intuitivamente, cuál habría sido la evolución de la cuota si el colectivo de asalariados se hubiese mantenido constante en términos porcentuales respecto a los no asalariados.

El «coeficiente salarial» aparece en el cuadro 4. El resultado es que no hay un ascenso fuerte, sino muy ligero de la ratio (de 0,78 en 1970 a 0,80 en 1976) primero y, eso sí, un fuerte descenso después, a partir de 1983. El mismo cuadro 4 simula, en las dos últimas columnas, estancado el porcentaje de asalariados de 1970. Con los aumentos salariales habidos, si el porcentaje de asalariados hubiese sido constante, su participación en el PIB nunca hubiese superado el 49,6%, y habría aumentado sólo en un punto entre 1970 y 1976. Eso sí, habría descendido al 44,25% en 1986 ¹².

Lo mismo deben ajustarse las rentas mixtas en relación al resto de la población ocupada (pues por definición trabajan por cuenta propia quienes no trabajan por cuenta ajena). El resultado puede verse en los mismos cuadros y es, como era de esperar, inverso. En vez de descender, como hacen en porcentajes brutos, las rentas mixtas *ascienden* dos puntos porcentuales entre 1970 y 1976. Descienden

¹¹ Pues algunos cambios pudieran deberse a que aumentan (o disminuyen) su importancia relativa aquellos sectores con mayores gastos en trabajo.

¹² Por este procedimiento, pero sustrayendo las cotizaciones sociales, Toharia ha mostrado, con los datos de base 70, que en realidad, «1976 fue el único año en el que se produjo una variación de la distribución de la renta debida a factores genuinamente salariales. En general, y sobre todo en los últimos años, los salarios han tendido a crecer más despacio que la productividad» (Toharia, 1987: 73). Como se ve, con los datos de base 80 se alcanza el mismo resultado incluso sin separar las cotizaciones sociales.

CUADRO 4. Distribución factorial del PIB (cf): cuotas de las rentas salariales y mixtas ajustadas a su % en la población activa y al supuesto de constancia de éste desde 1970

| Año | Trabajo | Mixtas | % asalariados | Coef. salarial | Coef. mixtas | Trabajo si 70 | Mixtas si 70 |
|------|---------|--------|---------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| 1970 | 48,57 | 32,00 | 62,45 | 0,78 | 0,85 | 48,57 | 32,00 |
| 1971 | 49,59 | 31,41 | 63,00 | 0,79 | 0,85 | 49,15 | 31,88 |
| 1972 | 51,15 | 29,88 | 64,83 | 0,79 | 0,85 | 49,27 | 31,90 |
| 1973 | 52,22 | 29,23 | 66,15 | 0,79 | 0,86 | 49,30 | 32,42 |
| 1974 | 52,32 | 29,41 | 67,31 | 0,78 | 0,90 | 48,54 | 33,78 |
| 1975 | 53,96 | 28,28 | 68,12 | 0,79 | 0,89 | 49,47 | 33,31 |
| 1976 | 55,15 | 27,90 | 69,37 | 0,80 | 0,91 | 49,65 | 34,20 |
| 1977 | 55,15 | 25,81 | 69,80 | 0,79 | 0,85 | 49,35 | 32,09 |
| 1978 | 54,71 | 24,59 | 69,95 | 0,78 | 0,82 | 48,84 | 30,73 |
| 1979 | 54,72 | 23,87 | 69,72 | 0,78 | 0,79 | 49,01 | 29,60 |
| 1980 | 53,63 | 25,41 | 69,51 | 0,77 | 0,83 | 48,18 | 31,29 |
| 1981 | 54,20 | 25,38 | 69,31 | 0,78 | 0,83 | 48,83 | 31,05 |
| 1982 | 53,16 | 26,29 | 69,57 | 0,76 | 0,86 | 47,72 | 32,44 |
| 1983 | 53,24 | 26,32 | 69,13 | 0,77 | 0,85 | 48,09 | 32,02 |
| 1984 | 50,44 | 25,53 | 68,04 | 0,74 | 0,80 | 46,30 | 30,00 |
| 1985 | 49,90 | 25,08 | 68,69 | 0,73 | 0,80 | 45,37 | 30,07 |
| 1986 | 49,84 | 24,18 | 70,34 | 0,71 | 0,82 | 44,25 | 30,62 |
| 1987 | 50,11 | 24,45 | 70,13 | 0,71 | 0,82 | 44,62 | 30,74 |

Fuente: Banco Bilbao Vizcaya, Informe Económico 1987, tablas 18 y 1.

luego bruscamente cuatro puntos en dos años, y quedan estabilizadas en torno al 30% ¹³.

En suma, todas las variaciones mayores de un punto en las rentas del trabajo y mayores de 2,5 puntos en las rentas mixtas se explican simplemente por la variación numérica de los correspondientes colectivos, en ascenso el primero y en descenso el segundo ¹⁴.

El segundo ajuste es más difícil de realizar, pues se necesitan

¹³ Un cálculo más preciso debería tratar aparte a los agricultores (cuyas rentas muy improbablemente han mejorado) y quitar de estas rentas los alquileres, que habrán permanecido constantes o descendentes. Si además se quitaran las indemnizaciones por despido (que propiamente, son rentas del trabajo asalariado) es muy probable que se apreciara un muy importante crecimiento en las rentas de los profesionales y autónomos durante los años de la crisis.

¹⁴ Todas menos una, la más reciente e importante: el descenso de cuatro puntos porcentuales, desde 1984 en las rentas del trabajo y entre 1976 y 1978 en las rentas mixtas. Ocho puntos en total que son los que han ganado las rentas del capital y de las empresas en los últimos años.

datos desagregados por sectores. Una estimación parcial han hecho para la industria Peraita de Grado y Sánchez Moreno (1985. Citado según 1987). Si sus estimaciones son correctas, el desplazamiento de los sectores *podría* explicar lo que queda de aumento de la cuota salarial entre 1970 y 1977 tras ajustar por el número. Ni siquiera, pues, el aumento de 1976 se debería a «factores genuinamente salariales» (Toharia), sino al mayor peso de las industrias con mayor componente salarial¹⁵. En cambio, a partir de 1977 ocurre lo contrario, aunque en medida mucho más pequeña, lo cual atenuaría algo el descenso de estos años.

Recapitemos. Hemos visto que la participación de los asalariados en el PIB, que sobre la base de la CNE 1970, parecía a primera vista aumentar diez puntos entre 1970 y 1976.

- No aumenta más que seis o siete puntos según la CNE base 80.
- En realidad sólo aumentó en un punto, si se tiene en cuenta el aumento del número de asalariados.
- Ni siquiera habría aumentado ese punto si entre 1973 y 1975 tuviéramos en cuenta los cambios sectoriales en la industria.

En cuanto a las rentas mixtas, que aparentemente disminuyen, aumentan en realidad hasta 1977 si se ajustan por el número de productores.

Difícilmente, pues, pudo estar en el origen de la crisis un aumento de las rentas salariales que, en realidad, *no se produjo, al menos relativamente a su nivel en 1970*¹⁶.

¹⁵ «De hecho, nuestro análisis indica que, aproximadamente, la mitad del incremento observado en la participación salarial entre 1973 y 1975 es atribuible a los cambios en la composición del producto industrial» (Peraita de Grado y Sánchez Moreno, 1987, pp. 797-8).

¹⁶ En un análisis realizado hacia 1980, Ana Yábar observó e intentó explicar un ligero crecimiento de la cuota ajustada entre 1970 y 1978. Con los datos de base 80, 1970 y 1978 tienen el mismo coeficiente salarial y no hay crecimiento que explicar. Cf. Yábar, 1982: 110 ss. Cabe añadir algo: si que aumentaron las cotizaciones sociales, lo que significa que los sueldos y salarios efectivamente percibidos por los trabajadores ocupados (dejando aparte los beneficiarios de la Seguridad Social) en realidad disminuyeron. El hecho puede resultar indiferente a los empresarios, a los cuales importan, ante todo, los costes salariales globales: para ellos, lo pagado a sus asalariados en realidad no varió entre 1970 y 1977. Pero no resulta, ciertamente, indiferente para los sindicatos y los propios trabajadores.

2. Una comparación internacional de la cuota salarial ajustada

Lo mismo que en las series temporales, el uso de tasas brutas induce a considerables errores en las comparaciones internacionales.

El cuadro 5 reproduce la participación porcentual de la compensación de los asalariados en diferentes países. *España tiene la menor participación de todos los países considerados, incluido Japón*. La impresión cambia totalmente si tenemos en cuenta el porcentaje de asalariados (cuadro 6). Exceptuando Japón a partir de 1974 (tras un aumento muy rápido desde 1971), *España es el país donde la cuota salarial en el PIB al coste de los factores es más alta*. Cada 1% de los asalariados consigue en nuestro país un 0,78% (aproximadamente) del PIB, cuatro centésimas más que en la media aproximada de los demás países¹⁷. Esto durante toda la década de los setenta. Desde

CUADRO 5. Cuotas salariales (participación porcentual de los sueldos salarios en el PIB-CF) en diversos países desde 1970

| Año | Francia | Italia | Gran Bretaña | R. F. de Alemania | EE UU | Japón | España |
|------|---------|--------|--------------|-------------------|-------|-------|--------|
| 1970 | 56,69 | | | | | | |
| 1971 | 57,29 | 45,44 | 69,29 | | | | |
| 1972 | 57,38 | 47,47 | 66,72 | 60,08 | 67,28 | 46,26 | 48,57 |
| 1973 | 57,37 | 47,79 | 67,54 | 61,37 | 66,23 | 49,83 | 49,59 |
| 1974 | 59,39 | 48,57 | 67,18 | 61,58 | 66,17 | 50,62 | 51,15 |
| 1975 | 62,14 | 49,13 | 69,06 | 62,57 | 66,24 | 52,16 | 52,22 |
| 1976 | 62,71 | 51,70 | 71,33 | 63,99 | 67,15 | 55,08 | 52,32 |
| 1977 | 62,66 | 50,99 | 68,48 | 63,90 | 65,71 | 57,95 | 53,96 |
| 1978 | 62,70 | 51,75 | 66,92 | 62,88 | 65,59 | 58,28 | 55,15 |
| 1979 | 62,84 | 51,47 | 66,18 | 63,06 | 65,27 | 58,67 | 55,15 |
| 1980 | 64,28 | 50,38 | 67,36 | 62,77 | 65,09 | 57,49 | 54,71 |
| 1981 | 64,61 | 50,06 | 68,70 | 62,60 | 65,54 | 57,64 | 54,72 |
| 1982 | 64,91 | 50,67 | 68,42 | 64,04 | 66,23 | 57,68 | 53,63 |
| 1983 | 64,54 | 50,69 | 66,98 | 64,24 | 65,60 | 58,41 | 54,20 |
| 1984 | 63,72 | 50,52 | 65,25 | 63,16 | 66,64 | 58,89 | 53,16 |
| 1985 | 62,96 | 48,97 | 64,76 | 61,49 | 65,70 | 59,51 | 53,24 |
| 1986 | 61,12 | 48,92 | 64,00 | 60,70 | 64,83 | 59,29 | 50,44 |
| 1987 | 60,57 | 47,84 | 65,29 | 60,27 | 65,08 | 58,63 | 49,90 |
| | | 48,22 | 64,92 | 59,74 | 65,10 | 58,87 | 49,84 |
| | | | | 59,60 | 65,17 | 58,90 | 50,11 |

Fuente: OCDE, *National Accounts 1960-87*, París, 1989. España, Banco Bilbao Vizcaya, base 70 hasta 1969, base 80 desde 1970.

¹⁷ Por lo demás, resulta interesante para lo que vendrá después notar una clara

CUADRO 6. Coeficientes salariales (% de salarios en el PIB-CF/% de asalariados en la población ocupada) en diversos países desde 1970

| Año | Francia | Italia | Gran Bretaña | R. F. de Alemania | EE UU | Japón | España |
|------|---------|--------|--------------|-------------------|-------|-------|--------|
| 1970 | 0,72 | 68,17 | 0,75 | 0,72 | 0,75 | 0,71 | 0,78 |
| 1971 | 0,72 | 70,24 | 0,73 | 0,73 | 0,74 | 0,75 | 0,79 |
| 1972 | 0,72 | 69,32 | 0,74 | 0,73 | 0,73 | 0,75 | 0,79 |
| 1973 | 0,71 | 69,98 | 0,73 | 0,74 | 0,73 | 0,76 | 0,79 |
| 1974 | 0,73 | 70,29 | 0,75 | 0,75 | 0,74 | 0,79 | 0,78 |
| 1975 | 0,76 | 73,37 | 0,78 | 0,75 | 0,73 | 0,83 | 0,79 |
| 1976 | 0,76 | 72,01 | 0,74 | 0,74 | 0,72 | 0,83 | 0,80 |
| 1977 | 0,76 | 72,51 | 0,73 | 0,73 | 0,72 | 0,83 | 0,79 |
| 1978 | 0,76 | 72,47 | 0,72 | 0,73 | 0,72 | 0,82 | 0,78 |
| 1979 | 0,76 | 70,47 | 0,73 | 0,72 | 0,72 | 0,81 | 0,78 |
| 1980 | 0,77 | 70,14 | 0,75 | 0,76 | 0,73 | 0,80 | 0,77 |
| 1981 | 0,78 | 71,17 | 0,75 | 0,74 | 0,72 | 0,81 | 0,78 |
| 1982 | 0,78 | 71,09 | 0,74 | 0,73 | 0,74 | 0,81 | 0,76 |
| 1983 | 0,77 | 71,60 | 0,72 | 0,71 | 0,73 | 0,81 | 0,77 |
| 1984 | 0,76 | 70,17 | 0,72 | 0,70 | 0,72 | 0,80 | 0,74 |
| 1985 | 0,75 | 69,58 | 0,72 | 0,69 | 0,72 | 0,79 | 0,73 |
| 1986 | 0,73 | 68,21 | 0,73 | 0,69 | | | 0,71 |
| 1987 | | | | | | | 0,71 |

Fuente: Elaborado a partir de las fuentes siguientes: PIB y rentas salariales: OCDE. *National Accounts 1960-87*, París, 1989. Población ocupada civil total y asalariada: OCDE. *Labour Force Statistics 1965-1988*, París, 1987. El año 1986 procede de Eurostat, *Empleo y paro*, Luxemburgo, 1988. Los datos de España de Banco de Bilbao, *Informe Económico 1987*, Madrid, 1988.

1980, el esfuerzo de moderación salarial y de recomposición del excedente empresarial ha puesto a los asalariados al mismo nivel que en los otros seis países considerados. Este hecho podría quizás desenvolver protagonismo a la cuota salarial en el desencadenamiento de la crisis: puede que los costes salariales no subieran en relación a 1970, pero eran superiores a los de nuestros cada vez más directos competidores al liberalizarse la economía cara a la entrada en la CEE.

uniformidad en la pauta de variaciones de la cuota del trabajo ajustada, por lo demás pequeñas. Al menos en los países europeos, la cuota salarial alcanza su máximo hacia 1975 y desciende en los últimos años. Yábar y su equipo (en el único estudio que he encontrado sobre distribución funcional de la renta en España) realizan estas mismas comparaciones ajustadas y notan la misma subida hacia mitad de los setenta. No se arriesgan, sin embargo, a comparaciones directas entre países (Yábar, 1982).

3. La complejidad del excedente de explotación

Sólo en la pequeña medida en que no se han compensado mutuamente las oscilaciones de las rentas salariales y las mixtas, tienen que haber afectado a los demás componentes del excedente bruto de explotación. ¿Cómo y a cuáles?

Volvamos al cuadro 1. Desde 1970, la suma de intereses y dividendos con el ahorro bruto de las empresas sufre variaciones interanuales bastante leves: era del 16,1% del total del PIB en 1970, tuvo su punto mínimo en 1976 al descender a 13,9 (2 puntos respecto a 1970), y en 1977 ya estaba al nivel de 1970, para crecer ininterrumpidamente hasta 1987, en que llega a la cuota récord del 22,3 del PIB (siempre inversamente a la suma de las rentas del trabajo y de las mixtas. Como hemos visto, son estas últimas, no las salariales las que, una vez ajustadas, suben hacia 1976).

El componente que menos varía es el ahorro bruto de las empresas. La mayor parte de los años oscila décimas en torno al 13%, pero tiene *dos baches* en los años 1976 y 1981 a 1983. Intereses y dividendos, en cambio, aumentan ininterrumpidamente, del 2 al 7% entre 1970 y 1987.

¿Qué puede concluirse? Dado el ascenso de intereses y dividendos, la convencionalidad de las amortizaciones y la rapidez con que se recupera de sus descensos el ahorro de las empresas, parece como si, quitando del «excedente bruto» las rentas mixtas, fueran intereses y dividendos lo que ha crecido a costa de los salarios desde 1980, mientras que el ahorro de las empresas se ha limitado a sufrir un bache de un año en 1976 y uno de tres entre 1981-1983, el último claramente sin ninguna relación con las rentas salariales. En fin, lo que parece claro con rentas del trabajo y excedente bruto agregados, se vuelve muy confuso cuando se desagregan en sus componentes.

4. La correspondencia entre excedente, ahorro e inversión

Hemos visto que en realidad la cuota salarial no subió sino porque subió el porcentaje de asalariados y cambió la importancia de los sectores; que sin embargo era mayor que en otros países industrializados (excepto Japón); que en todo caso es difícil señalar, con los datos de la CNE, un componente del excedente bruto que haya disminuido de un modo apreciable y continuo, y que, en cambio, en los últimos años sí ha disminuido la cuota salarial y ha aumentado

el ahorro de las empresas a niveles nunca antes alcanzados. Pues bien, aún cuando estos argumentos empíricos fueran defectuosos y efectivamente la cuota salarial hubiera aumentado en los setenta a costa del beneficio empresarial, todavía habría que mostrar el porqué y el cómo de la influencia negativa de este hecho en el ahorro y en la inversión.

Pero en vez de *mostrarse*, esto suele *suponerse* en los modelos. Los modelos neokeynesianos suelen suponer sin más que las rentas salariales se consumen íntegramente, y que sólo los capitalistas ahorran (Mitra, 1980). Los marginalistas suponen que la propensión marginal al ahorro aumenta con la renta, de modo que éste disminuye al aumentar los salarios en la medida en que éstos vayan a las categorías de ingresos más bajas. Pero de nuevo aquí pueden estarse construyendo modelos muy alejados de la realidad. Es evidente, en primer lugar, que en la realidad el ahorro no procede sólo ni principalmente de las empresas, sino de los hogares, incluidos los asalariados. En segundo lugar, hemos visto que la correspondencia entre rentas del trabajo y niveles de ingresos bajos es muy pequeña. Por último, las investigaciones empíricas no parecen detectar las diferencias previstas por la teoría marginalista en la propensión marginal a ahorrar entre la gente rica y la pobre¹⁸.

Por otro lado, aún cuando la correspondencia fuera fuerte y no ahorrran ni los asalariados ni los pobres, hay todavía un largo camino de tentaciones entre las rentas del capital y la inversión productiva. En efecto, la inversión no depende por igual de todas las rentas no salariales. No depende de los alquileres imputados, desde luego, ni de las amortizaciones. Depende *negativamente* de los costes financieros, o remuneración del capital ajeno a la empresa. En las series del Banco de Bilbao estos costes aparecen unidos a los dividendos, pero que son los intereses o costes financieros lo que crece sin interrupción desde 1975-77 (de 3,7 en 1975 a 6,76 del PIB en 1988) es lo que se desprende de una desagregación realizada por

¹⁸ Véanse, por ejemplo, los resultados del estudio de F. Andrés Orizo hacia 1978 (Andrés Orizo, 1979: 117 y ss.). Las actitudes son mucho más favorables al ahorro entre los grupos de status medio y bajo que entre los de status alto, que tienen mayor propensión al consumo. Estos, naturalmente, ahorran más porque tienen más (aunque en conjunto ahorran menos porque son menos) pero pensando en un «fondo de maniobra» y ahorro para el consumo próximo, mientras que los de status medio son los que en mayor proporción «piensan que los depósitos pueden servir a un fin de rentabilidad, de acumular o multiplicar el valor del capital e incluso de crear un fondo de inversión, de contar con un patrimonio familiar» (p. 134).

Alcaide (1989, tabla 2). Depende positivamente del ahorro de las empresas, que descendió, como hemos visto, su participación —y su volumen absoluto— en los dos períodos más agudos de la crisis, 1975-76 y 1981-82, pero que se recuperó rápidamente. Pero no depende directamente, pues no es el beneficio actual, sino el beneficio esperado y las alternativas a la inversión lo decisivo. Por ejemplo, Garrido, Sanromá y Trullén (1983) han intentado seguir la pista al ahorro neto de las empresas. Ha sido superior, según ellos, entre 1977 y 1982 a la inversión, porque si no se ha consumido como dividendo, se ha aplicado primariamente al saneamiento financiero y a colocaciones en activos financieros (rentables ambos dados los altos tipos de interés), al ajuste de plantillas y a la inversión... en el exterior (1987: 767).

En suma, la correspondencia entre renta del capital, ahorro e inversión puede resultar en la realidad más frágil todavía que sus antecesoras en la cadena. El canal que pretende llevar desde la estática de la distribución funcional de la renta a la caída de la inversión y el empleo parece tener demasiados escapes como para contener algo al llegar a su destino.

5. El nexo causal entre distribución y ciclo económico

Si es que tal canal existe en absoluto. Pues podemos, quizás, tras todos estos análisis, recomponer la evolución del cuadro general de modo más inteligible si cambiamos ligeramente la perspectiva. En lugar de suponer que la distribución influye en el ciclo, podemos pensar que es el ciclo lo que influye en la distribución. Si el producto disminuye o un factor (como el petróleo) se encarece, sufre en primer lugar el empresario, que luego se las ha de arreglar para trasladar los costes. Se trata de un proceso inercial: si contemplamos los porcentajes de variación sobre el año anterior (cuadro 7), se advierte fácilmente que lo primero que hacen las subidas del crudo es afectar los resultados de las empresas, tanto en 1975-76 como en 1980-81. Los salarios no se ven afectados hasta más tarde, cuando se produce el ajuste (o moderación salarial), en 1979 y 1983-86. Y a la inversa, cuando repunta la actividad, lo primero que crece son los beneficios (como en 1977 y 1984) y el efecto se traslada posteriormente (quizá) a los salarios. En el primer caso, la participación del ahorro de las empresas en el PIB caerá, no porque los salarios hayan subido más de lo que solían, sino porque el excedente es la parte dir...

CUADRO 7. Evolución de la renta y los factores de producción
(Porcentaje de variación sobre el año anterior.
A los precios corrientes de cada año)

| Año | RN (precios mercado) | Impuestos indirectos, netos de subvenciones | PIB (coste de factores) | Rentas de trabajo | Rentas mixtas | Intereses y dividendos | Ahorro bruto de las empresas | Rentas Sector Pública |
|------|----------------------------|--|-------------------------------|-------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1971 | 13,1 | 5,3 | 13,4 | 15,8 | 11,4 | 22,4 | 11,4 | 0,7 |
| 1972 | 18,2 | 20,0 | 17,2 | 21,5 | 11,4 | 10,9 | 16,6 | 13,0 |
| 1973 | 21,2 | 27,4 | 20,1 | 21,9 | 17,5 | 33,3 | 15,2 | 26,4 |
| 1974 | 22,4 | 4,4 | 23,8 | 24,0 | 24,6 | 45,4 | 15,9 | 28,1 |
| 1975 | 16,5 | 5,0 | 18,2 | 21,9 | 13,6 | 35,8 | 7,6 | 22,7 |
| 1976 | 20,0 | 20,2 | 20,3 | 23,0 | 18,7 | 16,0 | 13,9 | 17,0 |
| 1977 | 26,7 | 25,2 | 27,0 | 27,0 | 17,4 | 37,2 | 49,1 | 26,3 |
| 1978 | 22,3 | -0,7 | 23,6 | 22,6 | 17,8 | 51,1 | 35,6 | 10,3 |
| 1979 | 16,6 | 25,4 | 16,6 | 16,6 | 12,4 | 30,4 | 19,1 | 18,6 |
| 1980 | 14,8 | 15,4 | 15,6 | 13,3 | 23,8 | 26,9 | 6,2 | 18,9 |
| 1981 | 10,1 | 30,8 | 10,8 | 12,0 | 10,6 | 37,7 | -7,9 | 22,1 |
| 1982 | 14,9 | 13,7 | 15,3 | 13,1 | 19,4 | 10,8 | 16,8 | 24,2 |
| 1983 | 13,0 | 28,2 | 12,8 | 13,0 | 13,0 | 11,0 | 11,6 | 16,5 |
| 1984 | 12,7 | 18,4 | 12,6 | 6,7 | 11,4 | 22,0 | 43,7 | 0,4 |
| 1985 | 11,7 | 24,3 | 10,3 | 9,1 | 6,2 | 18,8 | 15,1 | 24,0 |
| 1986 | 15,8 | 42,8 | 12,5 | 12,3 | 7,8 | 12,3 | 19,6 | 19,4 |
| 1987 | 11,1 | 10,5 | 11,3 | 11,9 | 10,0 | 10,0 | 11,1 | 15,2 |

Fuente: Banco Bilbao-Vizcaya, *Informe Económico 1987*, Bilbao, 1988.

afectada. En el segundo caso, no se trata de que los salarios bajen más que anteriormente (si es que bajaban), sino de que previamente aumentan los beneficios ¹⁹.

Lo anterior contradice lo que la mayor parte de nuestros economistas han dicho sobre nuestra crisis. Por desgracia para mis ilusiones de originalidad coincide con lo que los economistas, con rara unanimidad ²⁰, han dicho sobre la relación entre ciclos económicos

¹⁹ Es evidente que nos encontramos en este instante en esta fase del ciclo.

²⁰ La calificación de «rara unanimidad» es de John King y Philip Regan, en la p. 17 de *Relative income shares*, Londres, Macmillan. Participa de ella Ana Yábar en su estudio sobre la distribución funcional en España: «Las rentas no salariales en a lo largo del ciclo económico, variando la participación de las rentas no salariales en sentido procíclico y fluctuando la participación salarial de modo inverso, es decir, elevándose en la depresión y reduciéndose durante la fase de auge» (Yábar, 1982: 207). O, como lo dice Osberg: «Cuando hay un boom, el output se expande y con

Otoño de 1989

y distribución funcional y con lo que encuentran los estudios económicos ²¹.

A la vista de todo esto, en suma, uno se siente inclinado a mirar con simpatía a quienes han minimizado el impacto de los salarios sobre la crisis y han subrayado el papel de las subidas de la energía y de los tipos de interés ²².

IV. Conclusiones

Creo que la argumentación que precede hace dudar seriamente sobre la adecuación de las estadísticas de la distribución funcional de la renta para los dos usos políticos, en cierto modo opuestos, de servir de testigo de la equidad en la distribución personal y de servir de apoyo a las políticas de moderación salarial y flexibilización del mercado de trabajo. Para concluir, más que resumir lo dicho, voy a hacer algunas consideraciones de tipo general.

La primera es de tipo político. Si las subidas de salarios no fue-

el la productividad, al usarse más intensivamente la planta y el equipo existentes; pero la inercia de los convenios colectivos plurianuales puede recluir a muchos trabajadores en salarios muy fijos. Los beneficios tenderán a subir más deprisa que los salarios y a incrementar su participación en la renta nacional. A la inversa, en una recesión económica, los beneficios caerán más deprisa que los salarios y la parte del capital tiende a decrecer. Por esto, suele ser un tanto equívoco tomar la evidencia de un solo año como indicador de la «parte del capital» o de la «parte del trabajo», pues deberían promediarse a lo largo de todo el ciclo económico» (Osberg, 1984: 88).

²¹ El estudio de Nolan estima que, en Gran Bretaña, la elasticidad de las cuotas respecto a las variaciones en la utilización de la capacidad productiva es de -0,11 para las rentas del trabajo, +0,07 para las del autoempleo y de 0,04 para alquileres, intereses y dividendos. Es decir, que aumentando en un 10% el uso de la capacidad instalada, la parte del trabajo disminuiría en 1,1%, tanto como aumentaría el «excedente bruto», y a la inversa si el uso disminuyera (Nolan, 1987: 49). En España, el estudio ya citado de Sebastián concluye que «en contra de lo esperado, la tasa de crecimiento en términos reales de la retribución por trabajador no parece significativa» (Sebastián, 1987: 809).

²² Alvaro Espina afirmaba en 1982: «Una vez descontado el impacto de la productividad, los costes laborales unitarios alcanzaron su máximo en 1975. Desde entonces se ha producido una reducción de los costes laborales hasta alcanzar en 1982 una proporción respecto al valor unitario similar a la de 1964. No puede seguir manteniéndose que la escasa inversión se deba a la caída del excedente. Tampoco puede decirse que la escasa propensión a crear empleo de la inversión se sigue debiendo a unos precios relativos adversos del factor trabajo» (Espina, 1982: 107).

ron un desencadenante de la crisis, ¿significa esto que es ineficaz o injusta la política económica —bien claramente reflejada en las series desde 1983— de bajar la remuneración de los asalariados y aumentar la del capital y las empresas para salir de la crisis?

Mi respuesta sería que no tiene por qué ser ineficaz. Ir a sus causas no es la única manera de controlar un fenómeno; siempre son posibles otros tipos de adaptaciones y reacciones. Y tampoco tiene que ser necesariamente injusta. Esto puede ser difícil de aceptar, pues aquí a la noción de causa se le añade la de culpa: parece evidente que quien no es el causante no puede ser tampoco el culpable, y que es siempre injusto que alguien pague por lo que no ha hecho. Por desgracia, la justicia así entendida no vuelve aquí las cosas a su estado originario, y suele resultar a la postre más injusta por ser ineficaz. Si cargar los costes del petróleo sobre los asalariados es eficaz para salir de la crisis, la justicia de la medida no depende de si los salarios causaron o no la crisis en el pasado, sino de sus consecuencias presentes y futuras, públicamente discutidas y aclaradas. Las políticas sociales no se deberían legitimar por sus orígenes, sino por sus resultados.

De hecho, sin embargo, la confusión entre causa y culpa es muy fuerte, y las políticas —en este caso de moderación salarial y flexibilidad del mercado de trabajo— se legitiman mejor si se demuestra, no que son buenos remedios contra la crisis, sino que se dirigen contra sus culpables. No encuentro razón mejor que ésta para la insistencia en que los salarios han sido o no la causa de la crisis en el pasado.

Por otro lado, creo que la exposición anterior suscita algunos problemas interesantes de tipo empírico. Uno es el de la descomposición de la distribución personal de la renta según sus fuentes y, en general, el de la compleja relación entre la distribución funcional y la personal, que remite a la actuación redistribuidora del gasto público. Otro, de relevancia política menos aparente, es el que plantea la enorme regularidad de los coeficientes salariales en los diversos países y la excepción de España y Japón.

A su vez, esto lleva al problema más bien teórico de los supuestos simplificadores de los modelos. Los modelos se construyen a base de simplificaciones que pueden resultar admisibles aisladamente y desastrosas en conjunción. Tal ocurre, típicamente, con el producto de una cadena de correspondencias imperfectas como la de cuota salarial-clase obrera-pobreza-consumo. Cuando las correlaciones son de 1, el resultado de multiplicar infinitas de ellas sigue siendo uno.

Cuando son, digamos, de 0,50, el resultado de multiplicarlas una sola vez es ya 0,25. Las ciencias sociales están llenas de tales modelos urgentemente necesitados de medición: por ejemplo, los modelos de clases sociales y los modelos de ahorro e inversión.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albarracín, Jesús (1987), «El fundamento empírico de las repercusiones del crecimiento de los salarios sobre el empleo» en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 715-722.
- Alcaide Inchausti, Julio (1989), *La distribución de la renta española en la década de los ochenta*, Documento de Trabajo 39, Madrid, Fundación FIES.
- Andrés Orizo, Francisco (1979), *Cambio sociocultural y comportamiento económico*, Madrid, CIS.
- Banco Bilbao Vizcaya, Servicio de Estudios (1988), *Informe económico 1987*, Bilbao.
- (1985), *Informe Económico 1984*, Bilbao.
- Banco Urquijo. Servicio de Estudios (1982), *La economía española en la década de los ochenta*, Madrid, Alianza.
- Cramer, Alphons (1985), «Soziale Ungleichheit am Beispiel der Einkommensverteilung», en Ferdinand Bauer y otros, *Zur Gesellschaftstruktur der BRD*, Münster, Westfälisches Dampfboot, pp. 149-198.
- Espina, Alvaro (1987), «Salarios, beneficios y empleo», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987).
- Espina, Alvaro; Fina, Lluís; y Sáez, Felipe (comps.) (1987), *Estudios de economía del trabajo en España. II. Salarios y política de rentas*, Madrid, Centro de Publicaciones del MTSS.
- Feinstein, C. H. (1968), «Changes in the distribution of National Income in the United Kingdom since 1860», en J. Marchal y B. Ducros (comps.), *The distribution of National Income*, Londres, Macmillan.
- Garrido i Torres, Antoni; Sanromá y Meléndez, Esteve; y Trullén i Thomás, Joan (1987), «De la moderación salarial a la recuperación de la inversión: crítica de una cadena causal», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 737-768.
- INE, *Contabilidad Nacional de España*, anual.
- King, John y Regan, Philip (1976), *Relative income shares*, Londres, Macmillan.
- Kravis, M. A. (1962), *The structure of income*, Filadelfia, Univ. of Pennsylvania Press.

- Lorente, José Ramón (1987), «Notas críticas sobre las estadísticas salariales españolas», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 979-988.
- Malo de Molina, José Luis; y Ortega, Eloísa (1987), «El excedente bruto de explotación en la industria española y aproximaciones a la evolución de la tasa de rentabilidad», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 695-712.
- Mitra, Ashok (1980), *The share of wages in National Income*, Calcuta, Oxford Univ. Press.
- Nolan, Brian (1987a), *Income distribution and the macroeconomy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Osberg, Lars (1984), *Economic inequality in the United States*, Nueva York, Sharpe.
- Peraita de Grado, Carlos y Manuel Sánchez Moreno (1987), «Medición de las participaciones de la participación salarial en el valor añadido bruto de la industria: 1964-1981», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 789-800.
- Sebastián, Carlos (1987), «Una nota sobre la generación y utilización del excedente empresarial en la industria española», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 801-815.
- Toharia Cortés, Luis (1987), «La distribución funcional de la renta en España», en Espina, Fina y Sáez (comps.) (1987), pp. 723-735.
- Wright, Erik O. (1989), «Rethinking, once again, the concept of class structure», manuscrito para ser incluido en Varios, *Debates on classes*, Londres, Verso (de próxima aparición).
- Yábar Sterling, Ana (dir.) (1982), *La distribución funcional de la renta en España y en la Comunidad Económica Europea*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

Resumen. Este trabajo estudia la relación entre la distribución funcional de la renta, los factores de la producción y las clases sociales. Analiza la evolución de la distribución funcional de la renta en España, la compara con la de otros países y examina la relevancia de sus cambios para la distribución personal de la renta y para el ciclo económico, particularmente para la última crisis.

Abstract. This work studies the relationship between functional income distribution, factors of production and social classes. It discusses the evolution of functional income distribution in Spain, compares it with other countries' evolutions and considers the relevance of its changes to personal income distribution and the trade cycle, particularly during the last crisis.

Jugando a ser trabajadores cualificados

Cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación
laboral entre los obreros del automóvil de Coventry

Paul Thompson *

El concepto de cualificación ha sido fundamental en la cultura europea durante siglos. La palabra inglesa *skill* procede del antiguo nórdico, y ya en su uso medieval tenía el doble sentido de razonamiento mental y capacidad práctica. Hoy en día sigue conservando esta fuerte ambivalencia, sobre todo cuando es aplicada al trabajo.

Esta antigua y evocadora palabra muestra también el rasgo insólito de ser importante tanto para los intelectuales como para los obreros. Economistas e historiadores, desde Adam Smith en el siglo XVIII hasta David Landes hoy, han descrito una y otra vez cómo el nacimiento del mundo occidental se basó en el desarrollo del trabajo especializado y cualificado. Los críticos sociales, desde Marx, Ruskin y Morris a mediados del siglo XIX hasta el sociólogo contemporáneo Braverman, han insistido con igual contundencia en las contradicciones inherentes a esta especialización y en su consiguiente capacidad de destrucción, si bien en última instancia progresiva como motor del cambio social. Pues la lógica de esta división del trabajo en el capitalismo, a menos que sea rechazada, será una forma de trabajo finalmente tan restringida, tan «descualificada» que sofocará la creatividad humana, hasta que por último, cuando las máquinas sustituyan a las personas, los trabajadores estén de más ¹.

* «Playing at being skilled men: factory culture and pride in work skills among Coventry car workers». Traducción de Pilar López Máñez.
* P. Thompson es profesor de la Universidad de Essex.
¹ David Landes, *The unbound Prometheus*, 1965 [*Progreso tecnológico y Revolución Industrial*, Madrid, Tecnos, 1979.] Harry Braverman, *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the 20th century*, 1974.

Estas mismas creencias, y estos mismos temores, han sido compartidos durante al menos 150 años en Gran Bretaña por un movimiento obrero nacido de la reivindicación de una justa retribución para el trabajo cualificado. La defensa de la cualificación ha sido una parte fundamental de su estrategia desde el principio. Y ha habido un largo debate histórico —que se remonta al propio Engels— sobre si la creación de una elite obrera cualificada, la «aristocracia del trabajo», fue un factor clave para impedir la aparición en Gran Bretaña de la clase obrera revolucionaria que Marx y Engels habían anunciado o, alternativamente, para ofrecer una dirección eficaz de lo que ha seguido siendo hasta hoy el movimiento sindical más sólidamente organizado del mundo ².

Aunque en este artículo me centraré en la cultura de fábrica de la industria británica del automóvil, el material que utilizo procede de un proyecto de investigación conjunta angloitaliano sobre los obreros del automóvil en Coventry y Turín. Hemos combinado la investigación documental con los datos de un centenar de entrevistas en cada ciudad, incluyendo relatos de vivencias laborales a lo largo de cuatro generaciones, desde la década de 1920 hasta el presente ³. Aunque nuestra comparación no está todavía terminada, indudablemente ha cambiado mi postura hacia los datos de Coventry. Buena parte de lo que damos por supuesto en la experiencia histórica británica se convierte rápidamente, en un contexto comparativo, en algo insólito y necesitado de una explicación especial.

Un ejemplo inmediato es la propia palabra *skill*, para lo que no hay un equivalente directo en italiano, ni de hecho en francés o incluso en alemán o sueco contemporáneos; sólo el inglés ha conservado todo su sentido original. En italiano, al obrero cualificado se le llama, en un sentido algo más preciso y restringido, «un operaio

² El debate es estudiado en Robert Gray, *The aristocracy of labour in 19th century Britain*, 1981.

³ «A comparative study of car workers in Britain and Italy». El proyecto ha sido subvencionado por el Leverhulme Trust, y estoy especialmente agradecido por su ayuda. También me gustaría dar las gracias a la Nuffield Foundation, con una de cuyas becas pude trabajar durante tres meses en Turín. El éxito del proyecto se debió en especial al trabajo de Linda Grant como responsable del mismo; las entrevistas fueron realizadas sobre todo por ella y Peter Lynam. Además realizamos algunas entrevistas a directores de empresas. La investigación italiana fue subvencionada por el Gobierno Provincial y dirigida por Luisa Passerini: véase especialmente su *Torino operaia e fascismo*, Roma, 1984 (trad., *Fascism and popular memory: the cultural experience of the Turin working class*, Cambridge, 1987).

specializzato» o «un operaio qualificato». La idea de cualificación no es un principio fundamental de la organización sindical en Italia, y en la Fiat, por lo que respecta a la experiencia cotidiana, los niveles de cualificación representan simplemente una graduación de las retribuciones definida por la compañía. En cambio, al contar la historia de su vida, el obrero medio de la Fiat está sin duda sumamente interesado en presentarse como poseedor de una cualificación laboral real, aun cuando la base para ello parezca débil. «Cualificación» es, en resumen, un concepto controvertido, un concepto visto de forma distinta, incluso frente a una tecnología común, en las distintas culturas occidentales, por los empresarios y los trabajadores, e incluso en la misma fábrica.

Hecha esta advertencia, volvamos al obrero del automóvil de Coventry.

La descualificación en la fabricación de automóviles, que empezó siendo un oficio artesanal de lujo de mecánicos y carroceros cualificados y se transformó en la industria clásica de la producción con cadena de montaje semicualificada y repetitiva, es una historia bien conocida. Henry Ford había hecho ya un mito de ella antes de que los trabajadores de la Ford comenzaran a revelar su cara más sombria ⁴. Se podría pensar que quedaba muy poco que decir al respecto; pero en realidad no se ha escrito jamás un estudio histórico serio de los trabajadores británicos del automóvil.

Está ya claro que la historia es mucho más compleja. Puede que en las primeras generaciones los obreros del automóvil de Coventry fueran cualificados, pero no eran combativos ni ricos; por el contrario, entre ellos la sindicación era escasa, la inseguridad constante y el despido habitual durante los períodos de inactividad de la industria. La seguridad y regularidad de los salarios y la sindicación no llegaron hasta la década de 1940 ⁵. Tampoco podemos suponer, partiendo de las cifras actualmente disponibles, que hubo un proceso de franca «descualificación» en la industria. Estas cifras muestran,

⁴ Henry Ford, *My life and work*, 1923; Beynon, ob. cit.; *Television History Workshop, Making cars*, 1985; Andrew Friedman, *Industry and labour: class struggle at work and monopoly capitalism*, 1977.

⁵ Steven Tolliday y Jonathan Zeitlin (comps.), *The automobile industry and its workers*, Cambridge, 1986; Jack Jones, *Union man, an autobiography*, 1986, pp. 87 ss.

sorprendentemente, que en 1980 el 36 % de todos los trabajadores manuales en la industria del automóvil a nivel nacional trabajan en oficios donde era habitual entrar como aprendices, frente al 45 % de los que trabajaban como ajustadores y montadores semicualificados; mientras que los censos de población de 1971 y 1981 sólo dan a los montadores de las cadenas repetitivas unos porcentajes, escasamente creíbles, del 13 % y el 10 % de los trabajadores manuales de la industria del automóvil respectivamente. No hay cifras seguras para el propio Coventry. De hecho, la historia más reciente y autorizada de la industria automovilística en la ciudad elude el problema y no ofrece ningún análisis o cuadro de los niveles de cualificación⁶.

Tal vez esta obcecación tenga un significado: los historiadores de Coventry, como sus obreros, consideran la cualificación como un axioma que no necesita demostración, desafiando igualmente la lógica de la tecnología. Pero es este desafío el que necesita una explicación. En los períodos de prosperidad, como ha demostrado Craig Littler, la división del trabajo puede avanzar sin grandes fricciones. La Fiat ha estado entre las primeras empresas mundiales a la hora de aplicar esta lógica a la fabricación de automóviles durante setenta años. En el período de entreguerras creó las fábricas de producción en serie más avanzadas de Europa, y desde 1970 ha estado a la vanguardia de la automatización de las fábricas de automóviles. Sin embargo, hasta 1980 este mismo vanguardismo trajo consigo una expansión tan rápida que, con la continua contratación de nuevos trabajadores, pocos obreros de la Fiat experimentaron personalmente la descualificación. Los obreros cualificados de una generación se convertían en los capataces de la siguiente, y así sucesivamente⁷.

⁶ *Employment Gazette*, LXXXVIII, 1980, pp. 634-641; Marsden *et al.*, pp. 68-69; véase nota 4; David Thoms y Tom Donnelly, *The motor industry in Coventry since the 1890s*, 1985.

⁷ Littler, *ob. cit.*, p. 141. Una reciente encuesta entre trabajadores manuales de la Fiat demostró que el 68 % de los emigrantes del Sur y de las islas eran obreros no cualificados, el 7 % eran obreros cualificados y el 2 % capataces, mientras que el 41 % de los nacidos en el noroeste de Italia eran obreros no cualificados, el 21 % eran obreros cualificados y el 10 % capataces. Estos últimos incluyen tanto a los nacidos en la ciudad como a los emigrantes rurales del Piamonte. En el conjunto de la población activa de Turín en 1981, el 45 % eran directivos, profesionales o administrativos, el 14 % capataces u obreros cualificados y el 10 % obreros semicualificados o no cualificados; entre los emigrantes del Sur o de las islas eran el 19, el 22 y el 34 % respectivamente. En la Fiat, el 67 % del personal directivo y administrativo había nacido en el noroeste, el 57 % en la propia ciudad, y el 11 % en el Sur y las islas; entre los trabajadores manuales, el 36 % (23 %) y el 49 %. Alberto Baldissera,

La historia industrial de Coventry ha sido mucho más accidentada. Partiendo de una base inicialmente más amplia, su industria del automóvil creció más lentamente, y aunque se convirtió en la principal ciudad productora de automóviles de Gran Bretaña, nunca se concentró en un solo fabricante dominante. Desde 1945, la ciudad ha perdido sus fábricas aeronáuticas y ha visto cómo la industria británica de la motocicleta, de la que también era el centro, era barrida por la competencia extranjera⁸. La propia industria del automóvil, tras un esporádico período de auge durante la posguerra, se quedó estancada en la década de 1960 y desde mediados de la de 1970 comenzó a desintegrarse rápidamente. Los obreros del automóvil de Coventry se vieron así atrapados. Tienen una amarga experiencia personal del triste final de la carrera internacional por el progreso tecnológico, en forma tanto de descualificación como de paro. Este es el contexto de su ininterrumpida creencia en la cualificación, su notable recreación de un mundo artesanal mítico en la era de la cadena de montaje, su cultura de fábrica retardadamente resistente.

Coventry no es una gran ciudad, pero sí una ciudad antigua. Su población pasó de 106 000 habitantes en 1911 a más de 300 000 en la década de 1960. En 1907 tenía 9 000 obreros en el metal y la fabricación de maquinaria, la industria del automóvil y de la motocicleta, y en 1966 123 000, más de la mitad de su población activa. De las doce empresas automovilísticas y aeronáuticas con más de 1 000 trabajadores en 1969, sólo tres de ellas permanecen aún abiertas: Massey Ferguson (tractores), Jaguar y Peugeot (antes Talbot). El desempleo en 1984 llegaba al 18 % y en algunas partes de la ciudad superaba el 40 %. Las perspectivas parecen hoy tanto más negras por cuanto, para la gente de Coventry, el orgullo por la cualificación laboral, que ya no parece necesaria, es algo más que una cuestión personal. Es esencial para la tradición histórica de su ciudad.

El Coventry medieval, cuyas torres de piedra roja se alzan todavía por encima del centro de la ciudad, fue una ciudad de mercaderes de lana, tintoreros y tejedores. Tras una época de decadencia, resucitó como pequeño centro de tejedores de cintas y relojeros artesanales. Sus habitantes se opusieron tan tenazmente al trabajo en la

⁸ *Alle origini della politica della disuguaglianza nell'Italia degli anni 80*, mecanografiado, 1982; Censo de 1981.

⁹ B. M. D. Smith, *The history of the British motor industry, 1945-1975*, 1981.

fábrica que algunos empresarios locales construyeron para ellos hileras de casas con una máquina de vapor en un extremo para proporcionar energía a los talleres domésticos; pero sus industrias acabaron por hundirse totalmente frente a la competencia extranjera más mecanizada. Sin embargo, en la década de 1890 la ciudad conoció un nuevo auge con el desarrollo de la industria de la bicicleta, basada una vez más al principio en los pequeños talleres, pero en esta ocasión con un alto grado de división encubierta del trabajo, dado que su éxito se debió a un sistema descentralizado de piezas intercambiables. Estos talleres sirvieron de base a las industrias de la motocicleta, la máquina-herramienta, el avión y el automóvil, que se convirtieron en el puntal de la economía de Coventry hasta la década de 1970⁹.

Todas estas industrias avanzaron más o menos decididamente hacia la producción en serie a lo largo de las décadas; sin embargo, la importancia del obrero cualificado por la imagen que la ciudad tenía de sí misma demostró ser resistente. Los *freemen* (hombres libres) de Coventry habían sido sus únicos ciudadanos con derecho a voto hasta mediados del siglo XIX, y en aquella época para un hombre no completar su aprendizaje no era sólo un inconveniente en el trabajo, sino también un motivo de vergüenza social: «Nunca llegó a ser un *freeman* [...] Lleva algún tiempo conseguir que esto se olvide, es una desgracia.» Sin embargo, todavía en la década de 1930, mucho después de la llegada de la democracia electoral plena, el hecho de que sólo los trabajadores especializados que hubieran pasado por un aprendizaje pudieran ser *freemen* seguía contando socialmente. «Al igual que entre los antiguos tejedores de Coventry y los gremios, era una cosa a la que se daba mucha importancia, el hecho de que hacías tu aprendizaje, lo acababas, y te convertías en un buen ciudadano»¹⁰.

Durante la segunda guerra mundial, la mayor parte del centro de la ciudad de Coventry fue reducida a ruinas por las incursiones aéreas alemanas. Su reconstrucción y la prosperidad de la posguerra fueron consideradas como otra milagrosa resurrección histórica. Coventry era la ciudad del ave fénix. Cuarenta años después, en la inauguración de una exposición sobre los bombardeos aéreos, el alcalde de la ciudad afirmaba que Coventry no sólo tenía «una tre-

⁹ John Prest, *The Industrial Revolution in Coventry*, 1981; Friedman, ob. cit.
¹⁰ Entrevista 33, p. 3 (núm. 1907: hablando de su padre); ent. 11, p. 78 (núm. 1922).

menda historia», sino también «un tremendo futuro [...] Siempre ha salido bien librada gracias a la cualificación de sus gentes». Como decía una mujer, «el espíritu del ave fénix estaba en cada uno de nosotros, y reconstruimos una gran ciudad de las cenizas, construimos la industria, y nos estamos adaptando a un nuevo futuro ahora»¹¹. El misterioso poder de la ciudad procedía, en resumen, de la cualificación de sus gentes.

Su fe en la cualificación no era del todo irreal. Sin duda había, y sigue habiendo, una «auténtica cualificación» en la industria del automóvil¹². La empresa más prestigiosa de Coventry desde la década de 1900 hasta la de 1930 fue la Daimler. Un hombre que empezó a trabajar allí a finales de la década de 1930 recuerda la fuerte impresión que le produjo entrar, el primer día de trabajo, en «un taller enorme [...] terriblemente ruidoso [...] Sólo había luces encima de las máquinas: todo el resto del techo y demás estaba en completa oscuridad [...] Y el olor de la grasa [...] Este taller fue un trauma». Sin embargo, la reputación de la Daimler se basaba sobre todo en la calidad de sus productos, más que en la cantidad. Un obrero semicualificado recuerda haber trabajado, también en la década de 1930, durante más de seis meses en la fabricación de un Daimler para el rey de Egipto. El proceso se inició cuando llevó los planos del coche

al almacén de madera. Luego ibas al taller, donde estaba la maquinaria, la sierra circular, la sierra de cinta, la máquina de husillos y la de cepillar. Así que cuando tenías toda la madera cepillada, cortada del tamaño y la forma adecuados, entonces se montaba sobre una plantilla. Todos los listones se hacían a mano, no se utilizaban cosas como adornos [...] tenías que taladrar cada agujero, poner los tornillos. Cada tornillo tenía que ser engrasado, cada listón tenía que llevar un papel de estraza, un papel de estraza apergaminado, detrás de cada uno, para impedir que el metal se oxidara.

De forma similar, los asientos eran montados muelle por muelle, y «sólo tenías un hombre en los accesorios [...] Tomaba una pieza de cuero y la cortaba, la moldeaba, la cosía él mismo en una máquina de coser, ponía la guata para hacer los pliegues y también tenía que

¹¹ *Coventry Evening Telegraph*, noviembre de 1980.

¹² Para los primeros años, véase S. B. Saul, «The motor industry in Britain to 1914», *Business History*, v, 1962, pp. 22-44.

hacer personalmente el forro. Probablemente necesitara la ayuda de un joven para tensarlo». Cada coche era pintado a mano, empezando con tres o cuatro capas de imprimación hasta conseguir un acabado totalmente liso y bien pulido. Y los coches mejores se completaban con «manivelas doradas, interiores dorados [...] Tenía que haber un detective en la fábrica encargado solamente de vigilar esto día y noche»¹³.

George Malin, mecánico de la Daimler, explicaba cómo trabajaban los obreros solos, o a veces en pareja:

Entonces había un margen para tu cualificación, porque no te mimaban o te daban todo hecho como ahora con las plantillas y las herramientas. Podías utilizar tu mejor equipo y hacer el trabajo, pero tenías que improvisar. Saber cómo planificar el trabajo era el secreto de todo, especialmente si te pagaban por los resultados. Eso contaba. Eras un trabajador individual. No trabajabas para nadie más. Tenías tus propios métodos para ponerte a hacer primero lo primero¹⁴.

El obrero cualificado seguía siendo, dentro de este sistema, al menos en su situación laboral inmediata, el tradicional artesano independiente. En particular, conservaba los «conocimientos» y la «discreción» que autores recientes como Braverman y More han identificado como características esenciales de la «maestría artesanal». Estaba claro que «el obrero tenía la oportunidad de planificar su trabajo»¹⁵. Más aún, como señala Malin, se esperaba de él que ideara las formas de llevarlo a cabo. «Tenías que inventar tus propios sistemas para guardar lo que habías hecho hasta el torneado final. Contábamos retales fuera del taller para tornear las espigas, y alguna que otra cosa para meter las piezas a las que habías dado el último toque.» De forma similar, un mecánico de Alvis ayudaba a su mujer, que era cortadora en una empresa de componentes de motor, a mejorar su producción. «Si tenía los planos de una pieza, los llevaba a casa y se los enseñaba a Bill —teníamos prohibido hacerlo, pero yo lo hacía—, se los enseñaba y él los miraba y decía: “Puedo hacerlo un mandril, Belle, y conseguirás el doble con él.” Y sacaba un croquis y me hacía un mandril»¹⁶.

¹³ Ent. 42, p. 25; ent. 62, pp. 23-27.

¹⁴ Ent. 1, p. 90 (núm. 1899).

¹⁵ Braverman, ob. cit., pp. 115-116, 443; More, ob. cit., pp. 22 ss.; Littler, ob. cit., p. 8.

¹⁶ Ent. 1, p. 90; ent. 21, p. 70 (núm. 1898).

En la década de 1920 también seguía siendo habitual que los trabajadores del automóvil fueran responsables no sólo de su propio trabajo sino también de pedir las piezas para llevarlo a cabo. Esto sucedía incluso en una empresa como la Standard, en la que los carroceros trabajaban en equipo y «a medida que pasaba la cadena, se iban haciendo distintas cosas». Sin embargo, «tenías que hacer los pedidos de las piezas, los tornillos, etc., tú mismo»¹⁷. A menudo se esperaba del obrero cualificado que, además de esto, aportara sus propias herramientas de trabajo. «Eso era lo único que nunca hacías, el único crimen que nunca cometerías: robar las herramientas a otro. Eso era algo imperdonable.» Con anterioridad, el gran número de herramientas requeridas hacía que se necesitara un gran baúl de madera para guardarlas: «Tenían que llevarlo entre dos»¹⁸. E incluso en la década de 1930, se podía medir la cualificación de un especialista por su caja de herramientas y su contenido. Arthur Sterry, herramentista de la Rover, recuerda que «un especialista, en el momento en que había terminado su aprendizaje, solía adquirir herramientas, herramientas personales, por valor de unos cuantos cientos de libras [...] Eran tus posesiones personales. Cuando te despedían, te las llevabas contigo. Y a veces tenías que sostenerlas en equilibrio en el manillar de una bici». La caja de herramientas de un especialista podía valer dos veces más que el mejor mueble de su casa, el aparador del comedor. «La propia caja de herramientas tenía que ser algo que despertara la admiración, tenía que ser una especie de símbolo de estatus. Porque todo el mundo aspiraba a tener una caja de herramientas chapada muy bonita [...] Supongamos que alguien empezaba un nuevo trabajo y llegaba allí con su caja de herramientas, pues bien, todos echaban un vistazo a la caja de herramientas del tipo y trataban de adivinar si era bueno, malo o regular por el aspecto de su caja»¹⁹.

Por supuesto, éstos son recuerdos de los especialistas desde su propio punto de vista. Es importante tener presente que incluso en esa época su independencia sólo podía sobrevivir en la medida en que los empresarios estaban dispuestos a explotarla o al menos a tolerarla. El ideal, y su fragilidad, están claramente yuxtapuestos en el recuerdo de un incidente en un taller de carrocería en el período

¹⁷ Ent. 37, p. 36; ent. 28, p. 71 (núm. 1908).

¹⁸ Ent. 13, p. 58 (núm. 1902).

¹⁹ Ent. 54, p. 33 (núm. 1916).

de entreguerras, cuando el capataz Bobby Jones despidió a uno de los especialistas, Bill Swindler, por una discusión sobre sus ingresos:

Así que Bobby dijo: «Puedes recoger tu caja y largarte.» Bill estaba recogiendo su caja de herramientas y Bobby estaba encima de él, obviamente para ver si metía en ella algo que no le perteneciera, y Bill dice: «No vas a estar a mi lado, vigilando cómo recojo mi caja.» Y él [Bobby] dijo: «Puedes irte, porque si no te vas te echo a patadas.» Y no se fue y le echó a patadas. Y comprendí que Bobby Jones era un verdadero autócrata²⁰.

No había, sin embargo, ninguna duda sobre la impresión que un obrero cualificado podía causar en la comunidad obrera. Había un sentido de la jerarquía muy arraigado tanto dentro como fuera del trabajo. Algunos oficios destacan con especial fuerza en el recuerdo. Los hojalateros eran notoriamente «presumidos», «una gente muy presumida [...] eran obreros cualificados, todo lo hacían a mano con el martillo», mientras que entre los mecánicos, «los modelistas eran la flor y nata de la industria»: «los del taller de herramientas eran un clan, eran realmente lo más alto de la escala»²¹. «No decían: “Somos mejores que ellos”, pero al mismo tiempo sabías que pensaban que lo eran. Quiero decir que sabían su oficio. Eran trabajadores cualificados, mientras que los de los talleres de producción [eran] caldereros, sastres, y cosas así.» En general, «eran una comunidad muy cerrada, los de la comunidad de trabajadores cualificados de Coventry»²².

De estos recuerdos se desprende también claramente que esa cezuración no sólo afectaba a la naturaleza del propio trabajo, sino, quizá aún más, a la forma de acceder a él. El control social del acceso a los oficios, que en el pasado se realizó habitualmente a través del sistema de aprendizaje, aunque nunca exclusivamente, ha sido citado como un elemento esencial para la «cualificación socialmente construida» por muchos observadores²³. En Coventry, es importante señalar que este control social era ejercido *a la vez* por obreros y empresarios, y es tan característico de los años de entreguerras, cuando los sindicatos no tenían una presencia efectiva en las fábricas de automóviles, como de la época del dominio sindical, de la década de 1940 hasta la de 1970.

²⁰ Ent. 13, p. 65.

²¹ Ent. 62, p. 108 (núm. 1916); ent. 1, p. 90; ent. 37, p. 32.

²² Ent. 1, p. 55.

²³ Lee, ob. cit.; More, ob. cit., p. 111; cf. Montgomery, ob. cit.

Aunque algunos conseguían su primer trabajo en la fábrica de automóviles solicitándolo directamente en la puerta de la fábrica o respondiendo a un anuncio, cerca de los dos tercios de nuestros obreros del automóvil recuerdan haber usado una red social, normalmente encabezada por parientes, para que les introdujeran. Una vez habían establecido sus propios contactos en la fábrica, la cosa era distinta, y podían pasar de un puesto de trabajo a otro siguiendo a los compañeros de trabajo o a menudo a los capataces que los protegían. A veces era muy sencillo: un hombre recordaba que «mi padre me consiguió un trabajo en la Alvis [...] El viejo me dijo: “Vas a trabajar mañana”, y así fue». En otros casos, la búsqueda exigía contactos más distantes. «Una tía mía era amiga de una mujer cuyo marido era carpintero en la Riley, capataz del taller de carpintería [...] Así era como se solía conseguir trabajo: no era qué conocías, sino a quién conocías.» Una mujer recuerda también: «Mi cuñada había hablado de mí. Trabajaba en la Rover [...] Dijeron: “May ha hablado de usted” y ella dijo: “Tienes que estar en la Rover para una entrevista mañana por la mañana a las 9 en punto”»²⁴. Las entrevistas parecen haber sido muy a menudo una mera formalidad: la decisión real había sido tomada ya por el capataz y no por el jefe de personal de la fábrica. Muchas empresas de Coventry lo consideraban la forma más segura de contratación: algunos, de hecho, «querían conocer tus antecedentes familiares» en la entrevista. Por consiguiente, los obreros del automóvil de Coventry normalmente comenzaban trabajando, y a menudo trabajaban toda su vida, en fábricas en las que sus padres, tíos o hermanos podían trabajar también. Un hombre recuerda haber empezado a trabajar en la Humber a finales de la década de 1930. «El hecho de que tuviera un tío trabajando allí me facilitó el empleo [...] En aquellos tiempos los que trabajaban allí eran una especie de clan familiar. Eran todos padres e hijos, o hermanos y sobrinas y sobrinos»²⁵.

Es mucho más sorprendente, sin embargo, descubrir que este sistema de contratación persistió en lo esencial hasta la década de 1970. Hubo importantes cambios, pues desde finales de la década de 1940 los sindicatos asumieron la responsabilidad básica de suministrar mano de obra. Esto se hizo una vez más —en fuerte contraste con la política antisindical de la Fiat en este período— con el asen-

²⁴ Ent. 50, p. 14 (núm. 1920); ent. 26, pp. 45-46 (núm. 1910); ent. 6, p. 24 (núm. 1912).

²⁵ Ent. 8, p. 58 (núm. 1911: los Herbert); ent. 47, p. 33 (núm. 1923).

timiento de los empresarios²⁶. Un secretario de una filial del sindicato de mecánicos de aquellos años recuerda que «el sindicato tenía un excelente sistema de empleo. Todos los trabajadores de los talleres de herramientas, todas las empresas, llamaban por teléfono a la AEU [Amalgamated Engineering Union]. No llamaban a la oficina de desempleo, llamaban a la AEU [...] Conseguían que les mandaran un obrero cualificado [...] Era sin duda mejor que ir a la oficina de desempleo, donde lo más probable era que les enviaran seis albañiles». Dada la situación existente, el sindicato era a su vez un entramado de parientes y compañeros de trabajo. El mismo sistema funcionaba, aunque de forma menos oficial, en lo referente a la contratación de aprendices, también en la década de 1970:

Todos los años la Standard, por ejemplo, cogía de 2 000 a 3 000 aprendices, y el año antes todos los aspirantes a aprendices cuyos padres o cuyos tíos, o quienes fueran, trabajaban en la Standard se dedicaban a una intensa labor de zapa. Un obrero iba a un delegado de empresa y le día: «Mira, sabes, mi chico está a punto de dejar la escuela, ¿puedes conseguirme una solicitud de empleo?» Lo curioso es que acudías al delegado para conseguir la solicitud, no al departamento de personal. Así que el delegado conseguía la solicitud de empleo y hablaba con la persona oportuna [...] Había un proceso formal de admisión, pero en muchos aspectos ésta se había decidido de antemano.

Además, con la plena sindicación de las principales fábricas desde la década de 1950, incluso los trabajadores no cualificados eran contratados a través de los sindicatos y sus distintas redes de relaciones familiares, por ejemplo con los trabajadores irlandeses de la construcción²⁷.

Es evidente que muchas empresas seguían creyendo en este método de contratación. Un obrero semicualificado recuerda haber sido admitido en Massey Ferguson en 1975: «Mi padre trabajaba allí y me dijo: "Escribe una carta y veré qué puedo hacer"; al parecer era así como funcionaba la Massey.» En la entrevista oficial, le preguntaron por sus parientes en la fábrica, que también incluían a un tío

²⁶ Steven Tolliday, «High tide and after: Coventry's engineering workers and shopfloor bargaining, 1945-1980», en Bill Lancaster y Tony Mason (comps.), *Life and labour in a 20th century city: the experience of Coventry*, Coventry, 1986; Emilio Bugno y Sergio Garavini, *Gli anni duri alla Fiat, la resistenza sindacale e la ripresa*, Turín, 1974. La Fiat, en cambio, utilizó agentes de reclutamiento tales como sacerdotes del Sur: Biana Guidetti Serra, *La schedatura Fiat*, Turín, 1985.

²⁷ Ent. 10, p. 81; ent. 74, pp. 31, 44-48.

y un cuñado. Y, como resultado de ello, la fábrica podía seguir siendo, como también la Rootes, «una especie de cosa familiar. Quiere decir que tenía un montón de tíos y una tía que trabajaban allí». Los obreros de cadena de la Jaguar señalaban que «todo el mundo en el taller parecía estar emparentado: cuñados, primos y cosas por el estilo»; «las familias de la Jaguar son [...] una comunidad muy unida». Los talleres de motores de la Morris seguían siendo también «una fábrica familiar, con primos y hermanos y tíos y padres»²⁸. Cuando finalmente, a últimos de la década de 1970, la empresa se inclinó bruscamente por una política de contratación más impersonal, las plazas a cubrir eran demasiado escasas como para que el cambio tuviera un gran impacto.

La reputación familiar podía seguir siendo importante una vez dentro de la fábrica. Aunque es difícil conseguir cifras fiables, es probable que en los años de entreguerras los obreros que ascendían poco a poco por méritos fueran tan numerosos como los que completaban un aprendizaje oficial. Como explicaba un herramentista: «Un tipo trabajaba en una máquina; podía ser un obrero cualificado o semicualificado [...] Quiero decir que brillaba por su destreza en el trabajo, como un malabarista [...] y esto iba por familias en Coventry. El padre lo había hecho antes, o el tío, y estaban metidos en un medio en el que se hacía este tipo de trabajo en un taller mecánico [...] No podías coger a alguien de fuera, de una granja, y ponerlo a hacer ese trabajo.» Los obreros cualificados estaban dispuestos a adoptar una «actitud benévola» hacia ese hombre, siempre que sus antecedentes fuesen los correctos²⁹. Así pues, la aceptación era tanto una cuestión social como una cuestión de cualificación directamente.

Esto es también lo que sugieren los recuerdos de los comienzos y la formación de los aprendices. Los jóvenes recién llegados solían ser acogidos con una serie de bromas pesadas y novatadas, tales como ser enviados a buscar un destornillador para zurdos, que a veces incluían un ritual de iniciación sexual en el que les bajaban los pantalones y se les untaban los genitales con cola o grasa³⁰. De forma más reservada, los obreros cualificados más antiguos los co-

²⁸ Ent. 55, p. 24 (núm. 1954); ent. 63, p. 24 (núm. 1935); ent. 58, p. 23 (núm. 1953); ent. 65, p. 61 (núm. 1947).

²⁹ Ent. 54, p. 43 (núm. 1916).

³⁰ Por ejemplo, ent. 25, p. 59 (núm. 1936); ent. 29, p. 73 (núm. 1908). No hay pruebas de iniciaciones sexuales de este tipo en Italia.

locaban en su sitio utilizándolos como chicos de los recados —«tenías que llevar una bandeja grande con vasos»— o encargándoles tareas deliberadamente aburridas, como «colocar arandelas en miles y miles de tornillos». Algunos mantenían que esto era en sí un proceso de aprendizaje muy útil, porque «antes de poder hacer algo en una fábrica tenías que ser capaz de vencer la monotonía [...] Yo me limitaba a dejar mi mente en blanco»³¹. Pero el propósito real era más bien imponer la autoridad de la antigüedad y la cualificación. También esto seguía existiendo en la década de 1960: como recuerda un aprendiz de la Jaguar, «era como estar en la escuela [...] Autoritario [...] muy estricto [...] No podías hacer nada [...] Es una experiencia que no desearía a nadie»³².

Se hacía mucho menos hincapié, en cambio, en la formación real para el trabajo en sí. A veces, «si los muchachos se tomaban interés por el trabajo, entre tres obreros cualificados tomaban a su cargo un muchacho y le enseñaban el trabajo, le enseñaban lo que estaban haciendo y entonces eras uno de la pandilla». Pero esto era cuestión de suerte; y lo mismo sucedía normalmente cuando un pariente podía echar una mano. A un tornero de la Humber le enseñó a manejar un torno su hermano, pero «no se le permitía que me enseñara en horas de trabajo, era más o menos tu hora de la comida». A la mayoría de ellos se les dejaba simplemente que aprendieran de sus compañeros de trabajo mientras estaban a su lado: «Tus compañeros de trabajo pronto te ponían al corriente y tú aprendías pronto.»³³ Al final, lo que contaba, y lo que se consideraba como la prueba de un oficio independiente, era la capacidad de aprender por uno mismo:

Nadie enseñaba realmente a nadie el trabajo en esos días. Te daban un trabajo muy sencillo [...] «Bueno, mira, pones esto en esta cadena y lo aprietas y tiras de esta palanca», y entonces avanzabas gradualmente, pero no recibías ninguna formación oficial. Tenías que tener a alguien que te mostrara cómo leer un croquis, un plano [...] Aprendías solo. No había ninguna escuela de aprendices a la que pudieras ir a aprender el oficio. Simplemente tenías que aprenderlo sobre la marcha. Aprendías por el camino más difícil.³⁴

³¹ Ent. 12, p. 59 (núm. 1905); ent. 63, p. 29 (núm. 1935).

³² Ent. 46, p. 21 (núm. 1948).

³³ Ent. 1, pp. 28-29; ent. 8, p. 8 (núm. 1911); ent. 28, p. 73 (núm. 1908).

³⁴ Ent. 42, p. 26 (núm. 1922).

Los cambios introducidos en la formación tras la segunda guerra mundial supusieron más un reconocimiento que una modificación importante de este sistema. En la fábrica no había una gran diferencia entre los que no habían pasado por un aprendizaje y los aprendices de la Standard, de los que, desde finales de la década de 1940, sólo se esperaba que aprendieran una limitada gama de cualificaciones, tales como ajustadores de máquinas-herramienta, confeccionador de plantillas y herramientas, matriceros, taladradores, fresadores, rectificadores, etc.: «Era un trabajo especializado muy cualificado», como decía uno de los primeros participantes en el programa. Más tarde, los aprendices asistieron a cursillos impartidos en las escuelas técnicas de la ciudad, pero estos cursillos dedicaban más atención a la teoría que a la práctica, por lo que el aprendizaje de la cualificación laboral siguió siendo tan difícil como antes. «No era aprendizaje en absoluto», recordaba un aprendiz de la Mercia en la década de 1970, «era simplemente mano de obra barata». «Solía ir en mi día libre a la escuela técnica, donde me enseñaban de todo menos de lo que allí hacía.»³⁵

Podríamos preguntarnos por qué continuó durante tanto tiempo el aprendizaje si no era una formación eficaz para trabajar en la fábrica. La explicación más plausible es sin duda la connivencia, aunque por diferentes motivos, entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Si el auténtico contenido en cualificación del trabajo estaba disminuyendo, los obreros cualificados de las fábricas de automóviles tenían más necesidad aún de controlar el acceso a sus oficios. La formación siempre había combinado las lecciones sociales de subordinación, incluyendo las novatadas y las bromas en el trabajo, con la enseñanza real. A medida que fue siendo necesario aprender menos, el único cambio fue que las lecciones sociales y las bromas ocuparon un lugar cada vez más importante frente a la insuficiente formación auténtica. Por parte de los empresarios, un largo aprendizaje era conveniente porque garantizaba el suministro de obreros cualificados, al tiempo que mantenía el salario de los jóvenes trabajadores adultos muy por debajo del nivel que de otro modo habría alcanzado. Los empresarios británicos, reacios a invertir en nuevas tecnologías o en desarrollo del diseño, nunca creyeron que valiera la pena mejorar la formación de los trabajadores manuales cualificados para que pudieran seguir desempeñando un papel eficaz en estas áreas. En lugar de eso, permitieron que esta esfera del tra-

³⁵ Ent. 10, p. 69 (núm. 1928); ent. 55, p. 20 (núm. 1954).

bajo se transfiriera gradualmente al personal administrativo y directivo. A nivel individual, este personal era más costoso, pero puesto que la industria era relativamente poco dinámica, se trataba por el momento de una estrategia barata. A largo plazo, tanto la industria en su conjunto como los obreros cualificados dentro de ella tendrían que pagar el verdadero precio.

La verdad era que la brecha entre el ideal de los especialistas para todo y las necesidades inmediatas de los empresarios en las fábricas se había ampliado hasta el punto de que sólo una pequeña minoría de los obreros podía esperar ejercer en la práctica su cualificación —si era capaz de adquirirla— a la vieja usanza. En la década de 1950, algunos de los principales oficios cualificados, como batir el estaño y hacer carrocerías de madera a mano, habían desaparecido. Un antiguo carpintero de la Riley, que fue capataz durante veinticinco años, se encontró con que cada vez tenía menos trabajo y sus compañeros se iban yendo uno tras otro. «Finalmente, todos acabaron por marcharse, y me quedé solo allí. Era mi propio encargado, tenía una sierra circular, toda la maquinaria, y siempre fui de los que llegan puntualmente a trabajar.» Pero en el taller de al lado había un grupo de electricistas que solían empezar el día «leyendo el periódico, y no querían ser molestados. Bueno, no estaba bien que yo trabajara y ellos no. Así que solía echar un vistazo fuera de mi taller y cuando los veía trabajar me ponía a trabajar yo también. Y creía que eso no podía durar mucho [...] Me estuve diciendo durante años: "Esto no durará."» En realidad cerraron el taller cuando él se jubiló a los sesenta y cinco años. Los mecánicos, en cambio, seguían estando muy solicitados, pero como indicaba el programa de aprendizaje de la Standard, lo que se necesitaba ahora eran obreros con una cualificación especializada y limitada. Y no había espacio para todos los mecánicos preparados, ni siquiera en el taller de herramientas. A medida que «los oficios desaparecían poco a poco»³⁶, cada vez eran más lo que se veían obligados a trabajar en la cadena al lado de obreros semicualificados. Incluso en las empresas más conservadoras, las cadenas de montaje móviles eran ahora la práctica normal³⁷. El clásico obrero del automóvil se había convertido, en resumidas cuentas, en un obrero de cadena.

³⁶ Ent. 26, p. 60 (núm. 1910); ent. 37, p. 63.

³⁷ La Fiat introdujo la cadena móvil en la década de 1930, la Standard en 1947-1948; en cambio, los obreros de la Riley todavía empujaban manualmente los coches en la cadena en la década de 1940.

El trabajo en la cadena evocaba imágenes que eran el contrapunto mismo del ideal del trabajo cualificado. «Para mí era simplemente demasiado monótono. Mi mentalidad no me permitía apretar cuatro tornillos en una condenada rueda y luego esperar a que viniera la siguiente y apretar cuatro tornillos, durante ocho horas y media al día», como decía un herramentista, «hoy en día, con la cadena, puedes conseguir unos cuantos chimpancés con un anuncio, seleccionarlos, y hacer que construyan automóviles». Pero ésta no era sólo la opinión de un obrero cualificado. Un antiguo obrero de la construcción de origen irlandés que se había convertido en un pintor a pistola semicualificado decía igualmente acerca del trabajo en la cadena: «Puedes entrenar a monos para que hagan ese trabajo en concreto; pero a ellos les gusta creer que son semicualificados y superiores al peón», mientras que la mujer de un trabajador de cadena de la Chrysler en la década de 1970 explicaba cómo su marido había acabado por no resistirlo: «Decía que le aburría el trabajo, que un ciego podía hacerlo, que un mono podía hacerlo, y estaba harto de él [...] Lo odiaba, y por eso lo dejó.»³⁸

Una vez más la desdenosa equiparación por los obreros cualificados de la «producción en serie» con «el trabajo embrutecedor» encuentra eco entre los propios obreros de la cadena. «Era un trabajo invariable. Hacías lo mismo día tras día y tenías que seguir el ritmo de la cadena de producción. Era realmente embrutecedor. Sólo poner tornillos y tuercas y trozos y piezas. No requería ninguna cualificación», explicaba otro obrero de la cadena de la Chrysler en la década de 1970. Un tercero escogía la misma expresión: «Creo que es el trabajo más embrutecedor imaginable, trabajar en cadena. Creo que debo de haber pasado... debieron de ser cinco o seis años. Y era embrutecedor [...] Era un trabajo repetitivo muy monótono, terriblemente monótono.»³⁹

Este último tema reaparece una y otra vez. «Lo que más te fastidia es la monotonía, la monotonía. Alimentar la cadena [...] es embrutecedor. La maldita cadena era como trabajar en una autopista, pasaba rugiendo [...] Había que hacer unas 22 soldaduras —rápidas— y mantener el ritmo de 49 a la hora [...] era un trabajo condenadamente duro. Pero al mismo tiempo se ganaba mucho di-

³⁸ Ent. 37, pp. 63, 51 (núm. 1915); ent. 16, p. 61 (núm. 1932); ent. 68, p. 41 (núm. 1955).

³⁹ Ent. 12, p. 71 (núm. 1905); ent. 19, p. 108 (marido); ent. 43, p. 25 (núm. 1940).

nero.»⁴⁰ Esta «pura monotonía» iba unida a la sensación de que «hacer un buen trabajo era desperdiciar el tiempo. No había forma de que pudieras hacer un buen trabajo, o enorgullecerte o sacar una satisfacción personal de lo que hacías». El dinero se convertía en el único objetivo claro. «Era puro trabajo forzado. Te convertías en un esclavo asalariado, nada más: lo único que podías ver al final de la semana era tu salario y eso era todo.»⁴¹ Durante la mitad de sus horas de vigilancia, los obreros de la cadena estaban «simplemente esperando que sonara el timbre para irse»; y entrar en la fábrica era casi un castigo. «¿Por qué dejé la Morris? Por aburrimiento. Me daba la impresión de que entraba en la fábrica y me quedaba encerrado [...] Hasta que no suena el timbre no puedes escapar. No sé cómo alguien aguanta dentro de una cárcel.»⁴² La sensación se veía reforzada por el aspecto mismo de la fábrica. Un sociólogo que trabajó en un taller de montaje en la década de 1960 observa que «la primera impresión de la fábrica desde el exterior es horrible. Hay un sistema de seguridad con altas verjas, pocas puertas y guardias uniformados, que presenta un aspecto casi militar o penitenciario»⁴³. Esta impresión no era sólo suya. Un hombre que empezó a trabajar en la Standard a mediados de la década de 1970 recuerda haber «entrado en un taller mecánico increíblemente grande, con 600 obreros bajo un mismo techo [...] Mientras caminábamos por los pasillos hacia las oficinas, pregunté rápidamente a uno de los obreros: “¿Qué tal se está aquí?” Y él me dijo: “Bueno, ya sabes, todas las fábricas son cárceles.”»⁴⁴.

En resumen, en contradicción con las estadísticas ocupacionales, estas entrevistas transmiten una impresión muy poderosa de descualificación a nivel de fábrica. Sin embargo, es igualmente notable su reiterado hincapié en el valor de la cualificación. ¿Cómo reaccionaron, pues, unos trabajadores en cuya cultura estaba tan profundamente arraigada la creencia en la cualificación ante la cambiante naturaleza del trabajo en la fábrica de automóviles? Hubo tres tipos de respuesta. Uno consistió en tratar de evitar el trabajo en la cadena. Otro fue tratar de cambiar su carácter. El último fue aceptarlo, pero con el corazón puesto en otra parte.

⁴⁰ Ent. 31, pp. 53, 59 (núm. 1944).

⁴¹ Ent. 16, pp. 32, 50 (núm. 1932).

⁴² Ent. 19, p. 108; ent. 46, pp. 53-54 (núm. 1948).

⁴³ Garfield Clack, *Industrial relations in a British car factory*, 1967.

⁴⁴ Ent. 74, p. 48 (núm. 1948).

Los trabajadores del automóvil podían animar a sus hijos a buscar otro tipo de ocupación. Pero para los obreros que ya estaban en la fábrica era más difícil pensar en empezar de nuevo. Unos pocos trataron muy brevemente de establecerse por su cuenta, normalmente en negocios muy distintos basados en diferentes conocimientos familiares, pero rara vez tuvieron éxito. Lo más frecuente era que buscaran aquellos campos de trabajo auténticamente cualificado que aún sobreviviera dentro de la industria. Es necesario tener especial cuidado con este tipo de recuerdos, ya que una forma de defensa frente al cambio era redefinir el propio concepto de cualificación. Paradójicamente, los mecánicos de Coventry se enorgullecían de esa misma especialización que en un sentido más general era un signo de su descualificación con el progreso tecnológico. Como decía un mecánico de la Daimler, comparando su trabajo en el torno paralelo con la experiencia de los obreros procedentes del Norte que, en realidad, era a menudo mucho más amplia que la suya:

Los del Norte no estaban acostumbrados a este trabajo de precisión, el trabajo de los coches y los aviones. Cuando venían por aquí no lo comprendían inmediatamente, sabe usted. Terminaban haciéndolo si eran obreros cualificados. Pero el tipo de trabajo que hacíamos aquí era más cualificado que el tipo de trabajo que ellos hacían, era más delicado y más preciso [...] Te llevaba buena parte de tu vida hacerte un experto y estar realmente seguro de ti mismo⁴⁵.

Esto permitía que incluso especialistas que nunca habían pasado por un aprendizaje se consideraran como auténticos artesanos: «Siempre me he considerado un rectificador, lo que está relacionado con el hecho de ser un mecánico altamente cualificado.» Otro rectificador que pasó de la Daimler a la Standard consideraba que su trabajo era «bastante cualificado [...] un tipo de trabajo especializado que muy pocos hacían. Así que estabas muy solicitado [...] En la industria de la máquina-herramienta los límites son tan sutiles, tan precisos, que trabajar con un margen de error de una diezmilésima de pulgada es lo normal. Y supongo que sentía un cierto orgullo de mi trabajo». Pero tenía muy claro cuál era la dirección del cambio. «Aun cuando tuvieras una cierta cualificación y a veces tu cualificación estuviera muy solicitada, podías ver que con el progreso de la nueva tecnología esta cualificación ya no sería tan necesaria como lo

⁴⁵ Ent. 1, p. 87 (núm. 1899).

era antes, y que rápidamente te convertirías en un número nada más. Y si había algún placer que sacar del trabajo, éste disminuía rápidamente a medida que llegaban las nuevas técnicas.»⁴⁶

Más de la mitad de los obreros cualificados a los que entrevistamos consiguieron encontrar, al menos por un tiempo, un trabajo más agradable en la fábrica. Algunos se convirtieron en inspectores y de este modo eran libres de desplazarse más y hacer un cierto uso de sus conocimientos generales, tales como su capacidad de leer planos o hacer cálculos. Un constructor de vehículos cualificado que se convirtió en inspector del taller de pintura de la Riley en 1946 decía: «Me gustaba el trabajo porque nadie sabía dónde encontrarme nunca, porque no estaba en ninguna parte, era un vagabundo.»⁴⁷ En la inspección final se obtenía la satisfacción añadida de ocuparse del automóvil entero. Otros se pasaron al departamento de proyectos y métodos, contribuyendo a poner en marcha nuevas fábricas o nuevas cadenas, a construir nuevos modelos o coches de carreras o a desarrollar nuevos motores. Pero aun entonces tenían la impresión de que su cualificación estaba siendo infrutilizada. El trabajo de proyectos y métodos rara vez duraba más de un año o dos en la época de preguerra, y en la de posguerra las oportunidades se hicieron cada vez más limitadas con la crónica falta de inversión británica, a diferencia de lo que sucedía en Italia.

El nivel de formación de los equipos de proyectos y métodos era también cada vez más alto. Un mecánico del departamento de proyectos y métodos de la fábrica de motores Morris hasta finales de la década de 1960 tenía la impresión de que nunca le dieron un puesto de responsabilidad. «Quería hacer mi trabajo como yo quería hacerlo, y no como ellos querían imponerme que lo hiciera.» Era tratado como un ejecutor manual en un equipo cada vez más profesional. Sin embargo, todavía a comienzos de la década de 1940, cuando se estaba montando la fábrica Rootes, en Ryton, para construir aviones, un rectificador cualificado recuerda con orgullo haber trabajado con el hermano de Frank Whittle, el inventor del motor a reacción, antiguo compañero de fútbol, y haber hecho los cálculos con álgebra y logaritmos: «A veces podía llevarte hasta un cuarto de hora resolverlo.» Y cuando se construyó el anexo de la fábrica Riley a finales de la década de 1920, de 60 metros de longitud con una sola cubierta de dos aguas de 30 metros, todo el trabajo fue enco-

⁴⁶ Ent. 8, p. 38 (núm. 1911); ent. 43, pp. 38, 65 (núm. 1922).

⁴⁷ Ent. 32, p. 60 (núm. 1909).

mendado al capataz del taller de carrocería: «Era muy brillante, quiero decir que no había nada que no supiera hacer. Lo diseñaba todo muy bien, hasta el acabado, la mampostería, sabía hacerlo todo.»⁴⁸

Este tipo de oportunidad rara vez se produjo en los años de la posguerra. Su falta dio a algunos de los obreros cualificados más inteligentes e ingeniosos una profunda sensación de que su capacidad creativa estaba siendo desperdiciada. Jack Barnes, por ejemplo, inventó formas de embalaje más ligeras para transportar las piezas, llevó a cabo experimentos para comprobar si había fugas, creó y modificó cadenas y diseñó sistemas de trabajo especiales para trabajadores minusválidos. «Tenía que inventar algo en lo que se pudiesen utilizar los pies en lugar de las manos. Tenía carta blanca y ninguna de esas plantillas estaban diseñadas, así que tuve que inventar, diseñarlas, construirlas [...] Esto hacía el trabajo mucho más interesante que el normal.» Pero aun así sus habilidades eran más bien toleradas que realmente fomentadas por sus patrones. «Tenía bastante carta blanca [...] Pero no sé si reconocían la cualificación.» George Noel, un carrocerero cualificado, intentó en dos ocasiones, a finales de la década de 1940, encontrar una salida más independiente para su talento. Durante unas pocas semanas se incorporó a una empresa donde «hacía de todo: era capataz, diseñador, y de todo un poco. Hacía los patrones y esas cosas, y sacaba trabajos prácticamente de la nada. Era un trabajo muy interesante, pero no duró mucho», porque el negocio se hundió. Luego, con la ayuda de otros dos obreros, llevó a cabo un encargo especial de construir un taller de reparaciones. «El propietario del taller hizo un croquis en el banco, con las principales dimensiones, y dijo: “¿Puede construirme esto?” Y se lo construí. Fue el último trabajo altamente cualificado que realicé en el oficio.» Trabajó de nuevo en la fábrica sus últimos dieciséis años⁴⁹. Los que trabajaban en la cadena podían, sin embargo, asumir con otro talante su tarea. Podían aceptarla como una necesidad desagradable. «Es cuestión de sopesar las cosas. Es cuestión de saber si necesitas 21 libras a la semana o 48», explicaba un obrero de la cadena de la Chrysler. «Conseguí la hipoteca, lo normal con un hijo. Sí, necesitaba el dinero [...] Había veces en que debo admitir que pensaba: “¿Pero qué demonios estoy haciendo aquí?”, cosas como

⁴⁸ Ent. 25, p. 66 (núm. 1936); ent. 8, p. 53 (núm. 1911); ent. 26, p. 60 (núm. 1910).

⁴⁹ Ent. 37, pp. 42, 56, 63 (núm. 1915) (anteriormente, en la Singer, había inventado un clasificador de tornillos que ahorra tiempo, pero la dirección «nunca se interesó por él» (p. 52)); ent. 13, pp. 105-106 (núm. 1902).

ésa. Y pensaba: "Debo dejarlo." Pero luego, a medida que pasaba el tiempo el trabajo se hacía menos importante. ¿Tiene esto sentido? Otro se olvidaba de lo que le rodeaba y soñaba despierto: «Cuándo llegarán las vacaciones, las vacaciones. Bueno, supongo que es en esto en lo que todos solemos pensar. Por lo que yo sé, esto era en lo único en que se podía pensar.»⁵⁰

Sin embargo, la aceptación podía transformarse fácilmente no sólo en aburrimiento, sino incluso en hostilidad. «En ocasiones veías a gente que estaba hasta las mismísimas narices y la tomaba con algo así que tiraba una llave en el engranaje, paraba la cadena y todos tenían una hora libre hasta que la sacaban.» «Hubo varios casos, alguien —cuando los coches iban hacia el horno, cuando las cajas iban hacia el horno—, alguien desconectaba el rodillo de la cadena y se amontonaban en el horno, lo que hacía que la cadena se detuviera, lo que podía durar de cinco minutos a media hora. Esto suponía un gran descanso y por toda la fábrica sonaban los aplausos.» Si bien eran pocos los que se atrevían a desafiar la incesante presión de la maquinaria de esta forma abierta, casi siempre depertaban las simpatías del resto de los trabajadores de la cadena. «Todos solían aplaudir cuando se paraba, porque así podías tener un respiro. Y solían cantar canciones sobre eso: "¡Vamos todos a dejar el tajo!" [...] ¡Solíamos cantar todos! Sí, era estupendo. El compañerismo estaba muy bien, era algo grande.»⁵¹

Más habitualmente, los trabajadores podían tomar «el proceso de trabajo como un juego», con el consentimiento tácito de la dirección de la empresa, de modo muy similar a como Michael Buraway lo ha descrito en una fábrica de motores de Illinois. El objetivo esencial era recuperar la tradicional independencia artesanal para planificar el trabajo. Había dos estrategias principales. Una era ganar tiempo, trabajando al principio más deprisa. Entre los antiguos obreros cualificados siempre había habido «un pacto de caballeros a nivel de taller sobre la cantidad anotada en la ficha de trabajo». El objetivo era «mantenerse un poco por detrás de lo anotado en la ficha. Nadie quería estar esforzándose al máximo todo el tiempo. Querías tener un poco de margen, sabe usted, en caso de problemas con la herramienta o algo por el estilo». En ocasiones, dos obreros que trabajaban con las mismas máquinas en diferentes turnos se las arreglaban

⁵⁰ Ent. 65, p. 38 (núm. 1947); ent. 47, p. 50 (núm. 1923).

⁵¹ Ent. 37, p. 59 (núm. 1915); ent. 16, p. 49 (núm. 1932); ent. 43, p. 38 (núm. 1940).

para fichar como pareja: «Juntabas tus recursos y trabajabas lo que llamábamos "y compañía". Solías anotar tu trabajo y ponías "y compañía".»⁵² Con el trabajo en cadena, ganar un margen de tiempo era más difícil y precario, pero como explicaba un obrero de la cadena de la Chrysler, podía resultar también interesante:

Tienes que trabajar a contracorriente de esa cadena. Avanza a un ritmo de unos veinte coches por hora. Si puedes conseguir llevar a cabo tu operación más deprisa que ese ritmo, puedes trabajar a favor de la cadena. Esto significa explotarte en mayor grado aún de lo que podría esperar la dirección, pero sin embargo, si puedes hacerlo, significa que ganas tiempo. Puedes trabajar en favor de la cadena, acabar tu operación, mientras no te interpongas en el camino de otro, y luego descansar el resto de tu tiempo, hasta que llega tu siguiente coche [...] Yo tenía un jefe bastante decente, y podía sacar diez minutos de aquí y de allí [...] beber una taza de té [...] Algunos hacían crucigramas, o se echaban una partidita de dominó mientras tanto.⁵³

Otra táctica era ir de un puesto a otro. Un joven trabajador de cadena de la Rootes dice que él

solía pedir un puesto diferente más o menos cada tres semanas [...] «Estoy harto de este puesto, ¿me puede dar otro?» y acabé por hacer todos los puestos de la cadena. Todos los movimientos [...] Acabé por recorrer de un extremo a otro toda la cadena de montaje. Creo que fui el tipo más joven que jamás puso pistones en el motor, lo que era un trabajo muy importante [...] Tenía que seguir pidiendo diferentes trabajos. Me aburría tanto hacer el mismo trabajo. Lo que quería era construir uno entero.⁵⁴

Ambas tácticas son conocidas en las fábricas de automóviles de muchas partes del mundo. El legado de la vieja cultura artesanal es evidente en ambas. Sin embargo, reaparecerían en Coventry bajo una forma nueva y notable a partir de la década de 1940, bajo la forma colectiva del sistema de equipos. Introducido en parte como respuesta a la presión del poder recuperado por los sindicatos en tiempos

⁵² Michael Buraway, *Manufacturing consent*, Chicago, 1979, pp. 51-94; cfr. T. Nichols y H. Beynon, *Living with capitalism*, 1977, pp. 137-138, sobre una fábrica de productos químicos, y Alf Lüdke, «Cash, coffee breaks, horseplay», sobre los obreros alemanes, en M. Hanagan y C. Stephenson (comps.), *Confrontation, class consciousness and the labor process*, Nueva York, 1986, pp. 65-95. Ent. 1, pp. 100, 66 (núm. 1899).

⁵³ Ent. 66, p. 43 (núm. 1942).

⁵⁴ Ent. 43, pp. 25-27 (núm. 1940).

de guerra, el sistema de equipos se extendió a la mayor parte de las empresas más importantes en la década de 1950, y continuó hasta el contraataque de los empresarios en la década de 1970. Hoy sólo sobrevive en la empresa de tractores Massey Ferguson. Pero durante más de veinte años recreó, en el contexto de la producción en serie, algo del antiguo espíritu de orgullo y maestría del trabajo cualificado, unido a una especial solidaridad de grupo, un tipo de cooperación igualitaria que al menos algunos de los trabajadores pensaron que sería el alba de un nuevo mundo social⁵⁵. Sin duda hizo realidad en la práctica algunas de las reivindicaciones de enriquecimiento del trabajo que los obreros del automóvil comunistas italianos plantearían veinte años o más después. Y la fábrica que encarnó de modo especial esta cultura recreada de la cualificación, como había encarnado la Daimler la del pasado, fue la Standard.

Aunque relativamente pequeña y subcapitalizada de acuerdo con los niveles internacionales, la Standard se había convertido, bajo la dinámica dirección de Sir John Black, en la más progresiva de las grandes empresas de Coventry en la década de 1930. Black era un paternalista que creía que podía conseguir más de sus trabajadores si los pagaba bien, con lo que atraía también a los trabajadores más capaces. Desde comienzos de la década de 1940, todo el mundo admitía que la Standard ofrecía los salarios más altos de Coventry. En Canley la fábrica tenía el mejor emplazamiento de la ciudad, con un edificio moderno. Inmediatamente después de 1945, Black decidió intentar abrirse camino en la gran liga de los productores en serie con la introducción del modelo oportunamente denominado Vanguard. George Stockford, uno de los obreros que ayudaron a preparar la cadena que montaría 1 000 coches a la semana, lo describía «como un coche de producción en serie, como no se había visto jamás en este país, habíamos visto coches pequeños, pero éste era como un coche americano, como un escarabajo [bettle], el único con el escarabajo atrás. Le llamaban el Beetle [...] Era una innovación, se instalaron cadenas de montaje como no las había ni siquiera en la Ford, y fue el primer paso importante en este país hacia la producción en serie»⁵⁶. Una afirmación atrevida, pero la Standard era por entonces un mito en sí. Y fue precisamente en esta misma época

⁵⁵ Jack Jones y Reg Wright, «The gang system in Coventry», y «Erosion inside capitalism», *Anarchy*, 1, 1961, pp. 2 y 8; Dwight Rayton (seud., mismo autor), *Shop floor democracy in action*, 1972.

⁵⁶ Ent. 10, p. 78 (núm. 1928).

cuando su dirección llegó también a un acuerdo con los sindicatos para reemplazar el trabajo individual a destajo por el sistema de equipos con primas. Era una forma de trabajo colectivo a destajo en el que las ganancias del grupo se dividían por igual entre los miembros del equipo.

Restrospectivamente, ésta podría parecer una política empresarial sorprendente. En apariencia se oponía abiertamente al primero de los *Principles of scientific management* de Frederick Taylor: el de que los empresarios deben asumir «la responsabilidad de reunir la totalidad del conocimiento tradicional que en el pasado han poseído los trabajadores» con el fin de codificarlo y analizarlo como base de una reorganización y una mayor productividad. Pero el sistema de trabajo individual a destajo había sido introducido en la industria mecánica a finales del siglo XIX, frente a la fuerte oposición de los sindicatos, precisamente como un medio de elevar la productividad manteniendo al mismo tiempo bajos los costes de supervisión. El trabajo a destajo en grupo ofrecía ventajas similares, al tiempo que fomentaba la cooperación entre los trabajadores. Los economistas de la época consideraron ciertamente que el método de la Standard había dado excelentes resultados⁵⁷. También se avenía bien con el consenso político de la posguerra en Gran Bretaña.

El nuevo sistema significaba que tanto el control sobre el ritmo de trabajo como los turnos dentro del equipo eran ahora fijados de forma colectiva por los trabajadores, dentro de los límites impuestos desde fuera por la dirección. «En una gran sección, nos turnábamos haciendo un trabajo distinto cada semana. Era algo que decidíamos entre nosotros mismos [...] Podía haber un trabajo que nadie más quisiera, pero si te gustaba ese trabajo te podías quedar en él», explicaba un mecánico de la Standard. «Oficialmente era un sistema rotativo, pero quizá fueran sólo una docena de personas las que se turnaban cuando se aburrían de su propio trabajo.» Otro obrero trabajó en turnos en los talleres de pintura tanto de la Standard como de Rover. «Había turnos para todo, había turnos para las horas extras [...] Estabas en imprimación por la mañana y en acabando por la tarde, y luego al día siguiente ibas a preparación, preparando el trabajo para la cabina de pulverización.»⁵⁸

Con este sistema, a diferencia del trabajo individual a destajo, los

⁵⁷ Frederick Taylor, *Principles of scientific management*, 1911, p. 36; S. Melman, *Decision-making and productivity*, 1958.

⁵⁸ Ent. 42, p. 49 (núm. 1922); ent. 16, pp. 33, 40 (núm. 1932).

trabajadores podían acabar las tareas que tenían asignadas y no hacer nada más en ese día. «Podías acabar a las dos y media, a las tres [...] hacías tu trabajo de un día», explicaba un pulidor de la Standard, «y la compañía lo aceptaba, porque conseguía lo que quería, pero por supuesto al mismo tiempo conseguía también información sobre el trabajo [...] podía descubrir cuál era el tiempo real que se tardaba en hacer el trabajo». Y al mismo tiempo, las «anotaciones» pasaron de la ficha del individuo a la del equipo. Bill Lancaster, que trabajó en un equipo de mecánicos haciendo y montando ejes en la década de 1970, describía también el sistema de rotación y cómo «cuando habías hecho el trabajo [...] podías sentarte a charlar con tus amigos, leer un periódico, beber té». Pero lo que más le impresionaba era

ese asombroso control que tenían los obreros, lo que se conocía como la «anotación». Cada semana el delegado de empresa y el encargado acordaban lo que iban a «anotar» en concepto de pago. Tenían una cierta libertad de acción. Podían declarar a la caja sólo el 90 % del trabajo hecho, lo que significaba que podían apuntar el sobrante en la parte de atrás del libro, lo que significaba que teníamos nuestro propio sistema de ahorros [...] El controlador de la producción decía: «Vale, 1 000 ejes por semana» y el sindicato decía: «Sí, podemos hacer 1 000 ejes por semana», y todos trabajaban hasta hacer 1 000 ejes por semana, pero a la hora de reclamar los salarios, para esos 1 000 ejes el delegado de empresa y el encargado sólo reclamaban a caja 950 [...] La dirección tenía la ventaja de retener todo ese dinero durante todas esas semanas [...] Al llegar las vacaciones de julio, la semana antes de irnos de vacaciones, el delegado lo «anotaba», era lo que se conocía como la «semana de la Bula», así que todos esos sobrantes que habíamos acumulado desde Navidades eran anotados y conseguías tu salario semanal, tu dinero de vacaciones de dos semanas, más esta otra enorme suma. [Lo mismo se hacía en Navidades]. Daba al obrero esa sensación adicional de control y de independencia en el trabajo ⁵⁹.

Desde el punto de vista del empresario, el sistema de equipos tenía la ventaja de persuadir a los obreros no sólo de que trabajaran mucho, sino también, a diferencia del trabajo individual a destajo, de que cooperaran. Al equipo le interesaba resolver los problemas inmediatos de la producción lo antes posible; y esto no sólo contribuía a la eficiencia en el trabajo, sino que reducía los costes de supervisión. Los trabajadores, por su parte, podían sentir la satisfacción de ser responsables de su trabajo. Como decía un rectificador

⁵⁹ Ent. 30, p. 66 (núm. 1922); ent. 74, pp. 53-54.

de la Standard, que trabajó después en la cadena de la Chrysler, con el trabajo en equipo «la disciplina era incorporada al sistema por los propios obreros, no por las autoridades ni por la dirección. Era tu propio orgullo lo que te movía a hacer bien las cosas [...] Nadie quería hacer el tonto echando a perder todo [...] Era sólo el orgullo de un hombre, era su trabajo y debía hacerlo bien» ⁶⁰.

Ni que decir tiene que mediante este control del trabajo diario, el poder de los sindicatos en las fábricas creció enormemente. «El movimiento sindical había tomado el poder. La dirección de la empresa no se atrevía a decir nada en la fábrica», como decía un rectificador cualificado. La afiliación al sindicato era esencial para conseguir un trabajo en primer lugar, y, a la inversa, «el sindicato podía despedir a una persona y la dirección de la empresa accedía y la despedía [...] Los que negociaban el convenio tenían sus propias oficinas e imponían disciplina a los trabajadores». Inevitablemente, este poder creaba resentimientos. Los delegados de empresa se habían convertido en «otra capa de directivos. Se jactaban del hecho de que tenían eso: una cierta cantidad de poder sobre la gente» ⁶¹. El sistema de equipos, en realidad, sólo cambió el propio trabajo de la producción en serie en un sentido muy limitado. No obstante, el poder colectivo implícito en el sistema de equipos contribuyó de forma igualmente importante a cambiar la fábrica en otros aspectos, transformándola en un lugar en el que los trabajadores tenían más oportunidades de expresarse.

Una de las posibilidades era utilizar la fábrica como base para llevar a cabo un tipo de trabajo más independiente fuera de ella. Esto era algo tradicionalmente favorecido, pese a la desaprobación oficial de la alta dirección, por la práctica de llevarse a casa materiales sobrantes de la fábrica, en teoría desechados. «Un montón de tíos solían hacer trabajos en casa, e incluso yo solía hacer trabajos en casa, reparando los coches de la gente y trabajando en los coches de la gente para conseguir algún dinero extra [...] Y las cantidades que se sisaban eran absolutamente astronómicas». Había guardias en la puerta, pero «tenían permiso para registrar tu bolsa de la comida, pero no a ti. Conocía a tipos que se llevaban cigüñales atados al cuello. Un tipo se llevó un día un bloque de cilindros en una cesta de pescar. Bueno, era el pan de cada día» ⁶². Los trabajadores metían

⁶⁰ Ent. 31, p. 29 (núm. 1944).

⁶¹ Ent. 29, p. 125 (núm. 1908); ent. 42, pp. 35, 45 (núm. 1922).

⁶² Ent. 43, pp. 35-36 (núm. 1940).

y sacaban cosas de la fábrica. «Si tenían coche, solían coger un montón de piezas modificadas o hechas [...] Le decías al capataz: "Tengo uno de fuera que hacer." "Que yo no lo vea", decía. "Mantenlo fuera de mi vista".»⁶³

Siempre había habido también algún tiempo libre dentro de las horas de trabajo en la fábrica, lo que permitía formas de autoexpresión que a menudo estaban en fuerte contraste con el propio trabajo. Hasta la segunda guerra mundial, la hora de la comida devolvía a la mayor parte de los trabajadores el contacto directo con sus familias, ya que algunos volvían a casa a comer, mientras que a otros les llevaba la comida hecha alguno de sus hijos. A partir de la década de 1940, la instalación de comedores parece haber puesto fin a la costumbre de mandar la comida caliente, aunque muchos obreros seguían prefiriendo comer cerca del lugar de trabajo:

Cada uno tendía a comer el bocadillo cerca de su propia taquilla [...] Te echabas una partida de cartas [...] una pareja jugaba a las damas, otros hacían crucigramas y había algunos que simplemente leían el periódico o metían la nariz en un libro, y también los había que salían a dar un paseo, que tenían amigos o parientes en otra parte de la fábrica e iban a verlos, o que se iban al bar: cada cual tenía sus costumbres. Yo era uno de los que jugaban a las cartas⁶⁴.

Otros jugaban al fútbol fuera de la fábrica. Unos pocos realizaban estas y otras actividades de forma notable. Incluso en los días de estricta disciplina empresarial, los corredores de apuestas se las arreglaban para actuar dentro de la fábrica: «Siempre podías apostar en la Standard cuando yo trabajaba allí.» Uno de los obreros actuaba a través de su hermano, que era «un corredor de apuestas muy conocido del barrio» en Birmingham:

Era un tipo más bien gordo, solía llevar unos pantalones anchos y trabajaba en el taller de serrería, manejando la sierra circular. Nunca vi un tipo como él. Tardaba el tiempo que yo en contarle. Solía ir al servicio de caballeros que estaba justo fuera del taller, hacía las dos menos diez, y paraba allí hasta y cinco, y justo a las dos menos diez podías ir a apostar a la carrera de las dos en punto [...] Luego te decía quién había ganado la primera carrera, no sé cómo lo conseguía [...] Y cuando salía de la Standard por la noche era

⁶³ Ent. 1, p. 118 (núm. 1899); ent. 35, p. 45 (núm. 1914).

⁶⁴ Ent. 47, p. 50 (núm. 1923).

como ver a un holandés: no necesitaba más que un par de zuecos para ser un holandés, con sus pantalones abarrotados de boletos⁶⁵.

También había una pequeña pero persistente minoría de ávidos lectores en la fábrica. La tradición del artesano cualificado autodidacto es muy antigua en Gran Bretaña, y la imagen del obrero que lee a escondidas en su máquina se puede encontrar en las primeras autobiografías de antiguos obreros del automóvil. En la fábrica de motores Morris, los obreros de los turnos de noche «solían tener bibliotecas en la fábrica. Varios solían tener taquillas donde guardaban todos los libros, e iban de taquilla en taquilla; cuando habían leído todos los libros de la suya iban a la del otro y le pedían los suyos, y los intercambiaban entre sí»⁶⁶. Un grupo como éste era una excepción, pero el «autodidacto» solitario seguía siendo un personaje habitual. Todavía en la década de 1970, un almacenero de la Standard era capaz de leer y escribir ensayos delante de las narices de su capataz porque «apelaba a su espíritu de superación y él prefería con mucho verme hacer algo útil que estar simplemente allí sentado». En el mismo taller había un delegado de empresa «que, cuando lo conocí, estaba sentado en el suelo leyendo *The seven pillars of wisdom* de Lawrence» y dos «autodidactos» en la cadena a los que siempre les preguntaban las palabras más difíciles del crucigrama del periódico y «siempre sabían las respuestas»⁶⁷.

Otros aprovechaban la oportunidad para ejercitar las viejas habilidades de la gente del campo, como los cazadores furtivos que disfrutaban tanto con el hecho de engañar al propietario como con la propia caza. En Tile Hill, la fábrica de la Standard estaba situada a espaldas de la principal línea ferroviaria entre Londres y Birmingham, que en ese punto cruza un terraplén con una franja de eriales a los lados:

Era casi el campo; caminabas a lo largo del terraplén del ferrocarril e ibas mirando; descubrimos conejos en el terraplén del ferrocarril. Y la noticia llegó al taller mecánico y al de carrocería —«hay conejos»—, y un par de tipos que acabaron pronto en su máquina fueron a dar una vuelta y pusieron trampas, trampas para conejos, por todo el terraplén. Y nunca lo olvidaré, una tarde, yendo a los servicios, había un grupo de hombres y unos tres

⁶⁵ Ent. 28, p. 52 (núm. 1908).

⁶⁶ George Hodgkinson, *Sent to Coventry*, 1970; ent. 25, p. 26 (núm. 1936).

⁶⁷ Ent. 74, p. 84 (núm. 1948).

conejos, había un enorme pilón circular, de unos dos metros y medio de diámetro, y estaban todos a su alrededor de pie [...] y esos conejos en el pilón circular habían sido desollados y destripados [...] Esas viejas habilidades se conservaban, y realmente sabían poner trampas para conejos⁶⁸.

Incluso en las actividades sociales del taller había oportunidades para expresarse y también para ejercitar las habilidades, cosa que rara vez era ahora posible en el propio trabajo. Una vez más, muchas de las costumbres venían de lejos: la organización de las excursiones, las rifas y las apuestas de la fábrica, y las colectas después de un fallecimiento: «Una corona y algo para la mujer y los hijos. Siempre se hacía. Se daba por supuesto.»⁶⁹ Parte de esta actividad social, como los florecientes clubes deportivos de fútbol, rugby, boxeo, pesca, etc., aunque basada en la fábrica, tenía lugar sobre todo fuera de la fábrica en el tiempo libre.

Había también una antigua tradición de festejos en el propio taller. En la Fiat ésta fue una importante novedad de la cultura más libre del taller en la década de 1970, pero en Coventry se remontaba al menos a la década de 1920. Cuando había una boda, recuerda un herramentista de la Daimler, «siempre se llevaba un regalo. Se decoraban los tornos, se conseguían guirnaldas y cosas de esas en las oficinas y se colocaban carteles, se colocaban algunos carteles en el plan de broma». En la Standard, las mujeres que trabajaban en las máquinas de coser llevaban bebidas en Navidad, «colgaban todos los adornos en el taller, parábamos las cadenas y parábamos las cintas transportadoras y hacíamos una fiesta». El director de la Standard, Sir John Black, parece haber sido especialmente tolerante con sus trabajadoras en la década de 1930, aceptando incluso su afiliación a los sindicatos antes que la de los hombres. En las bodas, los compromisos o cuando un compañero de trabajo tenía un hijo, «solíamos hacer una buena comilona para las chicas, colocábamos regalos en la mesa para ellas», todo ello en el taller, recuerda otro obrero que trabajaba en las máquinas de coser, «y luego llevábamos bebidas. Estaban prohibidas, por supuesto, pero todo el mundo hacía la vista gorda en esa época»⁷⁰.

Estas celebraciones continuaron y florecieron especialmente en el período de autogestión con el sistema de equipos. Incluso hoy en

día para las bodas hay regalos, bebidas y una «gran tarjeta» en el taller; cuando un compañero cumplió cincuenta y cinco años, «los que trabajaban con él le hicieron la tarjeta más enorme que he visto, debía de medir metro y medio de altura, y entre todos habían escrito en ella unos versos muy bonitos». Los cumpleaños de las mujeres, en especial, eran una rara oportunidad para dar rienda suelta a las emociones. Cuando cumplió cuarenta años, una trabajadora del comedor recibió «un gran ramo de flores a su puerta», «tarjetas a montones», un reloj, una caja de bombones y un enorme frasco de perfume:

esto era sólo de la colecta que habían hecho en la cadena. Y cuando después volví con mi carrito, todos se salieron de la cadena y me dieron un beso, uno a uno [...] Y luego pusieron también un disco para mí [...] Me hizo llorar [...] No sabía que sabían que era mi cumpleaños [...] Son una gente estupenda, de verdad. Les coges mucho cariño⁷¹.

Todavía más notable era la celebración de las Navidades en la Standard a comienzos de la década de 1970. La sociabilidad en la fábrica era algo más que una evasión del trabajo: era también un intento de hacer que el mundo del trabajo fuera más humano. En la fábrica de la posguerra, en la que el trabajo auténticamente cualificado parecía a menudo quedar arrinconado, esto implicaba también jugar a las cualificaciones: jugar a ser obreros cualificados, para demostrar a sí mismos que lo eran. Este era en parte el significado de los juegos con los aprendices. Pero la atmósfera más libre de la fábrica con el sistema de equipos permitía nuevos juegos aún más eficaces, jugar a ser obreros cualificados ante los propios compañeros en el propio taller. «Por Navidades, solían hacer todos los decorados ellos mismos, solíamos hacer un fondo y todos contribuíamos, y solíamos comprar comida y bebida, y solían dejarnos disponer las cosas y luego, digamos a la hora de la comida el último día antes de Navidad, todos podíamos comer y beber y esas cosas. A pesar de que era dura en algunos aspectos, la dirección daba ese pequeño rato.» Y uno de los equipos más activos de la cadena

solía encargarse de toda la decoración, hecha con cosas como motores de limpiaparabrisas de los coches para que el agua hiciera moverse las cosas, o

⁶⁸ Ent. 74, p. 69.

⁶⁹ Ent. 1, p. 95.

⁷⁰ Ent. 1, p. 95 (núm. 1899); ent. 34, p. 68 (núm. 1916); ent. 9, p. 44 (núm. 1927).

⁷¹ Ent. 60, p. 109 (núm. 1943); cf. Sally Westwood, *All day, every day*, 1984, pp. 90 ss., sobre la cultura de fábrica entre las mujeres de una fábrica de punto de Leicester.

sistemas de alumbrado haciendo renos, que parecían reales, se encendían, y las cosas se movían. Teníamos follones con ella [la dirección], decían que si la seguridad y que si esto y lo otro, pero tenían realmente iniciativa, y todo con cosas de la fábrica. Supongo que era una forma de librarte del aburrimiento de estar en ese sistema de cadena ⁷².

En resumen, no era sólo una celebración, sino también una demostración: una demostración de su cualificación, desaprovechada en la fábrica en la vida diaria.

La Standard ya no hace coches, e incluso antes de que dejara de hacerlos, la dirección puso fin a los juegos de Navidad. ¿Qué pensar de todo ello?

La primera conclusión, incontrovertible, es que los historiadores han subestimado profundamente la resistencia creativa de la cultura británica del taller. Los obreros cualificados de Coventry en la década de 1970 habían sobrevivido ya medio siglo al espectacular hundimiento de la aristocracia del trabajo descrita por Hobsbawm, con o sin sindicatos, y a pesar de las estadísticas.

La segunda conclusión es mucho menos agradable. Contribuyeron a cavar su propia fosa. El sistema de equipos de Coventry ha sido citado (por mi homónimo) para rebatir el argumento de que la identidad artesanal debió de basarse en una cualificación real. Sin duda algunos trabajadores del automóvil de Coventry reconocían que su cualificación se había convertido en algo marginal. En 1972 uno de ellos decía que en Coventry «tienes dos categorías de obreros cualificados. Están los obreros cualificados tradicionales [...] Y luego están un montón de puestos de trabajo en la industria del motor, como el de ajustador en la cadena de automóviles, que en otras partes del país se ha dejado que se convirtieran en oficios semicualificados, mientras que aquí en Coventry hemos conseguido que se mantengan como trabajos cualificados [...] aunque a cualquiera le bastarían unos pocos días para hacerse con su "cualificación"». Para Thompson, «la lección es que por mucha descualificación o mecanización que haya no puede llevar al completo dominio del capital sobre el trabajo» ⁷³. Pero una lección más sensata es que una vez que los obreros se ven reducidos a jugar simplemente a ser obreros

⁷² Ent. 81, pp. 28, 30 (núm. 1955).

⁷³ Thompson, Jr., ob. cit., pp. 98, 107-108.

cualificados, resulta relativamente fácil para una dirección decidida dejarlos de lado o enfrentarse a ellos directamente.

¿Por qué se permitió que se creara esta vulnerabilidad? ¿Cómo se «aletargaron en una falsa sensación de seguridad» los sindicatos de Coventry? Sin duda la razón estriba en parte en un negativismo tecnológico, herencia ludista, que sigue siendo vilipendiada por los empresarios y al menos encubiertamente admirada por la izquierda, y asumida por unos y otros como una actitud normal de cualquier sindicalismo combativo. Pero esta actitud se convierte, en un contexto comparativo más amplio, en una excentricidad característica: «la peculiaridad más importante del centro de trabajo británico», como dice Richard Price. «Ninguna otra clase obrera ha convertido tan tenazmente o con tanto éxito el fenómeno de la resistencia en el centro de trabajo en un rasgo esencial de sus relaciones con la sociedad en general.» Sin embargo, estas actitudes laborales probablemente no habrían podido continuar de no haber sido en cierta medida aceptadas, y sin duda comprendidas, por los empresarios. «La relación empresario-trabajador es una relación recíproca», y, como dice Joyce, «en este campo tan importante sabemos todavía relativamente poco» ⁷⁴. Una cosa está clara. Los empresarios no sólo han tolerado la cultura del taller. Han compartido también los recelos de sus trabajadores hacia la innovación tecnológica y la nueva maquinaria. Durante los últimos cien años la baja inversión de capital ha sido una peculiaridad igualmente persistente de la industria británica.

Unos y otros han demostrado estar librando una batalla perdida. En una economía industrial en expansión, como demuestran los estudios comparativos de Craig Littler sobre Norteamérica y Japón, la nueva tecnología no tiene por qué implicar una descualificación personal: y esto ha sucedido también en muchas otras regiones de Europa occidental. Pero los trabajadores y empresarios de la industria británica del automóvil han sucumbido juntos pero enfrentados. La etapa clave fue la de los años de la inmediata posguerra, cuando ni la dirección de las empresas ni los sindicatos mostraron ningún interés significativo por unos programas serios de investigación y desarrollo. Fue de hecho un período en el que las relaciones laborales fueron relativamente cordiales, y en el que el sistema de equi-

⁷⁴ Marsden et al., ob. cit., p. 147; Price, ob. cit., p. 58; Patrick Joyce, «Labour capital and compromise: a response to Richard Price», *Social History*, IX, 1974, p. 15.

pos fue introducido de mutuo acuerdo, en parte, como ha argumentado Andrey Friedman, porque ofrecía «una solución a la necesidad por parte de la dirección de empresa de una mano de obra extremadamente flexible y “responsable”, cuando nuevos materiales y nuevas tareas tenían que ser incorporados rápidamente a la actividad productiva». La verdad es que fueron demasiado rápidos. Partieron del supuesto de que el mundo crecería lentamente y conservaría eternamente el gusto por las mercancías británicas, y se apresuraron a sacar modelos retocados superficialmente, con todos sus problemas característicos de diseño y funcionamiento. Después de acabar con el mercado poco competitivo posterior a 1945, se pusieron rápidamente a la defensiva, y pronto comenzaron a retroceder lentamente. A mediados de la década de 1960 ya estaba claro que la industria británica del automóvil no podría resistir a ninguno de sus principales competidores⁷⁵. Pero los empresarios tardaron todavía otros diez años en cambiar su política, y los sindicatos británicos tienen todavía que prestar seriedad al problema subyacente.

El contraste no sólo con la dirección de la Fiat, sino también con los sindicatos metalúrgicos de Turín, con su interés por los avances económicos y técnicos como base del progreso social, sus constantes reivindicaciones a la dirección de una inversión más intensa y un mayor nivel de formación para los trabajadores, y los propios centros de investigación sobre cambio tecnológico de los sindicatos, no podría ser más llamativo. A partir de 1945, fueron los propios obreros de Turín, a través de sus sindicatos y del Partido Comunista, los que tuvieron la idea de un coche popular en serie para Italia, construyeron el modelo y lo dieron a conocer mediante carteles y demostraciones. Una dirección inicialmente reacia acabó por asumir la propuesta e hizo de ella su mayor éxito de la posguerra: el pequeño Fiat. Aleccionados por la derrota en dos guerras mundiales, la depresión económica y los golpes políticos del fascismo, los dirigentes del movimiento obrero italiano sabían por experiencia directa que la reconstrucción tenía que ser a la vez social y económica: era temerario dar por supuesta la continuidad de una economía industrial capitalista. Su actitud no fue única. Las reformas laborales de la posguerra en Alemania, a través de las cuales, en ciertas regiones, el delegado de empresa dejó de ser un delegado de los trabajadores

⁷⁵ Littler, ob. cit.; Friedman, ob. cit., pp. 212-213; Graham Turner, *The Leyland papers*, 1971.

ante la dirección para convertirse en un representante en la dirección, surgieron de una experiencia paralela.

La danza de la muerte de la Gran Bretaña industrial se baila a los sonos de una historia diferente. En más de un aspecto, estamos pagando el hecho de haber sido la vanguardia en fechas tempranas. Nuestro movimiento sindical es presocialista, conserva muchos de sus presupuestos gremiales y sólo participa en el terreno político pragmáticamente y por temor a los preceptos legales. Los sindicatos italianos son explícitamente políticos y están interesados en una visión social más amplia como parte de sus objetivos, junto con una perspectiva ideológica propia. Pero la visión y la ideología hacen que la autocrítica, el debate y las metas generales sociales y económicas a largo plazo sean esenciales para su movimiento. Los comunistas en particular, a diferencia de buena parte de la izquierda en Gran Bretaña, asumen como parte de su filosofía que el avance tecnológico es necesario para el progreso social.

Resumen. Combinando la investigación documental con los datos de las entrevistas y los relatos de vivencias desde 1920 hasta el presente, el autor establece un cuadro palpante del declive de la industria del automóvil en Coventry, ciudad en la que el orgullo por la cualificación laboral es esencial para su tradición histórica. La cualificación es un concepto contemplado de forma diversa por las distintas culturas occidentales. En Coventry, el obrero cualificado seguía siendo como el tradicional artesano independiente hasta tiempos relativamente recientes compartiendo con los empresarios un negativismo tecnológico, herencia ludista, hacia la innovación tecnológica y la nueva maquinaria, con la consiguiente baja inversión de capital. Contrasta esta actitud con la asumida por los sindicatos metalúrgicos de Turín, en el caso de la Fiat, para la reconstrucción social y económica. La nueva tecnología no tiene por qué implicar la descualificación personal.

Abstract. *Combining documentary research with data from interviews and reports of personal experiences dating from 1920 to present times, the author provides a vivid picture of the decline of Coventry's automobile industry, where pride in work skills is essential to its historical tradition. In Coventry, skilled workers remained traditional and independent craftsmen until relatively recent times, sharing with employers a technological negativism —a Luddite legacy— towards technological innovation and new machinery, with the ensuing low capital investment. This attitude sharply contrasts with the one adopted by Turin metalworkers' unions —in the case of Fiat— towards social and economic reconstruction. New technology need not imply personal devaluation.*

NOTAS

Aspectos metodológicos de las comparaciones internacionales

A propósito del enfoque del efecto societal

Marc Maurice *

Si la tesis de la convergencia de las sociedades (asociada sobre todo a la «lógica de la industrialización» desarrollada por Harbison y Myers en 1959 y sistematizada por Dunlop) conoció un cierto éxito durante el período de crecimiento, la crisis de los años setenta puso más bien de manifiesto la variabilidad de las soluciones escogidas por los diferentes países industrializados enfrentados a problemas análogos. Parece como si cada nación reaccionara ante la crisis de forma específica en función de sus propios recursos y sus propias limitaciones. Por ello no es sorprendente que en tal coyuntura las comparaciones internacionales sean objeto de un renovado interés, especialmente entre los economistas y los sociólogos, aunque se observen entre ellos diferencias significativas en la forma de utilizar estas comparaciones.

Mi propósito no es llevar a cabo un balance de las comparaciones internacionales, lo que rebasaría con mucho los límites de una breve intervención, y menos aún evaluar las comparaciones entre países del

Este texto fue presentado en el seminario sobre «Mutations technologiques, nouvelles formes de régulation et transformations des entreprises», celebrado del 29 de septiembre al 3 de octubre de 1986, y en la mesa redonda sobre «La comparaison internationale dans l'étude du travail industriel: problèmes méthodologiques». Traducción de Pilar López Máñez.

* Marc Maurice es miembro del Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) de Aix-en-Provence.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 7, otoño de 1989, pp. 141-153.

Este y países del Oeste, lo que, hasta ahora, no entra dentro de mi propio campo de competencia.

Solamente querría proponer algunas reflexiones sobre la metodología de las comparaciones internacionales a partir de investigaciones recientes (y menos recientes) efectuadas especialmente en el LEST en cooperación con colegas de otros países. Con ello recordaré las principales características metodológicas de lo que se ha denominado el enfoque del *efecto societal*, ofreciendo al mismo tiempo formulaciones recientes susceptibles de superar algunos de sus límites.

Pero antes de desarrollar este punto, recordaré brevemente que hay de hecho varias formas de concebir el enfoque comparativo internacional y que éste, como toda metodología, no es neutro en la medida en que implica unos presupuestos teóricos.

Estos últimos años se han publicado excelentes síntesis evaluativas a propósito de las comparaciones internacionales que me dispensan de presentar aquí un nuevo balance. Entre estas síntesis, mencionaré una de las últimas en el tiempo que es especialmente pertinente, compilada por Peter Grootings en el marco del Centro Europeo de Coordinación de las Investigaciones en Ciencias Sociales de Viena (*Technology and work. East-West comparison*, Croom Helm, Londres, 1986). Aunque esta obra trata sobre todo de las relaciones entre tecnología y trabajo, las diferentes colaboraciones que la componen tienen un alcance más general. Por eso me permitiré recoger aquí algunas de las conclusiones de esta obra, tal como las propone el propio Peter Grootings, aunque a veces tenga que desarrollarlas o ilustrarlas haciendo referencia a investigaciones recientes. Subrayaré también el interés de otra obra, nacida igualmente de los seminarios organizados por ese mismo centro de Viena, en torno al tema de las «nuevas formas de organización del trabajo en su medio social y económico», compilada por Peter Grootings, Bjorn Gustavsen y Lajos Hethy (*New forms of work organization and their social and economic environment*, Budapest, 1986).

Aunque esta segunda obra no trate directamente de cuestiones de metodología, se refiere en gran medida a las comparaciones internacionales, llevadas a cabo sobre todo entre los países del Este y los del Oeste de Europa. La continuidad de estas dos obras se manifiesta además en las colaboraciones de ciertos autores en ambas.

Otoño de 1989

Los diferentes enfoques en las comparaciones internacionales

Esquemmatizando sin duda excesivamente, se puede sostener que en el seno de las comparaciones internacionales se observan dos corrientes principales: la llamada «*cross-national*» y la llamada «*internacional*» (o «*societal*»).

1. La primera corriente (que llamaremos «*cross-national*»), la más tradicional, que se desarrolló en particular durante los años cincuenta y sesenta, considera la comparación internacional como una metodología que permite extender el análisis de un fenómeno social particular a un mayor número de contextos geográficos, nacionales o culturales. Dicho de otro modo, en este caso se trata de comprobar el poder de generalización de una proposición (o de una teoría) basada en un principio en una «población» nacional a otras «poblaciones» pertenecientes a otras naciones¹. Esta corriente se dio a conocer con numerosas investigaciones, tanto en ciencias políticas como en sociología, en ámbitos tan diversos como el del estudio de las instituciones (familia, sistema educativo, religiones, partidos políticos, etc.), o el del estudio de las organizaciones (empresas, sindicatos, hospitales, servicios...), o también en el campo de análisis de las actitudes, las representaciones sociales y los valores. Señalemos que, en ciertos casos, el estudio de las organizaciones en particular dio lugar a investigaciones comparativas acumulativas que aspiraban a establecer las leyes (universales) de estructuración y funcionamiento de las organizaciones, independientemente de los contextos culturales particulares: el postulado fundamental de esta corriente (ilustrado por los trabajos del grupo de Aston) es considerar las organizaciones como «*culture-free*», en nombre de una racionalidad organizativa universal.

No me extenderé sobre las críticas que se pueden hacer a este

¹ Así por ejemplo, S. Nohak estima que al no saber *a priori* si un fenómeno está condicionado por un contexto nacional, es necesario examinar en qué medida la variación observada en ciertas variables en una nación corresponde o no a la observada en otras naciones: «Por consiguiente, a fin de formular y verificar nuestra teoría en su formulación general, necesitamos normalmente un estudio *cross-national*. Para verificar hasta qué punto es general e incondicional esta teoría, tratamos de obtener las repeticiones de los descubrimientos realizados en una muestra nacional en la muestra procedente de otras naciones». (*The strategy of cross-national survey research for the development of societal theory*, 1977, citado por P. Grootings, ob. cit.).

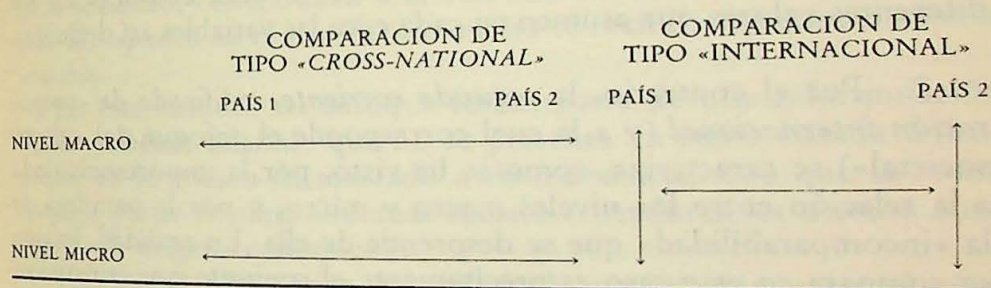
último enfoque, que sin duda ha hecho avanzar el conocimiento de las estructuras formales de las organizaciones, pero en muchos aspectos representa más bien una regresión con respecto al progreso de la sociología de los conjuntos organizados.

En general, esta primera corriente de investigaciones comparativas es sin duda legítima en su primer objetivo: generalizar los resultados de unas investigaciones localizadas en una sociedad concreta. Sin embargo, la aplicación de este método plantea numerosos problemas, no resueltos todavía, siendo uno de los principales el del «engarce» social de los fenómenos estudiados («*context boundness of social phenomena*»), que puede ser finalmente considerado como el principal problema que la comparación internacional podría tratar de resolver. Pero entonces esto supondría una concepción diferente del método comparativo.

En efecto (y aquí me remito a Peter Grootings, ob. cit.), en todo método comparativo internacional se pueden distinguir dos niveles de análisis: el *fenómeno concreto* que se estudia es relacionado con alguna de las *características de la sociedad* en las que se localiza; dicho de otro modo, se trata de establecer una relación entre dos órdenes de fenómenos, *micro* y *macro*. A continuación se verá que el efecto heurístico de la comparación reside en esta relación y define de hecho la «comparabilidad» del fenómeno estudiado. Pero esto exige un conjunto de condiciones que están lejos de cumplirse siempre en las comparaciones de esta primera corriente («*cross-national*»). Si en muchos casos es posible encontrar la referencia a los niveles micro y macrosociológico, estos niveles no están realmente articulados entre sí; están más bien yuxtapuestos o añadidos de forma más «mecánica» que «orgánica». De este modo, las características de la sociedad donde se localizan los fenómenos estudiados sirven más bien de marco general de análisis o de «contexto cultural», de donde se deduciría la explicación de las diferencias observadas. Dicho de otro modo, se trata como máximo de una descripción que permite situar el objeto de estudio en un contexto nacional, siendo directamente relacionadas las diferencias o similitudes observadas con el efecto de este contexto. La comparación se limita entonces a una simple constatación, sin dar lugar a una interpretación o una explicación de estas diferencias o de estas similitudes.

Las figuras que vienen a continuación, tomadas de Peter Grootings (ob. cit.), ilustran el método comparativo de la primera corriente de investigación («*cross-national*»), que se distingue de la segunda corriente, a la que podríamos calificar de «internacional».

Veremos a continuación que esta segunda corriente corresponde también al método del efecto societal.



Estos esquemas tienen también el mérito de poner de manifiesto una paradoja de la que a menudo hemos tomado conciencia en el curso de las investigaciones llevadas a cabo en el LEST: ¡la de tener que comparar lo incomparable!

En efecto, si se admite que los fenómenos sociales están fundamentalmente vinculados no sólo al «contexto» en el que se localizan, sino también al «campo» o al «espacio» del que son parte integrante (o al que están «incorporados»), entonces, llevando las cosas al límite, se puede considerar que toda comparación resulta imposible.

Tal paradoja, inherente al enfoque del «efecto societal» (y a la comparación de tipo «internacional» según la tipología de P. Grootings) no se manifiesta en el caso de la comparación de tipo «*cross-national*». En efecto, en este caso se puede observar que el método utilizado (y su operatividad) postula que las características de los fenómenos observados tanto al nivel micro como al nivel macro son del mismo orden o pueden medirse por los mismos parámetros de las diversas sociedades consideradas. La comparación resulta entonces posible, término por término, en cada uno de los niveles de análisis, micro o macro, ya que no hay discontinuidad en la naturaleza (o la significación) de los fenómenos observados. Subrayemos aquí que la comparabilidad se basa en este caso en la idea que uno se haga de las «variables» y de sus «indicadores». Esto es especialmente evidente en el caso del método utilizado por el grupo de Aston (véanse los trabajos de Hickson, Hinings, Pugh, en ocasiones asociados con K. Azumi y D. Horvath), que estudian las «*cross-national variations*» en las estructuras de organizaciones localizadas en diversos países. Las variables se basan entonces en conceptos (e indicadores) cuyo carácter formal (y cuya generalidad) les confieren *ipso facto* el estatuto de universalidad, excluyendo toda referencia a

las estructuras de la sociedad a la que pertenecen las organizaciones estudiadas (y las categorías de actores en estas organizaciones)².

La comparación de un país con otro se basa entonces en los diferentes valores que asumen en cada caso las variables así definidas.

2. Por el contrario, la *segunda corriente*, calificada de *comparación internacional* (y a la cual corresponde el enfoque del «efecto societal») se caracteriza, como se ha visto, por la importancia dada a la relación entre los niveles macro y micro, y por la paradoja de la «incomparabilidad» que se desprende de ella. En realidad, lo que se compara en este caso es precisamente el *conjunto* que constituye en cada sociedad la relación de interdependencia entre los datos micro y macro en observación.

Desde ese momento debe plantearse la cuestión de la posibilidad de una generalización teórica de los fenómenos reconocidos en su especificidad como incomparables. Se presiente, en efecto, que la comparabilidad resulta aquí un fenómeno que hay que resolver teóricamente (y que el enfoque del efecto societal permite plantear heurísticamente), más que una simple dificultad técnica (u operativa) que hay que superar. Pero también hay que reconocer, más allá del carácter heurístico de este tipo de enfoque, el indispensable esfuerzo de teorización que se exige entonces al investigador para reconstruir lo «general» a partir de lo «particular»; dicho de otra forma, para poner de manifiesto el poder de generalización del que es portador lo «particular» cuando se basa en la interdependencia entre los niveles macro y micro de análisis³.

Esto quiere decir que el enfoque del «efecto societal» como forma particular de la comparación internacional no constituye un fin en sí y no pretende aplicarse necesariamente al estudio de todo objeto sociológico. No es más que un medio (un método) entre otros que permite una mejor comprensión de los fenómenos sociales o

² Véanse a este respecto M. Brossard y M. Maurice, «Existe-t-il un modèle universel des structures d'organisation?», *Sociologie du Travail*, 4, 1974; y M. Maurice, «For a study of the societal effect: universality and specificity in organization research», en C. Lammers y D. J. Hickson (comps.), *Organizations alike and unlike*, Londres, 1979, cap. 3.

³ Inspirándose aquí en la obra de Yves Barel, *Le paradoxe et le système*, 1979, se podría decir también que las relaciones entre lo macro y lo micro (o entre la totalidad y los elementos que la constituyen) son susceptibles de generalización en la medida en que estos elementos no son otra cosa que estados o modos de ser particulares de esas mismas relaciones, ob. cit., pp. 163-169.

socio-económicos. Aplicado hasta ahora al estudio de la *empresa en la sociedad*, permite poner de relieve las «fuerzas sociales» que, en cada sociedad, contribuyen a la vez a la *construcción de los actores y de los espacios* en el seno de los cuales se manifiestan sus relaciones sociales.

En este sentido, tal enfoque forma parte de una reformulación de la «relación salarial» que no se presenta ya como basada únicamente en la noción de mercado o de mercancía, sino que se construye a partir de unas «fuerzas sociales» irreductibles a estos conceptos de origen económico⁴.

Desde esta perspectiva de análisis, la articulación entre el nivel macro y el micro no se reduce a la relación de la empresa con su «medio» o a la de los «actores» con su «contexto» (por utilizar aquí los conceptos de Dunlop aplicados al análisis de las relaciones industriales); pues el «contexto» o el «medio», lejos de ser considerados como algo externo a la empresa y a sus actores, se presenta como algo constitutivo de su identidad (o de su especificidad) en una sociedad dada. Así, las categorías de análisis (macro/micro) tienden, pues, a cambiar de significación al pasar del enfoque comparativo «*cross-national*» a la comparación «internacional» (o «societal»). En este último caso, la articulación entre los niveles macro/micro tiende a constituir, en cada sociedad, un conjunto que tiene su propia coherencia⁵ o su propia lógica. El método comparativo pone, pues, de relieve aquí unas discontinuidades no al nivel de las «variables» o de las «dimensiones» supuestamente comparables de un país a otro y en las que sólo cambiarían los valores, sino entre las lógicas sociales que, aunque puedan implicar unas funciones sociales o unas instituciones análogas (ejemplo: sistema jerárquico, estratificación social, sistema educativo, sistema de relaciones profesionales, empresas, estructuras industriales...), combinan éstas de modo específico según las formas de regulación que les son propias.

⁴ Nos permitimos remitir aquí a la obra siguiente: M. Maurice, F. Sellier, y J. J. Silvestre, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, 1982. Traducción inglesa: *The social foundations of industrial power*, Boston, MIT Press, 1986, cap. 4. [Traducción española: *Política de educación y organización industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1987].

⁵ El concepto de «coherencia» no excluye aquí las situaciones de conflicto asociadas con las relaciones sociales; éstas pueden ser consideradas como elementos de un conjunto coherente.

Para concluir, presentaremos algunas observaciones complementarias a propósito del método comparativo de tipo «internacional» (o «societal»).

Aun cuando tal método (cuyo carácter heurístico ha podido ser demostrado) no es neutro desde un punto de vista teórico, no implica por ello una teoría concreta. Como en todo método de investigación, éste será puesto en práctica en función de los objetos de investigación. Sería por lo demás erróneo pensar que las comparaciones internacionales (que a veces corren el riesgo de ser utilizadas como una «moda») puedan aplicarse a cualquier objeto de investigación.

Más que a una dominante teórica particular, este método conduce a unos puntos de vista particulares de análisis o a unos tipos de cuestiones particulares. Así, la lógica que le es propia lleva al investigador a criticar las *categorías* utilizadas habitualmente en las prácticas sociales (incluidas las utilizadas, por ejemplo en los aparatos estadísticos o los convenios colectivos), evitando al mismo tiempo recurrir, por necesidades de comparación, a unas categorías «universales» (como a veces se observa en las estadísticas internacionales). Esta mirada crítica tenderá a respetar lo más posible la especificidad de las categorías utilizadas en cada país, comparando unos conjuntos de función más que unas categorías singulares (correspondientes, por ejemplo, a unos puestos de trabajo concretos), término por término.

Así, las categorías de *actores* no serán consideradas *a priori* como «datos» (como si un «*Meister*» alemán fuese necesariamente el equivalente de un «*contremaître*» francés o de un «*foreman*» inglés)⁶, sino que será preciso preguntarse por la «construcción social» de cada categoría en función de las prácticas de las empresas o de las reglas convencionales. Las preguntas suscitadas son en este caso ricas en enseñanzas aun cuando las soluciones adoptadas sigan siendo en ocasiones precarias.

Estos pocos ejemplos (que podrían multiplicarse) subrayan ciertas características del método comparativo, que no se basa esta vez en categorías prefabricadas e inmediatamente generalizables. En esto, un método de este tipo entronca más con una lógica inductiva que con una lógica deductiva. (El concepto de «construcción de los ac-

⁶ Lo que remite también a las cuestiones a menudo difíciles de la «traducción» de las categorías de un país a otro; pero aquí la «traducción» no es sólo una dificultad lingüística.

tores», utilizado a menudo a propósito de la comparación Francia/Alemania, es significativo a este respecto).

En el extremo opuesto, será necesario no caer en la trampa de los sinónimos (o en la de las «falsas» similitudes). La antigüedad, por ejemplo, no tiene necesariamente la misma significación cuando se utiliza en el sistema de gestión en Francia que en Japón. Incluso el tamaño de la empresa (medido por los efectivos del personal) debe ser considerado con precaución. Una empresa de 500 asalariados no es necesariamente comparable en Francia con una empresa del mismo tamaño en los Estados Unidos o en Japón (ello dependerá también, sin duda, del estatuto que se dé a este indicador en el curso del análisis).

Ya se ha indicado, en varias ocasiones, la importancia concedida en este método a la comparación de *conjuntos de fenómenos* (que se traducen en ciertas ocasiones por el concepto de «espacio», como en el caso de los «espacios de cualificación»), más que en la comparación (término por término) de elementos aislados. Esto remite a otra dimensión de análisis, que lleva a privilegiar la comparación de fenómenos asociados a formas de estructuración social; lo cual no excluye *a priori* que se tengan en cuenta comportamientos o estrategias individuales en la medida en que éstos reflejan rasgos de la «construcción» de los «actores» o de los «espacios» en cuyo seno se insertan.

El concepto mismo de «construcción» de los «actores» (o de los «espacios») permite introducir otra característica de nuestro método: el *análisis de los procesos* que sirven de base a esta «construcción» o contribuyen a ella. No basta con hablar de «construidos sociales»; hay que identificar además los procesos en que se basan. Al hacer hincapié en las interdependencias que contribuyen a estructurar «actores» y «espacios», se favorece a ciertos tipos de procesos: en especial los que participan en la socialización de los actores o en la aparición de conjuntos organizados (formas de movilidad, de carrera o de organización).

De modo más general, el análisis de los procesos (y el de su interdependencia) como elementos de una «coherencia» o de una «lógica» de acción sigue siendo prioritario con respecto a un análisis centrado en la búsqueda de lazos de causalidad directos y unidimensionales. Esto conduce también a conectar los procesos asociados a los *diferentes niveles de análisis, macro/micro*: por ejemplo, a relacionar las formas de adquisición de la cualificación o la socialización profesional con ciertas características del sistema educativo, o ciertas

formas de división del trabajo entre categorías de actores con el sistema de clasificación definido en los convenios colectivos nacionales. Estos fenómenos no pueden ser deducidos directamente los unos de los otros, sino poniendo de manifiesto los procesos que los relacionan o las lógicas que tienden a asociarlos a través de un conjunto de mediaciones.

Por supuesto, la elección de los procesos o la naturaleza de las observaciones o de los datos recopilados siguen dependiendo aquí, como en toda investigación, de los objetivos (y de los objetos) de ésta.

Un último punto debe ser evocado aquí rápidamente: la cuestión, planteada a menudo con toda razón, de la *capacidad del método del «efecto societal» para explicar el cambio*. ¿No hay de hecho una incompatibilidad entre un método que tiende a favorecer las formas de estructuración social y de «construcción de los actores» para deducir de ellas, en cada país observado, un sistema de coherencia (o una lógica social particular) y el análisis del cambio? Para ilustrar nuestras palabras, nos referiremos a una reciente investigación en la que estaba implícita esta pregunta (a propósito del cambio del paradigma tecnológico y del paradigma de la empresa)⁷. Planteando la hipótesis del carácter tendencialmente universal de un cambio de paradigma tecnológico y de una transición de un modelo a otro de empresa, el uno asociado con la otra, plantearíamos la hipótesis complementaria de un «efecto societal» en este cambio. Esto permite poner de relieve una «vía francesa» (o alemana, o japonesa) que conduce a estos cambios. La cuestión del cambio podría ser tratada, pues, según la lógica análoga a la del efecto societal: cada sociedad gestiona su propio cambio según sus propias capacidades y sus propios recursos. En este sentido el cambio en cada sociedad se fundaría en unos elementos de estabilidad (o de continuidad) que constituyen sin duda igualmente las bases de su identidad o de lo que comúnmente se llama su «cultura». Sin duda habría que desarrollar más esta cuestión, ya que la reflexión presente no hace más que indicar una orientación para proseguirla. Señalemos que nuestro método no aspira necesariamente a «explicar» el cambio, sino más bien a poner de manifiesto las condiciones de las formas de cambio que pueden asociarse con los objetos de la investigación. Por ejemplo, en el caso de las nuevas tecnologías y de la evolución del trabajo se puede

⁷ M. Maurice, F. Eyraud, A. d'Iribarne y F. Rychener, *Des entreprises en mutation dans la crise. Apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteris*, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, 1986 (informe de investigación, multicopiado).

considerar que el desarrollo de las tecnologías flexibles (que puede ser concebido en parte como un «construido social») representa un conjunto de oportunidades o potencialidades que permiten la aparición de nuevos actores capaces de contribuir a modificar a la vez el estado de las relaciones sociales y las formas anteriores de estructuración del trabajo y de organización de la empresa. Las comparaciones en curso permiten identificar ya en diversos países las vías concretas a través de las cuales se inician estas formas de cambio.

Estas observaciones finales no aspiraban a establecer una lista exhaustiva de las características de nuestro método, sino sólo a ilustrar un poco la lógica subyacente. Se puede incluso estimar que esta lógica no conduce a «cristalizar» o fijar de una vez por todas el proceso metodológico. Lo que debe guiar aquí al investigador es más bien el espíritu del método.

BIBLIOGRAFIA INDICATIVA

- Brossard, M., y Maurice, M., «Existe-t-il un modèle universel des structures d'organisation?», *Sociologie du Travail*, 4, 1974, pp. 403-426 (traducido al inglés).
- Child, J., y Tayeb, M., «Theoretical perspectives in cross-national organizational research», *International Studies of Management and Organization*, 12, 4, 1982.
- Dubois, P., y Mako, C., *La división du travail dans l'industrie. Études de cas hongrois et français*, París, Groupe de Sociologie du Travail, 1980.
- Eyraud, F., y Rychener, F., «A societal analysis of new technologies», en P. Grootings (comp.), *Technology and work. East-West comparison*, Londres, Croom Helm, 1986, cap. 6.
- Grootings, P. (comp.), *Technology and work. East-West comparison*, Londres, Croom Helm, 1986.
- Lammers, C. J., y Hickson, D. J. (comps.), *Organizations alike and unlike. International and institutional studies in the sociology of organizations*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 1979.
- Maurice, M.,; Eyraud, F.; D'Iribarne, A., y Rychener, F., *Des entreprises en mutation dans la crise. Apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteris*, Aix-en-Provence, LEST-CNRS, 1986, a multicopista.
- Maurice, M.,; Sellier, F., y Silvestre, J. J., *Politique d'éducation et organisa-*

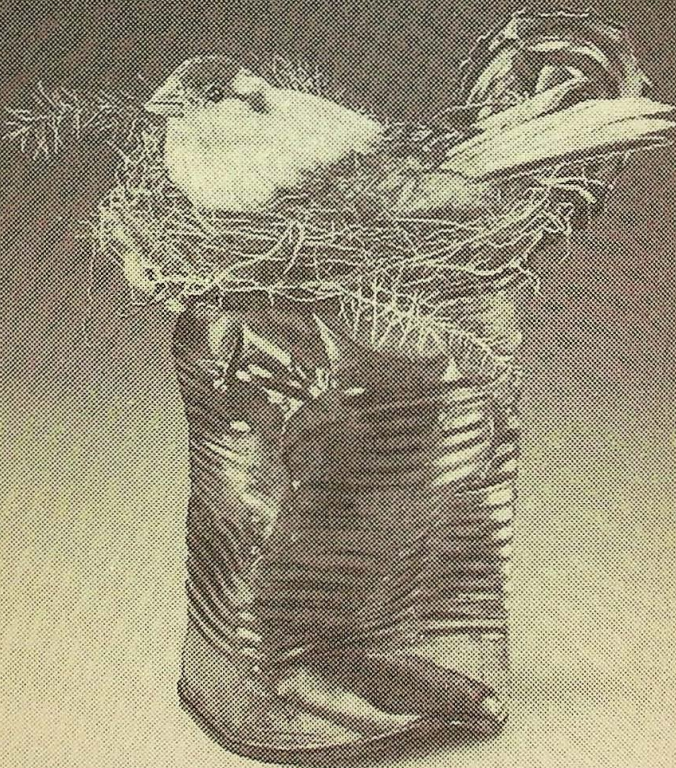
- tion industrielle en France et en Allemagne*, PUF, París, 1982. Traducción inglesa: *The social foundations of industrial power*, Boston, MIT Press, 1986. [Traducción española: *Política de educación y organización industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1987].
- Niessen y Peschar, J. (comps.), *International comparative research. Problems of theory, methodology and organisation in Eastern and Western Europe*, Oxford, Pergamon Press, 1982.
- Rokkan, S., «Cross-cultural, cross-societal and cross-national research», en *Main trends of research in the social and human sciences*, París, Unesco, 1970.
- Rose, M., «Universalism, culturalism and the Aix group: promise and problems of a societal approach to economic institutions», *European Sociological Review*, vol. 1, núm. 1, mayo de 1985.

Resumen. Expone el autor las características de su método y propone algunas reflexiones sobre la metodología de las comparaciones internacionales. Al recordar las principales características metodológicas del enfoque del efecto societal, formula también algunas observaciones complementarias a propósito del método comparativo de tipo «internacional» o «societal», y plantea la cuestión de la capacidad del método del «efecto societal» para explicar el cambio.

Abstract. *This author describes the characteristics of his method and reflects on the methodology of international comparisons. Reviewing the main methodological features of the societal effect approach, he further remarks upon the comparative method of the «international» or «societal» type, and poses the question of whether the «societal effect» method can or cannot explain the change.*

XII CONGRESO MUNDIAL DE SOCIOLOGIA

SOCIOLOGIA
PARA UN SOLO MUNDO:
UNIDAD Y DIVERSIDAD



9-13 JULIO 1990 MADRID
Sede: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



ESPAÑA

ASOCIACION INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA

Secretariado,
Calle Pinar, 25
28006 Madrid (España)
Tels. (1) 261 74 83 - (1) 261 74 85

CECOMS

Comité Español de Organización
Calle Alfonso XII, 18, 5.
28014 Madrid (España)
Tels. (1) 521 90 28 - (1) 521 91 60

Libros recibidos en la Redacción

- Beveridge**, *Pleno empleo en una sociedad libre. II. Informe de Lord...*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1989.
- «La ciudad y el futuro de la metrópolis», *Abaco*, Gijón, n.º 6, primavera de 1989.
- «Les classifications, l'offre de formation, les jeunes, les techniciens», *Formation, emploi*, n.º 26, abril-junio 1989.
- Deasit, Manuel y Seró, Joaquín**, *El Vapor San Jaime en la industria textil enguerina*, Valencia, Consellería de Treball i Seguretat Social, 1989.
- Jones, Gareth, S.**, *Lenguajes de clase. Estudios sobre la clase obrera inglesa*, Madrid, Siglo XXI de España, 1989.
- Maier, Charles S.**, *La refundación de la Europa burguesa*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1988.
- Majuelo, Emilio**, *Luchas de clases en Navarra (1931-1936)*, Pamplona, Institución Príncipe de Viana, 1989.
- Mercado de trabajo en España durante 1987. Coyuntura y programa de actuación*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1989.
- Mujer y Trabajo*, (n.º 1) Aguirre, Rosario: «La presencia de las mujeres uruguayas en el mercado de trabajo urbano. Cambios y problemas»; (n.º 2) Torres, Cristina: «El trabajo doméstico y las amas de casa. El rastro invisible de las mujeres»; (n.º 3) Aguirre, R.: «Las trabajadoras informales»; (n.º 4) Rostagnol, Susana: «Las trabajadoras en el servicio doméstico», Montevideo, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, septiembre-diciembre 1988.
- Piqueras, José Antonio**, *El taller y la escuela*, Madrid, Siglo XXI de España/IVEI, 1988.
- Revista de Treball*, Valencia, Consellería de Treball i Seguretat Social, n.º 7 y 8, 1988.
- Wisner, Alain**, *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Humanitas, 1988.

Los libros para esta sección y para comentario 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.

SOCIOLOGIA DEL LAVORO 35/36

Direta da Michele La Rosa

IL FUTURO DEL LAVORO

Baglioni/Baldissera/Beccalli/Benedetti/Bonazzi/Brown/Calza Bini/Crompton/Crouch/Forlani/Gallie/Gandini/Garibaldo/Gosetti/Jones/La Rosa/Masina/Minardi/Regalia/Rose/Schmidt/Terry/Pem/Romagnoli/Scarascia/Zurla

A cura di Michele La Rosa ed Everardo Minardi.

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 Wiesenhal (Bielefeld)

Abbonamento 1989:

Italia L. 59.000
Estero L. 70.000
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.PE.L.). Università di Bologna, casella postale 413. 40100 Bologna (Italia).

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 2/89

SOMMAIRE

- Janine Goetschy*
149 Avant-propos.
- Cécilia Casassus-Montero*
153 Les différentes approches dans les comparaisons internationales du travail industriel.
- John Humphrey*
163 Au-delà de la critique du déterminisme technologique. Comparaisons entre pays développés et pays en voie de développement.
- Marc Maurice*
175 Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales.
- Dominique Monjardet*
193 Questionner les similitudes. A propos d'une étude sur la police.
- Pierre Dubois*
205 L'universel, le national et le cas de figure. A propos de comparaisons avec des pays d'Europe de l'Est.
- Odile Benoit-Guilbot*
217 Quelques réflexions sur l'analyse sociétale: l'exemple des régulations des marchés du travail en France et en Grande-Bretagne.
- Kurumi Sugita*
227 Le Japon: jeux de miroirs.
- Keith Thurley*
239 La «recherche-action» dans les comparaisons internationales.

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 1989:

Francia: 295 FF (ttc)
Extranjero: 415 FF
Cada número: 86 FF
Extranjero: 110 FF

Work, Employment and Society

A journal of the British Sociological Association

Vol. 3, No. 1 March 1989

Editor: Richard Brown (University of Durham)

Review Editor: Lydia Morris (University of Durham)

CONTENTS

P. K. EDWARDS and COLIN WHITSTON. Industrial Discipline, the Control of Attendance, and the Subordination of Labour: Towards an Integrated Analysis.

JANET FORD. Casual Work and Owner Occupation.

ALAN WARDE. Industrial Discipline: Factory Regime and Politics in Lancaster.

JOHN S. HENLEY and MOHAMED M. EREISHA. State Ownership and the Problem of the Work Incentive: An Egyptian Case Study.

Subscription Rates for 1989

| | |
|---|--------|
| BSA Members | £12.50 |
| Non-member individuals (UK and Overseas) | £22.50 |
| Institutions in the UK | £45.00 |
| Overseas Institutions | £50.00 |

SINGLE NUMBERS AND BACK ISSUES £6.50, including postage, from the Joyce Ward, Business Manager, *Work, Employment and Society*, 351 Station Road, Dorridge, Solihull, West Midlands, B93 8EY.

Published by BSA Publications Limited

BOLETIN DE SUSCRIPCION

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

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

1987/88; núms. 1-3
1988/89; núms. 4-6
1989/90; núms. 7-9

Ejemplar: 850 ptas.
1.000 ptas.

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

Nombre y apellidos

Calle

Población

Profesión

Cód. Postal

Provincia

TALON BANCARIO

CONTRA REEMBOLSO

(Gastos.—100 ptas.)

CARGO EN CUENTA:

Gastos.—Madrid: 50 ptas.;
provincias: 300 ptas.)

Banco/Caja

Agencia

N.º de Cuenta/Libreta

Titular

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

Fecha

Firma

PROXIMOS NUMEROS

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

Política social y laboral
La evolución de la sociología del trabajo
La cultura del trabajo
La ergonomía de los sistemas de producción
Post o neo-fordismo
Los municipios y el empleo
Relaciones interempresariales y mercado de trabajo
Itinerarios laborales
Generaciones de Trabajadores
El declive industrial