

# La participación en la innovación tecnológica

¿Qué cambios en la empresa?

Distritos o nebulosas industriales

Industrialización difusa en Galicia

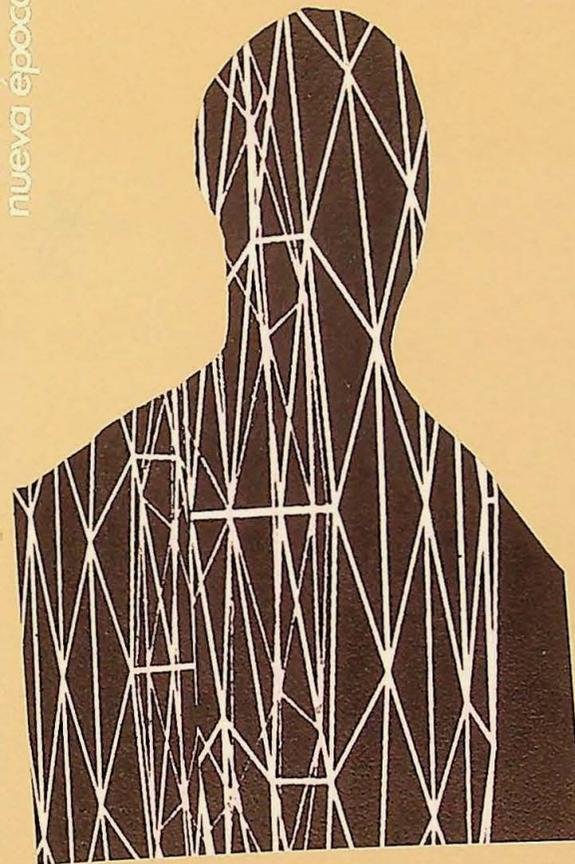
Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical

Redes sociales como acceso al trabajo

Prosopografía: historia social en singular/plural

I  
PUBLOS

nueva época



S

T

II

INVIERNO 90/91

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

La participación en  
la innovación tecnológica

Invierno de 1990/91

Sociología del Trabajo  
nueva época

ANULADO

  
Siglo veintiuno  
de España  
Editores, sa



# Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## *Dirección*

Juan José Castillo  
Santiago Castillo  
Carlos Prieto

## *Consejo de Redacción*

Vicente Albaladejo  
Juan José Castillo  
Santiago Castillo  
Jordi Estivill  
Lluís Fina  
Oriol Homs  
Faustino Miguélez  
Alfonso Ortí  
Manuel Pérez-Yruela  
Carlos Prieto  
Antonio J. Sánchez

## *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  
Fax: (91) 759 45 57

# Sociología del Trabajo 11

NUEVA EPOCA

## SUMARIO

<b>Dieter Fröhlich, Colin Gill y Hubert Krieger</b> , Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea. Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico.....	3
<b>Danièle Linhart</b> , ¿Qué cambios en la empresa?.....	25
<b>Eduardo Bericat</b> , Distritos y nebulosas industriales .....	49
<b>Roberto Herranz y Dietrich Hoss</b> , División del trabajo entre centro y periferia. Cooperativas e industrialización difusa en Galicia .....	67
<b>Juan Blanco y Amaia Otaegui</b> , Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical .....	93
<b>Félix Requena</b> , Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo.....	117
<b>Jean-Paul Burdy</b> , La prosopografía, o la historia social en singular plural. El interés de las biografías colectivas para un planteamiento histórico de la movilidad social en las sociedades industriales.	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.

ST acepta para su eventual publicación réplicas o comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 10 páginas.

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

Tanto artículos como notas o réplicas son evaluados por dos expertos, miembros del Consejo de Redacción o exteriores a él.

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

Todos los artículos publicados en ST, incluidos los traducidos al castellano, son originales, salvo indicación contraria, en el momento de ser sometidos al Consejo de Redacción.

Sociología del Trabajo  
Nueva época, núm. 11 - invierno de 1990/91  
Edita: Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid  
© Los autores  
© Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Madrid, febrero de 1991  
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 Clossos-Orcoyen, S. L.  
Polígono Igarza. Paracuellos del Jarama (Madrid)  
Printed in Spain

# Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea

Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico

Dieter Fröhlich, Colin Gill y Hubert Krieger \*

## 1. La participación en las nuevas tecnologías de la información puede contribuir a la modernización de las empresas europeas

Si la Comunidad Europea pretende mantener su competitividad en los mercados mundiales, ahora y en el futuro, necesita desarrollar y aplicar las nuevas tecnologías de la información. Estas tecnologías son altamente flexibles y permiten diferentes formas de aplicación en las empresas. Para lograr una optimización de los resultados y un pleno aprovechamiento de todo su potencial de productividad, se necesita una mano de obra calificada, motivada y cooperativa, y han de revisarse las jerarquías y sistemas de control tradicionales que se venían empleando. Una participación mucho mayor de los trabajadores y de sus representantes en la introducción y aplicación de las nuevas tecnologías puede ayudar al éxito en la modernización de las empresas europeas.

Las organizaciones sindicales y empresariales europeas y la Comisión Europea han expresado sus intenciones al respecto. La organización sindical, CES, propugna unos amplios derechos de participación con el fin de alcanzar un modelo de democracia industrial.

\* Dieter Fröhlich, doctor en Sociología, investigador en el ISO-Institut, Colonia, Alemania. Colin Gill, *senior lecture* en relaciones industriales, Universidad de Cambridge, Reino Unido. Hubert Krieger, doctor en economías de mercado de trabajo, director de investigación de la European Foundation, Dublín, Irlanda.

La organización europea de empresarios, UNICE, se declara abierta a todas las formas de participación de los trabajadores, siempre que se enmarquen en las tradiciones y las prácticas jurídicas de cada país. La Comisión Europea ha adoptado un papel de catalizador, no de iniciador, de los procedimientos de participación. En el debate de Val Duchesse, en marzo de 1987, empresarios y sindicatos llegaron al acuerdo de que, en el proceso de modernización tecnológica, los trabajadores y sus representantes debían ser ampliamente informados y consultados sobre el proceso de cambio tecnológico.

## 2. La encuesta de la Fundación: análisis del valor de la participación y estimación de su potencial de desarrollo

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, de Dublín, llevó a cabo una encuesta de actitudes en todos los Estados miembros de la Comunidad Europea, para establecer el alcance, impacto y valor de la participación en las situaciones actuales, así como las posibilidades de un aumento de la misma en el futuro.

La premisa básica de la encuesta era que la participación de las partes interesadas puede contribuir a un funcionamiento fluido de las nuevas tecnologías en las empresas europeas, a una mejora de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, y a una distribución más equilibrada de los costes y ventajas de la modernización técnica.

## 3. La mayor encuesta llevada a cabo en Europa

La encuesta iba dirigida a obtener información fáctica y a recabar la opinión de los directivos y de los representantes de los trabajadores. El estudio se centró en las industrias electrónica y de ingeniería mecánica, como representativas del sector industrial, y en la banca, los seguros y el comercio minorista en representación del sector de servicios. La interpretación de los resultados obtenidos se hizo teniendo en cuenta estas limitaciones sectoriales.

La encuesta se realizó en dos fases, entre febrero de 1987 y octubre de 1988. Se entrevistó a 3 663 directivos y a otros tantos representantes de los trabajadores, es decir, un total de 7 326 personas. Es la encuesta más amplia jamás realizada en Europa sobre la participación de los trabajadores en la introducción de las nuevas tecnologías. El muestreo y presentación de los datos fueron realizados por Harris Research (Londres) y GFK (Nuremberg).

## 4. Intensidad de la participación en el pasado: son comparativamente raros los niveles superiores de participación

Dadas las notables diferencias entre los Estados miembros de la Comunidad, el estudio adoptó una definición amplia de participación:

Todo procedimiento o práctica participativa, desde la revelación de información hasta la consulta, negociación o decisión conjunta, que implica formal o informalmente la participación de aquellas partes interesadas en la introducción de nuevas tecnologías en el debate sobre las decisiones relativas al proceso de cambio.

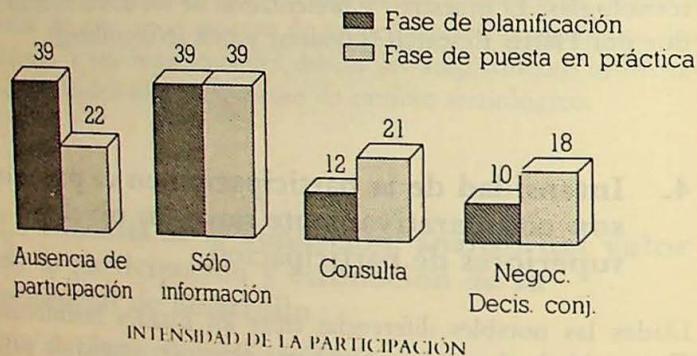
La introducción de las nuevas tecnologías puede estructurarse en cuatro fases: planificación, selección, aplicación y evaluación. Las dos primeras fases son de carácter estratégico; las dos últimas, de carácter operativo. Los análisis de datos se centraron en la fase estratégica de planificación y en la fase operativa de aplicación.

En la fase de planificación, los representantes de los trabajadores tienen una participación muy baja. Dos de cada cinco directivos opinaron que la participación de los trabajadores en esta fase era o se restringía a una mera recepción de información; un 10% consideraron que la participación estaba caracterizada por procedimientos de consulta o por la negociación/decisión conjunta. Los representantes de los trabajadores respondieron en forma similar.

Se observa que en la fase operativa la pauta de participación es diferente: la «ausencia de participación» decrece con fuerza y el suministro de «información» permanece constante, cerca del 40% del total, mientras que la «consulta» se realiza en aproximadamente el

### Participación en el pasado de los trabajadores en la planificación y aplicación de las nuevas tecnologías en los países de la CE

Directivos  
(Porcentaje)



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 directivos.

20% de las empresas. El porcentaje de respuestas que se refieren a prácticas de negociación/decisión conjunta asciende al 16-18%.

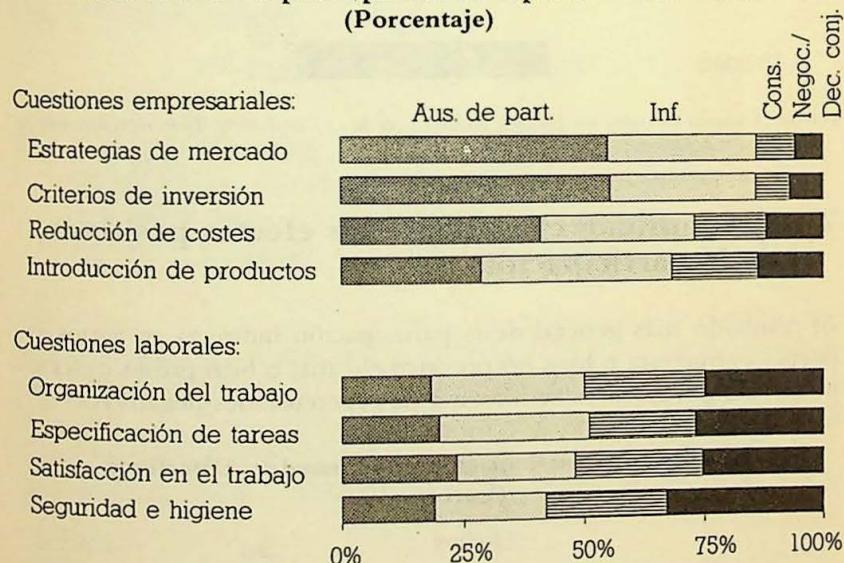
Hay un notable grado de consenso entre directivos y representantes de los trabajadores en cuanto a la diferente intensidad de la participación en las dos fases de introducción de las nuevas tecnologías.

### 5. Contenido de la participación en el pasado: baja participación en las cuestiones empresariales, intensa participación en las cuestiones laborales

Entre quienes desempeñan funciones directivas sustantivas, como la definición de las estrategias de mercado o de los criterios de inversión, la mayoría (aproximadamente el 60%) manifestaron que no había participación en el momento de realizarse la encuesta. Entre un cuarto y un tercio afirmaron que la participación se caracterizaba por el suministro de información. La consulta, la negociación y la decisión conjunta desempeñaban un papel muy reducido.

La situación difería notablemente en las cuestiones laborales tradicionales, desde la organización del trabajo hasta las medidas de higiene y seguridad. Aproximadamente la mitad de los directivos encuestados se refirieron a procedimientos de consulta y de cogestión.

### Contenido de la participación en el pasado - Directivos (Porcentaje)

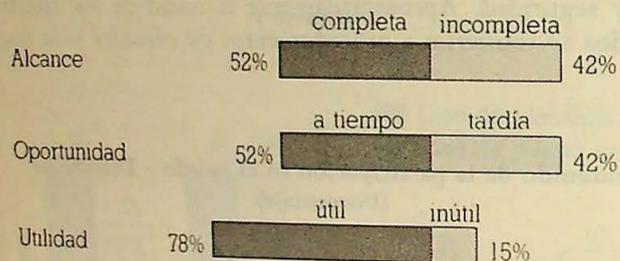


FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 directivos.

### 6. Calidad y canales de información: alta calidad de la información únicamente en la mitad de las empresas

Todos los procedimientos de participación se basan en la relevancia de la información que reciben los representantes de los trabajadores, y el suministro de información fue el procedimiento aislado de este tipo más veces mencionado. La mitad de los representantes de los trabajadores manifestaron recibir información completa, puntual y útil. El 13% indicaron que la información recibida era muy deficiente en esos tres aspectos.

### Calidad de la información (Porcentaje)

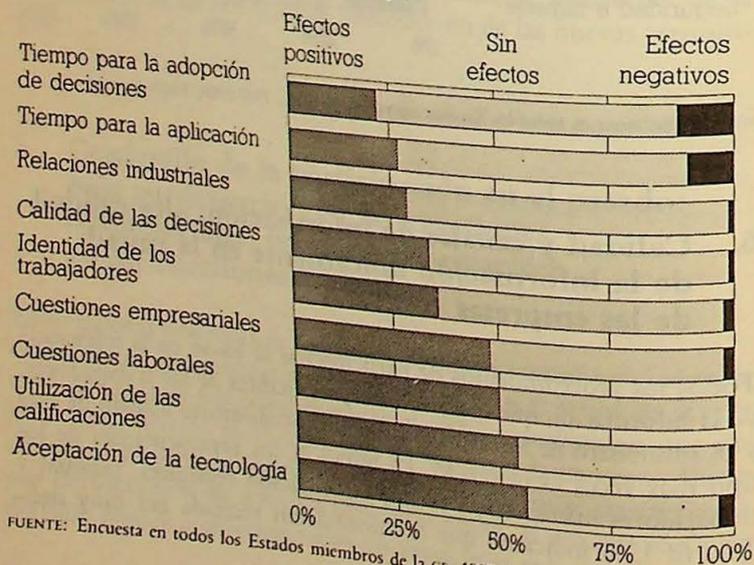


FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 representantes de los trabajadores.

## 7. Predominan claramente los efectos positivos de la participación

El resultado más general de la participación indirecta en varios aspectos es que ésta o bien no produce efectos, o bien produce efectos positivos; pocas veces se informa de repercusiones negativas.

### Efectos de la participación en el pasado - Directivos (Porcentaje)



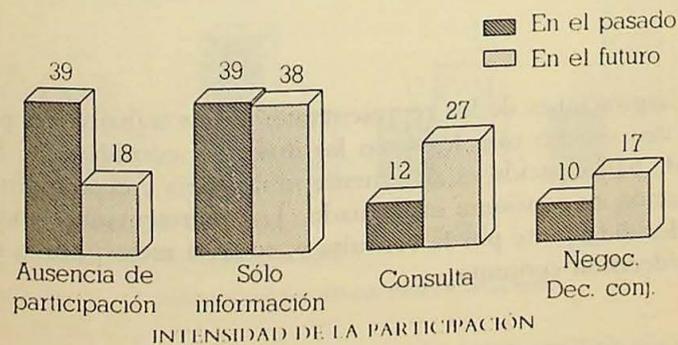
FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 directivos.

La experiencia de participación produce efectos generalmente favorables entre los directivos. Pocas veces alarga el proceso de toma de decisiones; mejora las relaciones industriales; incrementa la calidad de la toma de decisiones; potencia la identificación de los trabajadores con los fines de la empresa; presta a los intereses de ambas partes la atención que merecen; facilita la utilización de calificaciones y genera un mayor grado de aceptación de las nuevas tecnologías por los trabajadores. Las respuestas de los representantes de éstos fueron en gran parte similares.

## 8. La participación en el futuro: ambos interlocutores desean potenciarla, pero las intenciones de los representantes de los trabajadores van más lejos

A escala europea, hay un ambiente general propicio a un incremento de las prácticas de participación en el futuro. En la fase de planificación de la introducción de las nuevas tecnologías, más de la mitad de los directivos que en el pasado no dieron participación a los trabajadores tienen la intención de introducirla en el futuro, y permanece constante el porcentaje de los que defienden la información

### Comparación de la participación en el pasado y en el futuro en la fase de planificación - Directivos (Porcentaje)

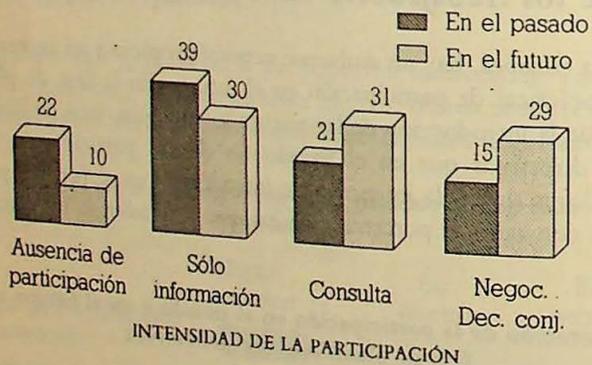


FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 directivos.

como la mejor forma de participación. En cambio, aumenta significativamente el número de los que propician los procedimientos de consulta y de negociación/decisión conjunta en el futuro.

En cuanto a la fase de aplicación de las nuevas tecnologías, se observa que, en el futuro, la ausencia de participación de los trabajadores desempeñará un reducido papel, mientras que cerca del 30% de los directivos se inclinan a favor de los procedimientos de información, consulta y negociación/decisión conjunta.

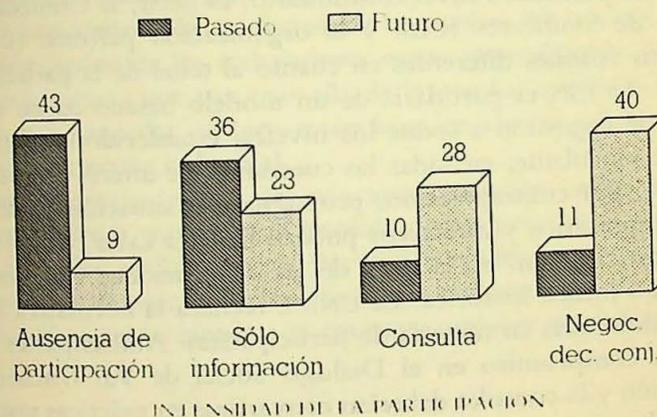
Comparación de la participación en el pasado y en el futuro en la fase de aplicación - Directivos (Porcentaje)



FUENTE: Encuesta en todos los estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 directivos.

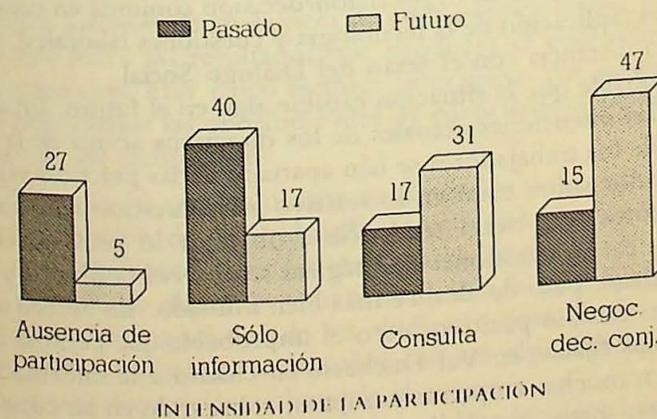
Las aspiraciones de los representantes de los trabajadores para el futuro van mucho más lejos: en las dos fases consideradas, la ausencia de participación es claramente minoritaria y el suministro de información se considera inadecuado. Los representantes sindicales optan decididamente por la consulta y, todavía mejor, por la negociación/decisión conjunta.

Comparación de la participación en el pasado y en el futuro en la fase de planificación Representantes de los trabajadores (Porcentaje)



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 representantes de los trabajadores.

Comparación de la participación en el pasado y en el futuro en la fase de aplicación Representantes de los trabajadores (Porcentaje)



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 3 848 representantes de los trabajadores.

## 9. Los resultados de la encuesta en el contexto político

Los actores políticos a nivel comunitario, es decir, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la organización patronal (UNICE), mantienen visiones diferentes en cuanto al tema de la participación en la CE. La CES es partidaria de un modelo basado en un amplio derecho de cogestión a todos los niveles, establecido en forma legalmente vinculante, en todas las cuestiones de interés empresarial. La UNICE, por contraposición, propugna una situación flexible, en la cual empresarios y directivos puedan llevar a cabo cualquier forma de participación, en la línea de las disposiciones vigentes y de la tradición local e histórica. La UNICE rechaza la normativa legal a escala comunitaria en materia de participación. Ambas partes llegaron a un compromiso en el Diálogo Social de Val Duchesse: la información y la consulta deberían convertirse en prácticas normales en todas las empresas europeas.

Los datos de la encuesta ponen de manifiesto que la participación real de los representantes sindicales en las empresas europeas está muy lejos de la práctica normal prevista en el Diálogo Social, sobre todo en relación con las materias estratégicas de la política de empresa, tales como la planificación del cambio técnico y las áreas tradicionales confiadas como prerrogativa a la dirección (inversión, estrategias de mercado). Aunque a veces se aplican procedimientos de consulta e incluso de negociación/decisión conjunta en cuestiones operativas (aplicación de la tecnología y cuestiones laborales), es aún notable la distancia con el texto del Diálogo Social.

Es probable que la situación cambie algo en el futuro. En alguna medida, las intenciones actuales de los directivos acerca de la participación de los trabajadores se han apartado de las prácticas seguidas en el pasado, sobre todo en lo relativo a las cuestiones operativas, donde vemos una cierta tendencia a observar lo previsto en Val Duchesse. En las cuestiones estratégicas se observa también un cambio de actitud, pero de alcance más bien limitado. En ambos aspectos hay un cambio positivo, pero es improbable que permita alcanzar las cotas fijadas en Val Duchesse en cuanto a la información y consulta en muchas empresas europeas, sobre todo en las cuestiones estratégicas. Estos resultados indican que el modelo sindical de democracia industrial encuentra escasa acogida entre los directivos europeos.

Incluso la mayoría de los representantes de los trabajadores (muchos de ellos, representantes sindicales a nivel de empresa) vacilan en optar por unos derechos de participación de muy amplio alcance en el futuro. En áreas tradicionalmente reservadas en las prerrogativas de los directivos, sólo una pequeña minoría se declara partidaria de la participación en forma de cogestión. En cualquier caso, los representantes de los trabajadores optan generalmente por prácticas participativas que van más allá de lo que los empresarios están dispuestos a conceder, si bien están lejos de aspirar a formas radicales de democracia industrial.

A nivel europeo global, las relaciones laborales en las empresas de alta tecnología son en gran medida de cooperación y consenso, y los resultados de la encuesta llevan a considerar que, a pesar de las diferencias de opinión existentes entre los interlocutores sociales, es probable que este espíritu de consenso prosiga en el futuro.

## 10. Diferencias entre los países: cinco factores específicos

Analizando las repercusiones del cambio tecnológico sobre el trabajo a lo largo de la última década, se observa que hay factores específicos de cada país que configuran las oportunidades de participación de los trabajadores en la introducción de las nuevas tecnologías. Están interrelacionados en alguna medida, y ciertas modalidades especialmente intensas de cualquiera de ellos pueden influir predominantemente sobre los resultados que produzca el grado de participación respectivo. Hay cinco factores principales que pueden favorecer u obstaculizar las oportunidades de participación de los representantes de los trabajadores:

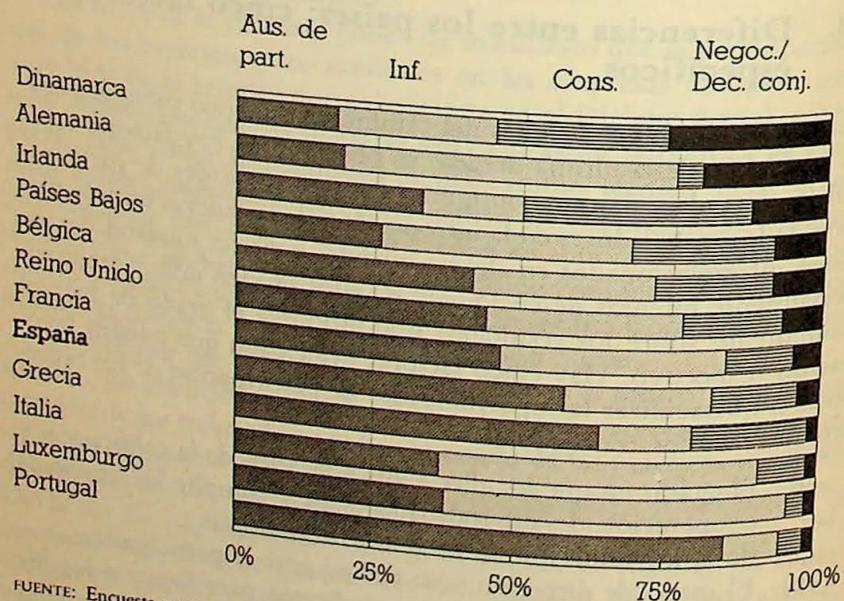
- a) El grado en que los directivos dependen de la calificación y cooperación de sus trabajadores para cumplir los objetivos de la introducción de las nuevas tecnologías.
- b) El estilo de dirección y su actitud ante la participación.
- c) El poder negociador de los sindicatos para forzar a los directivos a negociar o consultar con sus representantes a falta de una disposición voluntaria al respecto.
- d) El modo en que la normativa establece los derechos de participación de los trabajadores o de sus representantes en una serie de cuestiones a nivel de empresa.

e) El grado de centralización del sistema de relaciones industriales existente en el país.

### 11. Dinamarca y Alemania encabezan la lista de países

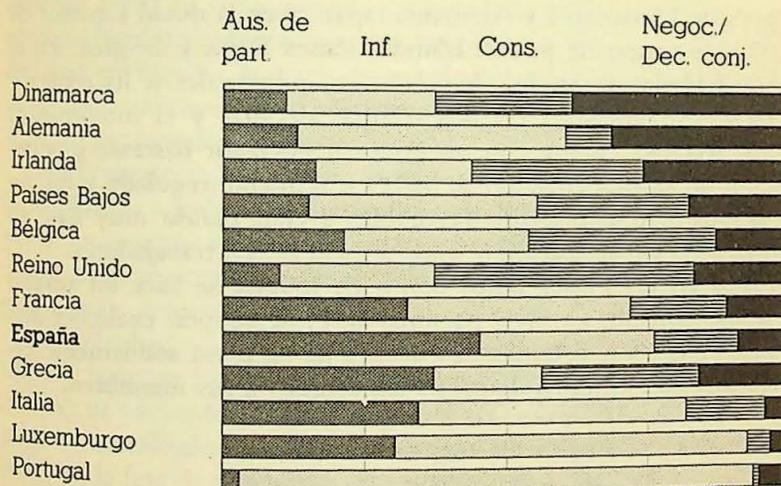
Los gráficos siguientes muestran la participación en el pasado, en las fases de planificación y aplicación del cambio tecnológico, desglosada por países. Las respuestas obtenidas en los representantes de los trabajadores fueron muy similares.

Participación, en el pasado, en la planificación del cambio tecnológico, por Estados miembros de la CE - Directivos (Porcentaje)



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 4 321 directivos.

Participación, en el pasado, en la fase de aplicación del cambio tecnológico, por Estados miembros de la CE - Directivos (Porcentaje)



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 4 321 directivos.

Tanto en Alemania como en Dinamarca hay factores que propician la participación de los trabajadores; en ambos países existe una larga tradición de prácticas de dirección cooperadora con los sindicatos, sustentadas por un sistema de consulta tripartita y de apoyo estatal a la fijación conjunta de objetivos por los interlocutores sociales. Los empresarios aceptan a los sindicatos como partes implicadas en la planificación del cambio tecnológico, y hay la necesaria buena voluntad entre unos y otros. En los dos países, las empresas emplean las nuevas tecnologías para incrementar su competitividad, aumentar la calidad de los productos y mejorar la asistencia técnica; en estos casos es lógico contar con un alto grado de dependencia de las empresas de la cooperación de sus trabajadores para resolver los problemas. Además, existe una amplia normativa sobre formación y reconversión profesionales en las nuevas tecnologías, así como mecanismos eficaces de recolocación, licencias para asuntos propios y un régimen que favorece la satisfacción en el trabajo y el diseño adecuado de los puestos de trabajo.

## 12. Irlanda, Países Bajos y Bélgica: países en la zona media de la lista

Después de Dinamarca y Alemania, aparece en la mitad superior de la lista este grupo de países: Irlanda, Países Bajos y Bélgica. En el caso de Irlanda, el sistema de relaciones industriales se ha centralizado cada vez más en las dos últimas décadas y el movimiento sindical irlandés cuenta con un poder negociador bastante grande. En cambio, la participación se halla escasamente regulada y los directivos no son demasiado favorables a ella, siendo muy baja su confianza en la calificación y cooperación de los trabajadores.

Tanto en los Países Bajos como en Bélgica se hace un amplio uso de las consultas a nivel nacional antes de adoptar cualquier disposición y existen sistemas de comités de empresa sólidamente establecidos, con amplios derechos concedidos a sus miembros.

## 13. Países con menores niveles de participación

A medida que se desciende en la lista y aplicamos nuestros factores explicativos a los países situados al final, tales factores resultan ser cada vez más desfavorables. Por orden descendente, estos países son el Reino Unido, Francia, España, Grecia, Italia, Luxemburgo y Portugal. Analizando cada factor por separado, resulta que sólo en Francia y el Reino Unido las empresas dependen de la calificación y de las destrezas de resolución de problemas de sus trabajadores; esto explica el nivel comparativamente alto de la consulta, a propósito de la aplicación del cambio tecnológico, en el Reino Unido.

En todos estos países, el estilo de dirección es, en general, desfavorable; en el Reino Unido, a lo largo de la última década, la dirección se ha caracterizado por un estilo cada vez más paternalista y se advierte un alejamiento de la negociación, en favor de la consulta. Con todo, ello viene a aumentar las oportunidades de participación en la fase de aplicación del cambio tecnológico. En Francia, las reformas Auroux se van instaurando a ritmo muy lento; el directivo francés guarda celosamente sus prerrogativas. En España, Grecia y Portugal, como legado de los regímenes dictatoriales, los

directivos se oponen a la normativa sobre participación introducida por los nuevos gobiernos democráticos y los sindicatos son débiles e inexpertos y tienen escasos medios. Salvo en el Reino Unido y en Grecia, en todos estos países los sindicatos están divididos según criterios políticos o religiosos, y aunque recientemente se han desplegado notables esfuerzos para promover un mayor grado de unidad (así en España, Italia y en menor medida, Francia), han dado poco fruto en cuanto a la participación. En Grecia se ha producido recientemente una escisión en la GSEE.

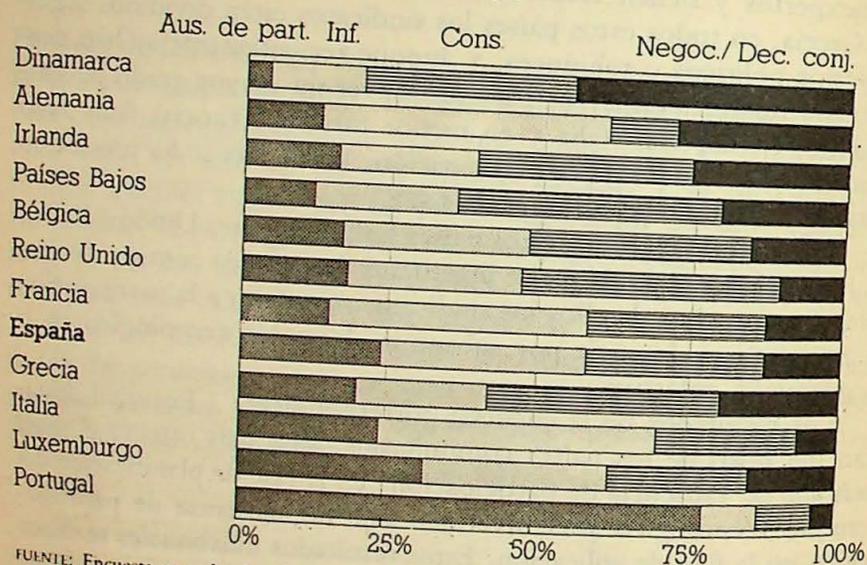
Aun cuando en todos estos países (salvo el Reino Unido e Italia), la legislación regula formal e institucionalmente los comités de empresa, en muchos de ellos los sindicatos renuncian a la participación y muestran preferencia por subsumir el cambio tecnológico en la negociación colectiva.

Los resultados de la encuesta correspondiente a Portugal destacan del resto de los países comunitarios. Este país ostenta el nivel *más alto* de «ausencia de participación» en la fase de planificación del cambio tecnológico y el nivel *más bajo* de «ausencia de participación» en la fase de aplicación. Estos resultados inhabituales se deben en gran medida a una normativa muy detallada y precisa que define los derechos de información y consulta de los comités de empresa y excluye importantes cuestiones referentes al cambio tecnológico.

## 14. La participación en el futuro: los interlocutores sociales prevén una elevación de sus niveles en todos los Estados miembros

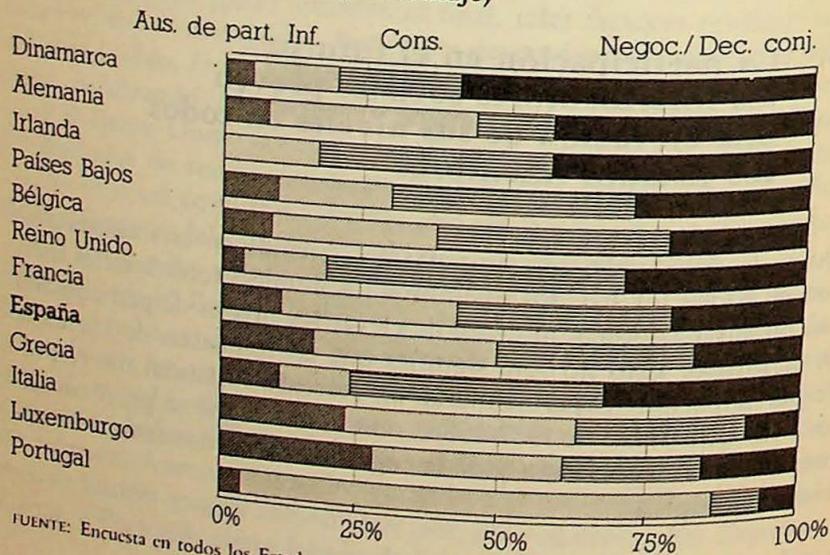
Quizá la conclusión más importante obtenida en esta encuesta es que en todos los Estados miembros los interlocutores sociales indican en sus respuestas su deseo de elevar los niveles de participación en el futuro. Esto no sólo significa que las respuestas de «ausencia de participación» experimentarán un descenso sustancial con respecto a las obtenidas en 1987-1988, sino también que se prevé un aumento de la negociación y de la cogestión en las dos fases del cambio tecnológico.

**La participación en el futuro en la fase de planificación del cambio tecnológico en los Estados miembros de la CE - Directivos (Porcentaje)**



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 4 321 directivos.

**La participación en el futuro en la fase de aplicación de las nuevas tecnologías en los Estados miembros de la CE - Directivos (Porcentaje)**

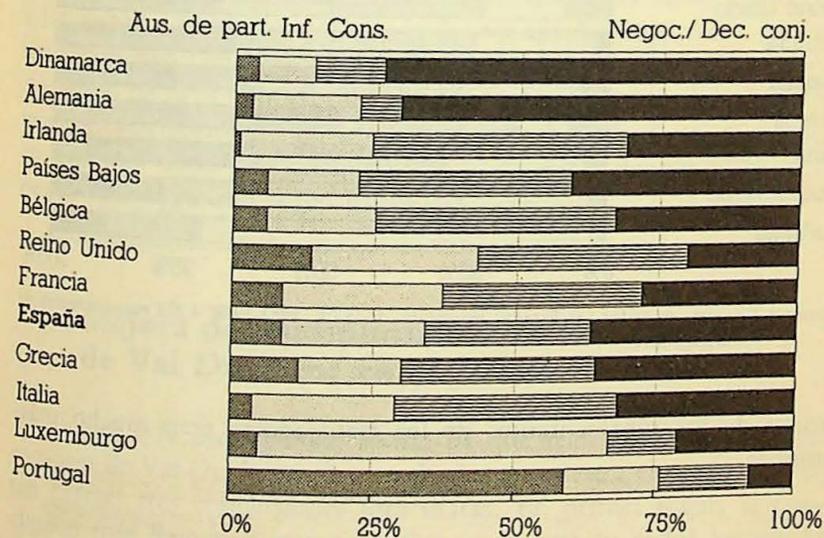


FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 4 321 directivos.

**Caminos hacia la participación en la CE**

Este cambio de opinión es importante entre los representantes de los trabajadores: más que entre los directivos. En dos países, Dinamarca y Alemania, hay una acusada preferencia por la negociación o la decisión conjunta para la toma de decisiones importantes sobre el cambio tecnológico. Portugal vuelve a destacar como el país más rezagado en este cambio de opinión.

**La participación en el futuro en la fase de planificación del cambio tecnológico en los Estados miembros de la CE - Representantes de los trabajadores (Porcentaje)**

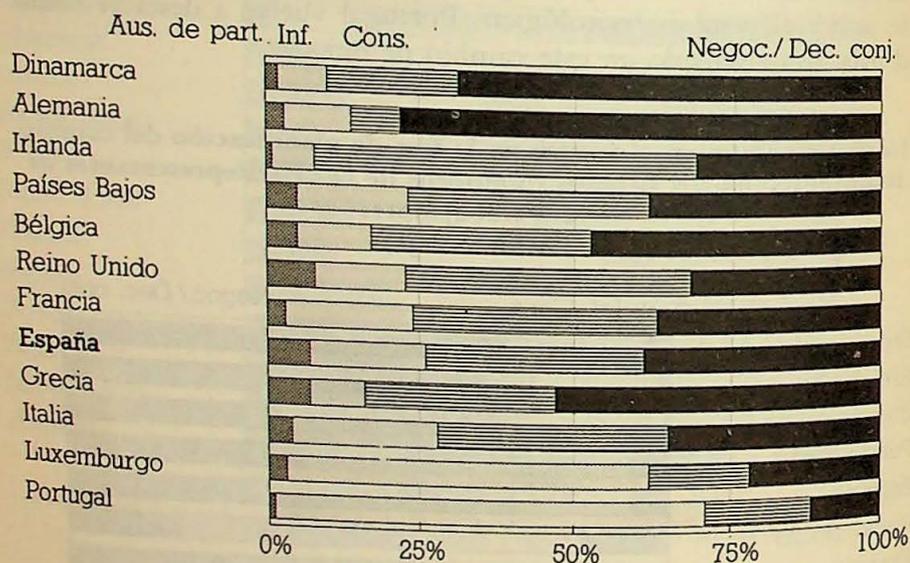


FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 4 321 representantes de los trabajadores.

No es de extrañar que las preferencias de los representantes de los trabajadores se inclinen más que las de los directivos por una elevación de los niveles de participación; así ocurre en todos los países. Lo más sorprendente quizá sea que este desacuerdo entre los interlocutores sociales es especialmente evidente en cuatro países: Dinamarca, Alemania, Italia y Grecia.

En Italia, tres de cada cinco directivos o bien no preveían en absoluto la participación, o bien aceptaban el simple suministro de información en cuestiones tecnológicas, mientras que las preten-

**La participación en el futuro en la fase de aplicación del cambio tecnológico en los Estados miembros de la CE-Representantes de los trabajadores (Porcentaje)**



FUENTE: Encuesta en todos los Estados miembros de la CE, 1987-1988; 4 321 representantes de los trabajadores.

siones de los representantes de los trabajadores eran mucho más amplias.

**15. La práctica de la participación, a la luz de la opinión conjunta de Val Duchesse**

Al comparar los resultados de los distintos Estados miembros en nuestra encuesta, la conclusión, de acuerdo con la opinión conjunta de Val Duchesse, es que debe consultarse, como mínimo, a los representantes de los trabajadores en relación con las nuevas tecnologías, tanto en la fase de planificación como en la de aplicación de su introducción en las empresas. Por supuesto, los niveles de participación que implican una negociación o una decisión conjunta son superiores a lo acordado en Val Duchesse.

Al analizar las respuestas de los directivos sobre la participación

en el pasado, se observa que en la fase de planificación únicamente en Dinamarca e Irlanda la mitad de los directivos encuestados informaron de la existencia de procedimientos de consulta u otros de nivel más elevado. En un grupo de países situados en la zona media de la lista, formado por Alemania, Países Bajos, Bélgica, Reino Unido, Francia, España y Grecia, un 30% de los directivos, como máximo, desarrollaron la existencia de niveles de participación ajustados a las directrices de Val Duchesse. Apenas se cumplían estas directrices en los casos de Italia, Luxemburgo y Portugal.

Como era de esperar, el cumplimiento de los acuerdos de Val Duchesse es mejor en la fase de aplicación. Aun así, los únicos países en que es posible hallar una mayoría de directivos favorables a la consulta, como mínimo, e incluso a niveles superiores de participación, son Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido. Hay un segundo grupo de países en los que el porcentaje de directivos que informan del cumplimiento de los acuerdos de Val Duchesse se agrupa en torno al 40%. Por debajo de éstos, la escala desciende hasta su punto más bajo: el 5% (en Portugal).

**16. Mejora del cumplimiento de los acuerdos de Val Duchesse en el futuro**

En cuanto a la probabilidad futura de que sean observadas las directrices de Val Duchesse, los resultados de nuestra encuesta permiten extraer tres conclusiones inmediatas. En primer lugar, la conclusión más llamativa que cabe obtener es que en todos los países se advierte un significativo cambio de opinión en ambos interlocutores sociales a favor de unos niveles de participación más altos. Se advierte asimismo que los representantes de los trabajadores preferirían un nivel más elevado que los empresarios. En tercer lugar, la pauta de preferencia de cara al futuro, en lo que respecta a la lista de países, se semeja bastante a la del pasado.

Hay cinco países en los que, en la fase de planificación, más de la mitad de los directivos indicaron una mayor probabilidad de que se cumplan los acuerdos de Val Duchesse: Dinamarca, Irlanda, Países Bajos, Reino Unido y Grecia. Llama la atención que Alemania no se encuentre entre ellos: sólo dos de cada cinco directivos alemanes preveían la aplicación de las directrices de Val Duchesse en el futuro.

En la fase de aplicación del cambio técnico, la posición ante las citadas directrices es mucho más favorable. Se aprecia una pauta similar a la de la fase de planificación en cuanto a las preferencias futuras de los directivos. Dinamarca y Alemania muestran las mayores preferencias por las formas de participación más intensas. Una mayoría de los directivos de todos los países, salvo Italia, Luxemburgo y Portugal, preveían niveles de participación futuros que implicaban la consulta o incluso formas superiores. En contrapartida, son todavía preocupantes los niveles de ausencia de participación. En Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo y España, los resultados muestran que más del 10% de los directivos tratarán de introducir las nuevas tecnologías en sus empresas unilateralmente, sin participación de los trabajadores.

### 17. Tendencia general positiva hacia una mayor participación en todos los países, aunque con una gran diversidad nacional

Quizá la conclusión más importante que se desprende de la encuesta es la gran diversidad con que las formas de participación en la introducción de las nuevas tecnologías se desarrollan en los distintos Estados miembros. Teniendo en cuenta el conjunto de factores explicativos, es evidente que los tipos de participación que se practican en Europa, y los que surjan en el futuro, son consecuencia del modo en que, en cada Estado miembro, las fuerzas políticas, económicas, sociales e históricas han configurado el sistema de relaciones industriales.

Hay pruebas de que todos los países de la Comunidad avanzan, con diferencias en grado, hacia una elevación del nivel de participación en el futuro. Nuestra encuesta revela que las experiencias de los interlocutores sociales en materia de participación engendran actitudes favorables hacia unas formas de participación más intensas en lo que respecta a la introducción de las nuevas tecnologías.

**Resumen.** La participación en Europa, en cuanto al cambio tecnológico, es todavía insuficiente. Tan sólo seis de diez compañías en la CE incluyen a los representantes de sus trabajadores en la toma de decisiones estratégicas. Al comparar la práctica actual en Europa con las consideraciones de la organización de empresarios europeos (UNICE), y de los sindicatos europeos (ETUC) en el diálogo social, se puede concluir que existe gran discrepancia. Sólo un 20% de las compañías europeas acatan la opinión conjunta de Val Duchesse sobre los asuntos estratégicos, y sólo un 40% en lo que atañe a temas operativos. Además, también se observa una amplia variación entre los diferentes Estados miembros. Mientras Dinamarca y Alemania están en cabeza, Reino Unido, Francia, España, Grecia, Italia y Portugal ocupan los últimos lugares. Ambas partes desean una mayor participación en el futuro. Los empresarios desean una mayor información y consulta, mientras que un 40% de los representantes de los trabajadores plantean la negociación o la toma de decisiones conjunta.

**Abstract.** Participation in technological change in Europe is still underdeveloped. Only six out of ten companies in the EC involve their workers representatives in strategic decision-making. Comparing the actual practice in Europe with the understanding of the European employers organisation (UNICE) and the European unions (ETUC) in the social dialogue, one can conclude a great discrepancy. Only 20% of the European companies comply with the Val Duchesse joint opinion on strategic topics and only 40% on operational topics. One also finds a wide variation between the different member States. Top-ranking are Denmark and Germany; the low ranking countries are U.K., France, Spain, Greece, Italy and Portugal. For the future, both sides want more participation. Management wants more information and consultation, whereas 40% of the workers' representatives want negotiation or joint decision-making.

La Fundación Europea de Dublín ha desarrollado un importante programa de investigación sobre la participación en la innovación tecnológica, del cual la encuesta de cuyos primeros resultados se da cuenta en este artículo es uno de los momentos más recientes. Las personas interesadas en conocer dicho programa o los informes publicados, así como aquellas que quieran obtener más información sobre esta encuesta pueden dirigirse a Hubert Krieger/Pascal Paoli, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlingstown House, Shankill, Co. Dublín (Irlanda).

En España se han publicado dos artículos que resumen resultados de este programa: P. Cressey y V. Di Martino: «La introducción de nuevas tecnologías: un enfoque participativo», *Revista de Trabajo*, núm. 80, 1985, pp. 205-227 y P. Cressey: «Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 9, primavera de 1990, pp. 89-116. También P. Cressey, et al., *Análisis de la participación. Un balance de los estudios de la Fundación en materia de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, Dublín, Fundación Europea..., 1988, 94 p.

# NOVEDADES

## COLECCION HISTORIA SOCIAL

- MONTGOMERY, DAVID  
**EL CONTROL OBRERO EN ESTADOS UNIDOS.** Estudios sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas obreras
- NIELFA CRISTOBAL, GLORIA  
**LOS SECTORES MERCANTILES EN MADRID EN EL PRIMER TERCIO DEL SIGLO XX.** Tiendas, comerciantes y dependientes de comercio
- SHORTER, E. y TILLY, CH.  
**LAS HUELGAS EN FRANCIA, 1830-1968**
- TAYLOR, ARTHUR J.  
**EL NIVEL DE VIDA EN GRAN BRETAÑA DURANTE LA REVOLUCION INDUSTRIAL**
- GORDON, EDWARDS y REICH  
**TRABAJO SEGMENTADO, TRABAJADORES DIVIDIDOS**
- EDWARDS, PAUL K.  
**LAS HUELGAS EN ESTADOS UNIDOS, 1881-1974**
- POLLARD, SIDNEY  
**LA GENESIS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA MODERNA.** Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña
- NOBLE, DAVID F.  
**EL DISEÑO DE ESTADOS UNIDOS.** La ciencia, la tecnología y la aparición del capitalismo monopolístico
- WILLIAMSON, JEFFREY G.  
**CAPITALISMO Y DESIGUALDAD ECONOMICA EN GRAN BRETAÑA**
- PALACIO MORENA, JUAN IGNACIO  
**LA INSTITUCIONALIZACION DE LA REFORMA SOCIAL EN ESPAÑA (1883-1924).** La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales

- CHANDLER, Jr. ALFRED D.  
**LA MANO VISIBLE.** La revolución en la dirección de la empresa norteamericana
- MAIER, CHARLES S.  
**LA REFUNDACION DE LA EUROPA BURGUESA.** Estabilización en Francia, Alemania e Italia en la década posterior a la Primera Guerra Mundial
- ASHFORD, DOUGLAS E.  
**LA APARICION DE LOS ESTADOS DE BIENESTAR**
- BONFIELD, SMITH y WRIGHTSON (Comp.)  
**EL MUNDO QUE HEMOS GANADO.** Estudios sobre población y estructura social
- PHELPS BROWN, HENRY  
**LOS ORIGENES DEL PODER SINDICAL**
- DURCAN, McCARTHY y REDMAN  
**LAS HUELGAS EN EL REINO UNIDO DURANTE LA POSGUERRA.** Estudio de los paros laborales debidos a conflictos de trabajo, 1946-73
- TEICHOVA, LEVY-LEBOYER y NUSSBAUM  
**EMPRESAS MULTINACIONALES, FINANZAS, MERCADOS Y GOBIERNOS EN EL SIGLO XX**
  - I. Perspectiva histórica de las empresas multinacionales
- TEICHOVA, LEVY-LEBOYER y NUSSBAUM  
**EMPRESAS MULTINACIONALES, FINANZAS, MERCADOS Y GOBIERNOS EN EL SIGLO XX**
  - II. Estudios históricos de las finanzas y mercados internacionales

# ¿Qué cambios en la empresa?

Danièle Linhart \*

Al escuchar el discurso de numerosos responsables empresariales, uno se halla confrontado a un enigma. En efecto, por un lado, esos responsables constatan, y lo suelen hacer además con pesar, que la organización del trabajo opone una fuerte inercia, que no cambia más que en el margen: «Desde hace treinta años, en el fondo, la organización del trabajo sigue siendo la misma en sus fundamentos y principios. En todo caso, no ha evolucionado a la par de las grandes evoluciones tecnológicas que han experimentado las empresas», confiaba recientemente un dirigente durante un seminario. Por otro lado, esos mismos responsables tienen en cuenta cambios reales en cuanto a la delimitación y definición de las tareas confiadas a los asalariados, y a su campo de actuación. Las nociones estáticas de cualificaciones y puestos de trabajo se sustituirán, cada vez más, por las de competencias, función y tarea, en un planteamiento más dinámico que considera los potenciales y no sólo lo adquirido. En conexión con una configuración más móvil de tareas, se perfilará una gestión evolutiva de las capacidades del personal. Más allá, es toda la empresa, dicen ellos, la que estaría así en plena evolución, atravesada por reales puestas en tela de juicio del funcionamiento anterior.

¿No es desconcertante una situación así? Una situación en la que, para adaptarse al nuevo entorno económico y tecnológico, se rediseñaría toda la arquitectura de la empresa, y la gestión de su per-

\* «Quels changements dans l'entreprise?», traducción de Alberto Villalba Rodríguez.  
\* Danièle Linhart, socióloga, encargada de investigación en el CNRS (París), es investigadora en el GIP «Mutations Industrielles».



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Centro de Publicaciones

sonal se transformaría sin que se viera afectada verdaderamente la organización del trabajo.

## 1. Todo cambia

El discurso científico, tanto el del investigador como el del experto, sigue más o menos la misma constatación sorprendente. En 1989 se publicaron dos obras con la ayuda del CNRS (Centre National des Recherches Scientifiques) [Centro Nacional de Investigaciones Científicas] <sup>1</sup> bajo el título de *El Post-Taylorismo*, indicando con fuerza la ruptura con el paradigma organizativo de la posguerra. Más allá de los múltiples matices introducidos para relativizar el cambio real comparado con el que permiten las nuevas tecnologías basadas en la microinformática, más allá del alegato en favor de más descentralización, de más autorregulación, la mayoría de los autores subraya la amplitud del cambio en las empresas y propone los conceptos susceptibles de dar cuenta de esta evolución. Así, el concepto de sistemismo es el ofrecido más a menudo para designar la interacción sistemáticamente buscada, la flexibilidad y la fluidez de las nuevas formas de organización de la empresa.

Esta orientación hacia el sistemismo como principio de funcionamiento contrasta con las lógicas anteriores que subtendían una empresa fraccionada en servicios, más bien ignorantes unos de otros, y donde el taller constituía una especie de enclave, solamente receptor de órdenes para ejecutar. La empresa moderna se reestructura en torno al mercado sobre un modo mucho más solidario, apoyándose para ello sobre las posibilidades ofrecidas por la informática, que actúa como un verdadero lazo de unión entre los diferentes socios funcionales y productivos. La noción, muy difundida, de red se evoca a menudo para describir una empresa interactiva, comunicante y adaptante.

La idea del cambio está asimismo presente con mucha fuerza en los escritos de los investigadores que se dedican al análisis de la evolución de las cualificaciones, de las formaciones y del sistema de

<sup>1</sup> *L'Après-Taylorisme, nouvelles formes de rationalisation dans l'entreprise, en France et en Allemagne*, Ed. P. Cohendet et alii, Economica, 1988; y *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines, l'Après-Taylorisme*, dirigido por F. Stankiewicz, Economica, 1988.

gestión de la mano de obra. Así, las numerosas indagaciones realizadas principalmente en el CEREQ sobre diferentes ámbitos, convergen todas hacia la constatación de una fuerte dinámica.

Las fronteras entre las diferentes grandes funciones (reglaje, mantenimiento, control, fabricación) se desdibujan. Las tareas de fabricación se redefinen de tal modo que engloben ciertos elementos de funciones denominadas periféricas. Los operadores, considerados como poliactivos, pluridisciplinarios, pueden ser llamados a trabajar dentro de verdaderos colectivos polivalentes. El individuo no parece ya asignado a un puesto que aparece rígido, para una tarea inmutable. Estaría llamado a evolucionar hacia una creciente tecnicidad a lo largo de las distintas fases de la actividad productiva. Al menos, ésta es la nueva línea profesional que parece perfilarse en las situaciones de trabajo muy fuertemente automatizadas.

La idea de cambio está, una vez más, presente en los informes de investigación dedicados a la gestión participativa. Alrededor de las implantaciones de círculos de calidad, de grupos de intercambios y de progreso, de la ejecución de proyectos de empresa, de las movilizaciones del personal en torno a la cultura, de la identidad de la empresa, se afirma una redefinición del papel de los ejecutantes, que se entrelaza con las otras formas que toma la evolución.

En suma, los investigadores coinciden en su mayoría en identificar verdaderas evoluciones (por no decir rupturas, ¿no es eso lo que significa el vocablo postaylorismo?) a dos niveles distintos: el de la empresa, donde dominaría una tendencia hacia el sistemismo, y el de los individuos, insertos en una dinámica nueva, tanto desde el punto de vista de la gestión de su trabajo, como del de su función en la empresa en fase de modernización.

Pero, entre esos dos niveles, el de la empresa en su funcionamiento general participativo, interactivo, etc., y el del individuo evolutivo, queda, en la investigación de esos años ochenta, una caja negra, donde se encuentra, aunque parezca imposible, la organización del trabajo. En efecto, son inexistentes las investigaciones que nos informarían sobre las tendencias, las formas de su evolución, o las razones de su inercia. Inexistentes son los análisis sobre el estatuto, en ese entorno tan turbulento, de los principios de la división del trabajo entre concepción y ejecución; está ausente la reflexión sobre la articulación de la organización del trabajo, tal como evoluciona o no, con las demás dimensiones de la empresa inscritas en la dinámica de la flexibilidad, de la interactividad y de la evolución.

Apenas rozada por la mirada de los investigadores, la organiza-

ción del trabajo merece, no obstante, y sin duda más aún que año, que se la estudie, que se busque la lógica que la impulsa y la que ella transporta, si se quiere tener una posibilidad de comprender los cambios que se producen actualmente en la empresa.

Encajado entre el análisis de la empresa y el de la gestión de las personas e inteligencias, el enfoque de la organización del trabajo se ha vuelto evanescente, él, que concentraba, durante los años sesenta y setenta, la atención de todos los especialistas del trabajo. De hecho, la organización del trabajo pierde en el análisis de su capacidad explicativa, de su substancia. En el fondo, ¿se sabe aún lo que ella significa? La organización del trabajo, ¿es la de la empresa, o bien la de las personas, o incluso la de las tareas, o bien todo eso a la vez? A la luz de las transformaciones que afectan a las empresas, no se presiente que si la evolución parece un poco confusa, incluso contradictoria (cambian el lugar y la función de los individuos, ¿pero no la organización del trabajo?) es porque no disponemos de los instrumentos conceptuales que nos permitan desenredar los hilos de un ovillo complejo.

## 2. ¿Y la organización del trabajo?

Uno se da cuenta mejor, ahora, de que la organización del trabajo es un concepto impreciso, por no decir confuso. Ciertamente, remite a la definición de las tareas, y a las condiciones de su ejecución, pero también a los principios de separación entre funciones de ejecución y de concepción, y por lo tanto, a la organización de la empresa en servicios distintos, así como a la jerarquización de las funciones y de los estatutos, etc. Englobando una realidad muy compuesta, pierde su utilidad cuando lógicas diferentes subtienden oficialmente las dimensiones variadas de esta realidad. Lo que es el caso, actualmente.

Me parece que para revivificar el concepto de organización del trabajo y lograr los medios de descifrar los verdaderos términos de la modernización que se perfila para un número no desdeñable de empresas, hay que remitirse a una definición más restrictiva del ámbito que abarca y distinguirlo cuidadosamente del que concierne al funcionamiento interno de la empresa. La organización del trabajo se referiría entonces solamente a la determinación formal de las operaciones de ejecución, así como a las condiciones de su eficacia.

## ¿Qué cambios en la empresa?

El funcionamiento de la empresa remitiría, por su parte, a todo lo que afecta al equilibrio interno: los principios de racionalidad, los criterios de gestión, la definición de las competencias de los diferentes servicios funcionales y de sus interacciones; en suma, a la organización de los múltiples flujos de información que atraviesan la empresa y concurren a su coherencia interna, así como a la asignación de cada uno en este conjunto.

Ciertamente, en realidad, esas dos dimensiones —organización del trabajo y organización del funcionamiento interno de la empresa— son muy interdependientes y están sólidamente imbricadas. Así, una organización del trabajo muy taylorizada supone e implica la existencia en la empresa de importantes servicios funcionales encargados de la preparación, de la planificación, de los métodos, de la programación, etc...; cuanto más responde la organización del trabajo a los preceptos de la organización científica, más complejo será, por tanto, el funcionamiento interno de la empresa, fraccionado en numerosas funciones encargadas de asumir, cada una, un subconjunto de una actividad productiva muy descompuesta. Pero es fructífero distinguirlas, en el plano del análisis. Pues uno se da cuenta entonces de que, a esos dos espacios distintos que ellas definen, corresponden categorías de actores diferentes.

En el funcionamiento interno de la empresa, los actores que son los ejecutantes están simplemente ausentes. No tienen, en la empresa (aún sin modernizar) función que cumplir, tareas particulares que ejecutar. No se les pide concurrir a la realización de la coherencia interna buscada. Su espacio funcional no es aquél. Es en éste, y únicamente en éste, de la organización del trabajo donde tienen que cumplir con su deber inscrito en el marco del contrato de trabajo. Su trabajo no se define con relación al espacio de la empresa, sino al del trabajo tal como está organizado por otras personas que, en este caso, actúan en el seno de la empresa, al menos, del espacio que constituye su funcionamiento interno. Es decir, los mandos intermedios que gestionan el trabajo aseguran su eficacia, también aseguran el contacto de la empresa con su entorno económico, comercial, tecnológico y social.

Una vez bien identificados esos dos espacios y sus actores, me parece posible afirmar que lo que cambia verdaderamente, en el marco de la modernización en marcha actualmente en las empresas francesas, se sitúa principalmente en el espacio del funcionamiento interno de la empresa. Al seguir siendo relativamente inerte la organización del trabajo, se produce un verdadero desfase entre los

dos espacios constitutivos de la empresa, lo que linda con la paradoja, ya que evoluciona según una lógica autónoma la parte de la empresa que se supone nutrida por la lógica subyacente a la organización del trabajo, y que se supone que alimenta dicha lógica. Los fundamentos de la división del trabajo se alejarían así de los de la organización del trabajo. La concepción de la empresa se acercaría a otros principios distintos de los que rigen la organización del trabajo que se desarrolla en ella.

Este desfase, esta discordancia es lo que, me parece, podría explicar las constataciones contradictorias y, en resumen, enigmáticas de ciertos responsables empresariales, como los resultados aparentemente erráticos de las indagaciones e investigaciones sobre la modernización de las empresas.

### 3. La estrategia de la gran distancia

Las empresas francesas conjugan indiscutiblemente modernización y participación. En Francia, la gestión participativa está, en efecto, diversificada y ampliamente difundida, a la vez. Ya abarque las iniciativas empresariales para la implantación de grupos de concertación (círculos de calidad, grupos de intercambios y de progreso, diferentes grupos *ad hoc*...), ya corresponda a las recientes disposiciones legislativas que inician un derecho de expresión directo y colectivo para todos los asalariados, ya se articule en torno a los proyectos de empresa, de su cultura, de su identidad, asume una amplitud que no conocen los demás países europeos. Si se toma el ejemplo de los círculos de calidad, se cuentan 30 000 en Francia, frente a 5 000 en Suecia, 5 000 en Gran Bretaña, 4 000 en la RFA y 5 000 en Italia<sup>2</sup>. Por lo demás, hay que insistir sobre la gran originalidad de los grupos de expresión directa, impuestos, es verdad, por el legislador socialista en 1982, pero reconducidos bajo el Gobierno de Chirac y, de hecho, bien «digeridos» y apropiados por las direcciones de empresa.

Es verdad que todo ese dispositivo impresionante está lejos de ser plenamente convincente en cuanto a los resultados logrados. Se sabe, los balances oficiales lo han reconocido, que los grupos de

<sup>2</sup> Bruno Lamotte, «La maîtrise de la qualité, des cercles à la qualité totale», en *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines, l'Après-Taylorisme*, ob. cit.

expresión, a pesar, frecuentemente, de los esfuerzos empresariales para revivificarlos según su lógica, se han «ahogado». Pocos de ellos siguen aún reuniéndose, y el gran período de negociación en las empresas, que se ha saldado con más de 4 000 acuerdos, ha parido un ratón, como la montaña. Los círculos de calidad no parecen tampoco ser muy activos. El entusiasmo ha disminuido y los responsables empresariales buscan, sin cesar, nuevas fórmulas susceptibles de reavivar las buenas voluntades.

Pero, si los efectos logrados son relativamente modestos, hay que tomar la medida de esta formidable tensión mantenida en la empresa por el despliegue de la gestión participativa en todos los sentidos. Los ejecutantes se ven, de repente, y bajo diferentes formas, atraídos a un espacio nuevo para ellos, solicitados para desempeñar un papel que también para ellos es nuevo.

En efecto, la gestión participativa consiste en proponer a los ejecutantes que ocupen, bajo ciertas condiciones y ciertos límites definidos por la Dirección, el campo de funcionamiento interno de la empresa. Los diferentes grupos montados, las diferentes gestiones de movilización, pretenden insertar a los ejecutantes en el flujo de los intercambios de información que irrigan la empresa y aseguran su coherencia. En efecto, se han organizado lugares, momentos y procedimientos para recopilar, por un lado, las informaciones, los saberes, las evaluaciones que poseen y que escapan a los que hacen funcionar la empresa; para hacerles interiorizar, por otra parte, las limitaciones de una lógica que depende de ese funcionamiento. Se trata de hacer tomar conciencia a los ejecutantes de los diferentes imperativos a los que están confrontados los múltiples servicios funcionales, para que puedan integrarlos lo mejor posible en su práctica profesional. En ambos casos, se trata, de hecho, de arraigar en adelante la práctica profesional de los ejecutantes (y, sobre todo, los múltiples saberes, conocimientos técnicos informales, clandestinos que han elaborado gracias a su experiencia individual y colectiva) en el espacio más amplio de la empresa para ayudarla a adaptarse a su nuevo entorno. El rendimiento de la empresa depende de su capacidad para hacer funcionar los nuevos sistemas automatizados al máximo de su potencial, reducir sus plazos de ajuste a la variabilidad, a los caprichos y a las exigencias más fuertes de su agenda de pedidos. Esto requiere la movilización más amplia y permanente posible de todos los conocimientos acumulados en todos los rincones de la empresa, en el espacio de la organización del trabajo.

Lo participativo pretende hacer más permeables los dos espacios

antes separados para los ejecutantes; hacer participar a éstos en la actividad de organización del trabajo, es decir, en la actividad de la concepción que se refiere al espacio interno de la empresa, sin por ello concebir otro tipo posible de organización del trabajo que el modelado por la lógica tayloriana. En efecto, si la definición de ciertos puestos de fabricación cambia en el taller, para integrar, en ciertos casos, tareas complementarias de naturaleza diferente (primeros reglajes, pequeñas reparaciones, pequeño mantenimiento para los operadores), más allá de que, en la práctica, esto se hacía ya frecuentemente, es obligado reconocer que las bases mismas de la diferenciación de las tareas en grandes funciones distintas y de su troceo siguen siendo, en muy gran medida, las mismas. Por un lado, la concepción de la organización que se hace en función de una representación «científica» del desarrollo de la actividad productiva; por otro, la ejecución de tareas predeterminadas, incluso si se las reagrupa a veces de modo diferente, para hacer frente a las evoluciones tecnológicas y comerciales.

Modificaciones al margen, pues, de la organización del trabajo, que permiten, no obstante, introducir una cierta dinámica en la gestión de la mano de obra, hacer valer la ampliación de las competencias requeridas, y las posibilidades de evolución hacia cada vez más tecnicidad. Pero modificaciones que siguen siendo fundamentalmente insuficientes frente a las nuevas obligaciones, y más que limitadas, comparadas con las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías mismas.

En efecto, lo que caracteriza la situación actual es esencialmente la incertidumbre, la pérdida de dominio real, unidas a la extrema versatilidad del mercado, así como a la muy grande complejidad de los sistemas automatizados. Las herramientas complejas están lejos de ser fiables<sup>3</sup>, como se sabe, (¡su estado natural, dicen algunos, es más la avería que el funcionamiento!) y constantemente se requieren análisis, diagnósticos, reglajes, mejoras, surgidas de la experiencia, de la confrontación repetida con el trabajo concreto para mejorar su grado de rendimiento. Esto aboga en el sentido de una ampliación significativa del campo de intervención de los operadores, más allá de las simples complementariedades en el momento actual instauradas en la definición de las tareas. Por otro lado, esas nuevas he-

<sup>3</sup> Michel Berry, «Propos raisonnables sur l'automatisation dans l'industrie», *Groupe d'échanges et de réflexion sur l'automatisation et l'organisation du travail*, AMES-CRG, 1984.

rramientas informáticas se prestan particularmente bien a una gestión descentralizadora, que concedería al taller y a los operadores una capacidad de intervención en el nivel de la concepción misma del trabajo<sup>4</sup>, permitiéndoles intervenir sobre los programas mismos. Por tanto, para mejorar el rendimiento de las nuevas tecnologías y asegurar la rapidez de adaptación necesaria a la agenda de pedidos, se podrían alterar profundamente los principios de la organización del trabajo, ampliar el ámbito de intervención del taller, y responsabilizar y dar autonomía a los ejecutantes.

No obstante, esto no se hace. No se debe, ni mucho menos, a razones de formación. Nada indica que no sería posible formar a esos operadores en el lenguaje informático para permitirles intervenir sobre los programas. El problema es de otro tipo. Corresponde, por un lado, a las resistencias vinculadas a las estrategias profesionales corporativas (los informáticos no son, uno lo imagina, proclives a ceder su monopolio, y a descentralizar en el taller las intervenciones sobre programas)<sup>5</sup>. Por otro lado, corresponde a la cuestión fundamental de la confianza. Descentralizar, dar autonomía y responsabilizar a los ejecutantes en los talleres supone, por parte de los dirigentes, que tengan confianza. Confianza en la buena voluntad de sus subordinados. Ahora bien, pienso que, precisamente, es esta confianza lo que falta en las empresas francesas.

Debido a que las direcciones no están «seguras» de los ejecutantes sobre quienes se basa todo el rendimiento de las empresas, aquéllas se negarían a romper con la lógica tayloriana e implantar una organización del trabajo mejor adaptada a las nuevas condiciones de producción. Y para paliar los numerosos inconvenientes vinculados a esta inercia, los dirigentes habrían optado resueltamente por lo participativo.

En efecto, lo participativo permite recuperar todos los saberes prácticos elaborados al margen de la norma, todos los conocimientos técnicos adaptados a las situaciones de trabajo complejas, e integrarlas en el ámbito de funcionamiento de la empresa. El campo de intervención de los ejecutantes se amplía, por tanto, ya que se sitúan en el espacio de la empresa, pero de manera, como mínimo,

<sup>4</sup> M. Maurice, «Micro-électronique et changements dans le contenu du travail, des qualifications et des formes de mobilisation professionnelle», LEST, 1985.

<sup>5</sup> M. Maurice, F. Eyraud, A. d'Iribarne, F. Rychener, «Des entreprises en évolution dans la crise. Apprentissage des outils flexibles et émergence de nouveaux acteurs», LEST, 1987.

ambigua. Si «entran en la empresa», donde se les reconoce un derecho a la palabra, si están insertos en los intercambios, en los flujos de comunicación que delimitan precisamente el espacio de la empresa, si repentinamente se conectan con las actividades de concepción (tienen que expresarse sobre las condiciones y la organización del trabajo), hay que tener muy presente que ese papel es puramente consultivo, y que está totalmente desconectado de su práctica profesional. Las ideas que plantean, las propuestas que hacen y los saberes que transmiten se confrontan en las alturas con lógicas probablemente distintas de las suyas, y se toman en cuenta, muy a menudo, en perspectivas también distintas. Los ejecutantes nutren la reflexión de los demás; les permiten armonizar datos y normalizar el funcionamiento de la empresa; ser más eficaces, más operativos en su trabajo de concepción. Ellos mismos, los ejecutantes, no tienen, en su actividad cotidiana, la posibilidad de poner en práctica esas ideas, esas propuestas y sugerencias. Siguen encerrados en una organización del trabajo que concibe su tarea de un modo muy restrictivo y apenas deja espacio para que puedan desplegarse, de modo libre y eficaz, los saberes y conocimientos técnicos acumulados.

Estimulados, solicitados, «mimados» por la empresa en el seno de su funcionamiento interno, siguen confrontados a una concepción rígida de su actividad productiva, pese a algunas disposiciones que permiten hablar de «carrera» obrera, de «tecnicidad», de poliacividad, de competencias, etcétera.

¿Una discordancia y una distancia tales pueden no tener repercusión? Volveremos sobre ello. Ahora, conviene interesarse por lo que está, me parece, en la base de esa «gran distancia».

#### 4. La confianza como problema

Para comprender las razones de las estrategias en vigor en las empresas a la búsqueda de su modernización, hay que volver a las fuentes del taylorismo. Surgido a finales de siglo en América, el taylorismo se difundió rápidamente en las empresas porque satisfacía dos objetivos: el de poner a punto una nueva organización del trabajo que permitía, por una parte, a la industria norteamericana emplear a todo un ejército de inmigrantes sin cualificación obrera alguna, y, por otra, el de hacer posible un control muy estricto

sobre la mano de obra empleada. Este segundo objetivo es el que me parece más útil para estudiarlo aquí con más detalle. La preocupación principal de F. W. Taylor era, en efecto, combatir la «vagancia» de los obreros. Vagancia que hace perder dinero a los empresarios y contra la que están inermes porque no tienen sino un difuso conocimiento de todos los oficios movilizados en su empresa. No sabiendo lo que es una jornada «correcta» de trabajo, lo que tienen derecho a exigir (en calidad, duración e intensidad de trabajo) de sus obreros, no tienen medios de control. Los obreros se les escapan totalmente: ellos mismos están en situación de regular su esfuerzo laboral. Y la vagancia es uno de los aspectos de esta regulación. Todo el invento de Taylor consiste en una gestión de apropiación científica de los oficios implicados, de análisis del desarrollo concreto de las operaciones, y de concepción de una organización del trabajo que permita un control absoluto de los obreros, en la medida en que cada puesto de la actividad profesional está ya prescrito de modo cuidadoso y minucioso, y corresponde a lo que es, desde el punto de vista científico, el modo más adecuado de hacerlo, «the one best way» [la única mejor manera]. El control, inscrito en la definición de los modos de proceder, se refuerza con el sistema de pago según rendimiento. Romper el monopolio del saber poseído por los obreros cualificados, acabar con situaciones laborales donde el obrero es el único dueño de su modo de hacer y, por tanto, de su ritmo, concentrar en manos de la Dirección todos los saberes aferentes a la producción para extraer de ello la concepción de la organización más eficiente y la menos permeable a las estrategias obreras, a los estados de ánimo de los ejecutantes, es, precisamente, esto lo que ha guiado a Taylor en su proyecto y lo que ha seducido a los responsables empresariales.

El resultado de ese proyecto y de su inscripción en las empresas es un trabajo fragmentado, normalizado, codificado, que no reserva prácticamente espacio de iniciativa al obrero, desposeyéndole de su libre albedrío. Un trabajo, en suma, donde el obrero apenas tiene ya el placer de dejar su huella, o de manifestar alguna reticencia a abrazar la lógica y los intereses de la empresa que le ha contratado. Un trabajo, en el fondo, que no corre peligro ya de «sufrir» el antagonismo de intereses que caracteriza la relación salarial capitalista. La organización científica del trabajo pretende ser aquella sobre la que la lucha de clases no pueda dejar su huella.

El taylorismo no es otra cosa que la inscripción, en el trabajo, de la desconfianza que caracteriza la relación entre los obreros y los

empresarios. Su institucionalización, de alguna manera. Por lo demás, tiene mayor o menor fuerza según los países, y se alía con diferentes formas de estructuración de los estatutos. Así, parece que en Gran Bretaña y en la República Federal de Alemania ha sido moderado por diferentes formas de control o de cooperaciones sindicales, pero que ha sido particularmente extremado en Francia, con el ropaje particular que le ha otorgado el fayolismo. A saber: una muy fuerte jerarquización de los estatutos y de los salarios, encajándose sobre la lógica de diferenciación de las funciones entre concepción y ejecución.

Las empresas francesas del período favorable del crecimiento de posguerra habrían instituido así formas extremas de organización basadas totalmente sobre el postulado de una desconfianza entre obreros y dirigentes, alineado, por lo demás, con la fuerte tradición de lucha de clases que caracteriza a Francia. Hasta finales de los años setenta, el antagonismo entre empresariado y sindicato, muy virulento, se ilustra, en efecto, con un rechazo total de los dirigentes empresariales a dejar a los sindicatos intervenir en las cuestiones de gestión y organización del trabajo, y un desprecio, por parte de los sindicatos, por una injerencia tal, que supondría, según ellos, la colaboración de clases. Lo que no ha hecho más que reforzar la tendencia hacia un taylorismo severo, alternado por una muy fuerte jerarquización.

Si se acepta la idea de una herencia tal, se comprende entonces mejor por qué las empresas francesas, que han sido, más que muchas otras, el lugar de arraigo de antagonismos sociales particularmente violentos, se han encaminado tan deliberadamente por la vía de lo participativo.

Su reticencia, por no decir repulsión, a revisar de abajo arriba los principios de una organización del trabajo muy sujeta, por estar más profundamente taylorizada, a disfuncionamientos, les obliga a hallar soluciones de supervivencia. Lo participativo sería, en este caso, la vía elegida para limitar los efectos devastadores de una delimitación de tareas que impide toda difusión de los saberes y de los conocimientos técnicos de los ejecutantes. Lo participativo como apoyo, cuando en el horizonte campea la desconfianza absoluta.

Pero es un apoyo totalmente insuficiente frente a las nuevas exigencias en términos de rendimiento. Y esto, sin duda, lo saben los dirigentes empresariales. Por ello confieren, me parece, otro objetivo a lo participativo. El de promover progresivamente otras rela-

ciones sociales, difundir, gota a gota, mediante dosis homeopática, se podría decir, otra mentalidad, otra ideología.

El desarrollo de la gestión participativa tendría así, como finalidad, a largo plazo, suscitar lo que aparece como la condición indispensable, desde el punto de vista de los dirigentes, para una transformación de la organización del trabajo, a saber: un estado de confianza. Los grupos *ad hoc*, los círculos de calidad, las diferentes gestiones centradas sobre el proyecto de la empresa, su identidad, su cultura, por no decir su alma<sup>6</sup>, tienen ciertamente una utilidad operativa a corto plazo, pero constituirían igualmente otros tantos lugares y momentos donde se experimentarían otros tipos de relación entre ejecutantes y responsables, donde se intercambiarían opiniones, análisis, donde se homogeneizarían lenguajes, donde se volverían a encontrar, sobre un modo distinto del predominante en los talleres, individuos implicados en una misma gestión, en un mismo proyecto<sup>7</sup>.

Lo participativo podría, en suma, ser aprehendido como un desvío considerado necesario antes de iniciar otras formas de organización del trabajo. Desvío destinado a arraigar los intercambios entre niveles jerárquicos diferentes, entre funciones también ellas diferentes, en la cooperación y la solidaridad.

La confianza no se obtiene únicamente por una gestión que pretende ser didáctica. Esto también lo saben los responsables. Se contenta por el debilitamiento de las zonas de resistencia a una orientación tal, es decir, por el debilitamiento, la desestabilización de los colectivos de trabajadores donde se forjan las tradiciones de recusación, de rechazo de la lógica empresarial, las formas horizontales de solidaridad, las culturas de clase. Los colectivos tradicionales son presentados a menudo, en el discurso de los responsables empresariales, como lugares arcaicos, poco inclinados a adaptarse a la evolución de los métodos de trabajo, y de la empresa en su conjunto. Como otros tantos pesos muertos cuya influencia hay que limitar. Las políticas de individualización de los salarios y de las carreras que tienden a desarrollarse hasta en las categorías obreras menos calificadas, las de movilidad que pretenden hacer circular lo más posible a los ejecutantes de una parte a otra del taller, la creación de grupos

<sup>6</sup> A. Etchegoyen, *Les entreprises ont-elles un âme?*, François Bourin, 1990.

<sup>7</sup> Danièle et Robert Linhart, «La participation des travailleurs: naissance d'un consensus?», en *Décider et agir au travail*, CEST, 1985.

*ad hoc* que reúnen a miembros de colectivos diferentes para reflexionar juntos sobre problemas de calidad, productividad o condiciones de trabajo, pueden, en esta óptica, considerarse como intentos de rodeo o fragilización de los colectivos de trabajadores.

De hecho, a través de lo participativo se desarrollaría así también una fantástica cruzada de identidad. El reto implícito, a largo plazo, sería pura y simplemente la transformación de una categoría particular de actor, el actor clandestino, en un tipo diferente de actor, para resolver ese dilema en el que se hallan atrapados los dirigentes empresariales: ¿cómo responsabilizar a individuos de los que no se está seguro?

## 5. ¿Hacia una homogeneización de los actores?

Expliquémonos. Si uno se interesa por la empresa bajo la perspectiva de una organización donde se confrontan actores, es obligado constatar que existen en la empresa tayloriana-fordiana dos categorías, al menos, muy distintas de actores. Por un lado, los que son oficialmente considerados como tales, es decir, a quienes incumbe, en el marco de su función, gestionar la incertidumbre, organizando el contacto de la empresa con su entorno, o bien organizando el trabajo de los demás. Por otro lado, los que son oficialmente considerados como agentes, es decir, que se supone se atienen de modo estricto y continuo a prescripciones que emanan de los servicios especializados y de los superiores jerárquicos, agentes de los que se espera, en suma, sólo la obediencia, la disciplina.

De hecho, se sabe perfectamente, que los que son definidos por la organización como simples agentes (los ejecutantes), son también los actores. En la medida en que no hacen más que atenerse a las órdenes y prescripciones, en la medida en que aprovechan los numerosos azares inherentes a toda actividad productiva para desarrollar, clandestinamente, formas colectivas de acción. Éstas abarcan la producción, el intercambio y el perfeccionamiento de saberes, conocimientos técnicos y prácticos en conjunto, que permiten a un grupo funcionar en el taller pese a los incidentes y disfuncionamientos que jalonan la actividad cotidiana. Cimentan comunidades, al margen de la norma, donde se ajustan comportamientos perfectamente eficaces desde un punto de vista tanto productivo como social. Productivas, esas comunidades aseguran, en efecto, el buen

desarrollo de operaciones que, si no, se verían estorbadas por la aplicación imposible de la regla; sociales, permiten que se establezca entre los miembros del colectivo un capital que gestionar en común. Capital de conocimientos informales, de conductas desviadas, que asegura el rendimiento del colectivo, y que le da, de hecho, un poder, ciertamente oficioso, de negociación, pero un poder, pese a todo, de lograr ventajas tales como una mucho mayor flexibilidad en la gestión del tiempo, una cierta autonomía, etcétera.

Pero si los ejecutantes se constituyen, en efecto, como actores, lo hacen con esta particularidad no desdeñable que representa la clandestinidad. Si son actores, es contra las reglas del juego dominantes en la empresa. Es decir, que son casi, por esencia, actores contestatarios. A diferencia, evidente, de los responsables, que disponen en su función, tal como es definida por la organización, de los atributos del actor, es decir, de la capacidad de influir sobre el entorno y gestionarlo. La conjunción de estas dos «cualidades», actor y clandestino, en los ejecutantes, es poco afortunada desde la perspectiva de la empresa ante las nuevas obligaciones.

Antaño, en el período de un crecimiento estacionario, de un taylorismo-fordismo tranquilo, la existencia de esos actores colectivos clandestinos en la empresa no podía por menos de satisfacer a los dirigentes. La inclinación de los ejecutantes a elaborar y aplicar, clandestinamente, saberes y prácticas profesionales mejor adaptadas a las condiciones reales del desarrollo concreto de las operaciones de producción que las dictadas por los servicios funcionales, permitía a la empresa seguir siendo rentable pese al absurdo de una separación demasiado extrema entre concepción y ejecución del trabajo. En efecto, se puede exponer que la inventiva de los ejecutantes tuvo un papel no desdeñable en los índices fantásticos de incremento de la productividad de los años cincuenta y sesenta. Sin ella, uno puede imaginar que los inconvenientes del taylorismo, vinculados a la irreductible inadecuación entre la definición teórica de un puesto de trabajo y su realidad, habrían podido actuar como un inconveniente importante.

¿Y qué importa si esos saberes y esas prácticas beben en la fuente de la recusación, de la resistencia, a partir del momento en que éstas resultan ser benéficas desde el punto de vista de la empresa? Y tal es, precisamente, el caso; más allá de múltiples razones (que van desde la necesidad de organizar de modo inteligente su actividad laboral para alcanzar los cupos fijados, desde el deseo de reservarse tiempos de pausa suplementarios, lo que lleva a implantar astucias

para trabajar más rápido y más eficazmente, desde la necesidad de revalorizar el tiempo pasado y afirmar su personalidad en el mundo mezquino de la norma formal) existe en filigrana, presente en el corazón de los individuos y de sus colectivos, una dimensión rebelde, provocadora, contestataria. La cualidad de actor se logra mediante la negación de la racionalidad impuesta por la empresa. En efecto, la constitución y aplicación de saberes prácticos clandestinos representa, objetivamente, al mismo tiempo una contribución evidente al rendimiento de la empresa y un reto planteado por los participantes a quienes afirman poseer el «*one best way*» [la única mejor manera], y que extraen de esta superioridad científica una legitimidad de sus privilegios en la jerarquía de los salarios y de los estatutos. Actuando cotidianamente, de modo distinto y mejor de lo que se supone que deben hacer, los ejecutantes llevan a cabo, en cierta manera, la demostración permanente de la vanidad e ilegitimidad de los «señores de los despachos». El que esta dimensión tenga efectos simbólicos poderosos para los colectivos y actúe, a su vez, como motivación, tiene poca importancia si todo eso se traduce, a fin de cuentas, en resultados muy positivos para la empresa. La oposición y la recusación se convierten, por una alquimia compleja, en implicación productiva, eficiente, rentable. Hay una cooperación objetiva, eso es lo relevante. ¿Qué importa que se viva a modo de rebelión?

Esta situación asume una connotación muy distinta con la difusión de nuevas tecnologías, muy costosas y poco fiables, con las tremendas exigencias en plazo, calidad y diversidad de la cartera de pedidos. En adelante, no conviene ya que los ejecutantes «chapuceen» a su manera en su rincón y trabajen a su aire. Por el contrario, es preciso que aporten a la empresa sus saberes, sus conocimientos, que revelen su práctica, para que los servicios funcionales puedan integrarlos en una gestión más eficaz de las herramientas y de las incertidumbre. Los diagnósticos y análisis por libre no tienen interés más que si permiten modificar los programas informáticos y las consignas de utilización. En tanto, al menos, que no se trate de revisar fundamentalmente la organización del trabajo y de dar otra función y otro horizonte a esos saberes y a esas prácticas.

Pero, ¿por qué los ejecutantes aceptarían *a priori* realizar ese juego de la cooperación abierta? ¿Por qué entregarían sus saberes, que representan para ellos la base de un cierto contrapoder, de una cierta capacidad de negociación, incluso ocultos? ¿Quiénes constituyen el armazón de una comunidad que comparte una misma combativi-

dad, una solidaridad contra la jerarquía, contra la dirección? ¿Por qué los actores clandestinos aceptarían transformarse en actores oficiales de la empresa?

La aplicación de lo participativo, que representa una invitación hecha a los ejecutantes para ocupar a la luz del día el ámbito del funcionamiento interno de la empresa, es verdaderamente una estrategia de transformación de un tipo de actor en otro. Más exactamente, es un intento de eliminación de un actor clandestino que se ha creado de modo individual y colectivo al margen de la organización, y, en cierto modo, contra la misma. Y de creación de otro, de un actor que ocupa oficialmente lugar en el ámbito interno de la empresa, incluso si es con un margen de decisión más bien limitado al comienzo.

Esto es nuevo. Hasta ahora, las estrategias patronales jamás habían tenido como ambición el transformar la identidad —pues, en el fondo, realmente de esto se trata— de sus actores. Todas las políticas de racionalización, de automatización, de gestión de la mano de obra, buscaban más simplemente controlar, obligar, neutralizar a los que aparecían como adversarios «naturales». La gestión participativa me parece, pues, que es algo muy distinto de una simple moda, o un simple artilugio, o incluso una coartada, como exponen algunos. Es portadora de un desafío real, la capacidad que las empresas francesas tendrán o no para «homogeneizar» a sus actores, para hacer pedazos lo que se podría denominar un doble juego de actores movidos por resortes y objetivos muy diferentes. Afirmar esto es simplemente otro modo de decir que lo que las empresas pretenden promover, además de medios eficaces de movilización de los saberes y de los conocimientos técnicos informales, es esencialmente la confianza, sin la cual no preven poner verdaderamente en tela de juicio los principios taylorianos.

¿Hay que pensar, entonces, que esta gestión participativa, o cruzada de identidad, como habíamos sugerido, sea una estrategia adaptada a las condiciones sociológicas, tecnológicas y de organización de las empresas? Me sentiría, más bien, tentada de decir que no carece de peligros y que puede incluso, en cierta medida, comprometer el porvenir. Siempre es delicado el reto que consiste en querer transformar al otro, adaptarle a sus propias necesidades, sin atentar contra su capacidad de actor.

## 6. No matar la gallina de los huevos de oro

Toda la complejidad de la aventura participativa reside en el riesgo de destruir lo existente sin lograr que surjan las bases de la futura empresa. Destruir lo existente, es decir, destruir colectivos clandestinos a menudo renuentes a toda cooperación abierta con la jerarquía y con la dirección, a toda forma de efusión con los responsables, pero, no obstante, muy valiosos por su actividad de elaboración y aplicación de saberes, de conocimientos técnicos y de prácticas profesionales diferentes de los ideados por los servicios funcionales, y, de tal modo, más eficaces. Hace surgir las bases de la futura empresa, es decir, generar individuos y colectivos ganados para los intereses de la empresa, dispuestos a fundirse en una solidaridad a su medida, dispuestos a construir juntos y a compartir una cultura, una identidad y un alma. Y que conservan intactas sus motivaciones para inventar, innovar y progresar.

De hecho, estudios realizados en la empresa sobre diferentes formas de concertación y participación ponen de relieve los riesgos inherentes a esta estrategia de modernización a la francesa. Son dobles. En efecto, por una parte, existe el riesgo de hacer pedazos la unidad de colectivos que siguen siendo piezas maestras del dispositivo de producción. Por otra, el de socavar en la base, eliminando los fundamentos de la rebelión, las verdaderas motivaciones para descubrir modos innovadores originales y adaptados de producir.

Los colectivos de ejecutantes, ya se ha dicho y repetido, se han constituido en la clandestinidad. ¿Qué implica esto? Ante todo, que la identidad de esos colectivos y los valores que les animan también se han forjado en la sombra, en lo tácito, en lo no dicho, progresivamente, por sedimentaciones sucesivas y agregaciones. Contrariamente al colectivo de los responsables de la empresa (jerarquía y dirección), constituido en torno a la adhesión explícita a los intereses, objetivos y valores de la empresa, los colectivos de ejecutantes tienen que hallar los términos del fondo compartido subyacente a su comunidad. ¿Qué es lo que les hace solidarios? ¿Qué es lo que les hace actuar, cómo elaboran las normas y las reglas —clandestinas— de su funcionamiento?

La dinámica social es aquí tanto más compleja y difícil cuanto que la constitución de estos colectivos como actores se hace en torno a cuestiones que implican individualmente a cada uno de sus miembros en lo que más le afecta, a saber: su vida en el trabajo.

Los colectivos de ejecutantes, agentes sobre el papel, asumen toda su dimensión de actor en la sombra con su capacidad de influir sobre las condiciones de su trabajo; cuando logran elaborar prácticas adaptadas que les hacen más fácil la vida, y que le dan sentido; cuando están en situación de imponer, de manera ciertamente oculta pero eficaz, una negociación con la dirección sobre la gestión del tiempo y la distribución de las tareas. En el fondo, se constituyen como actores a partir del momento en que están en situación de regular<sup>8</sup> su vida cotidiana en el trabajo. ¿Hay que recordar aquí que el colectivo de los responsables y dirigentes no influye a través de su función y de su actividad de actor sobre la suerte de cada uno de sus miembros? El colectivo de los dirigentes de empresa tiene en común una acción que influye principalmente sobre el entorno y el contenido del trabajo de los demás, ya que su función oficial es idear, organizar y gestionar el trabajo de los ejecutantes.

Se comprende tanto mejor cuán ardua es la tarea de los colectivos de ejecutantes cuando se tiene presente la fuerte heterogeneidad, de hecho, de los miembros que los forman. En efecto, los colectivos de ejecutantes están compuestos por individuos, que ciertamente tienen en común un mismo lugar en el proceso de trabajo, y, en general, cualificaciones cercanas, pero que tienen biografías muy contrastadas. En efecto, hay jóvenes al comienzo de su vida profesional y que desean poner todo en tela de juicio, ver cambiar todo; ancianos, desgastados, sin función concreta y que procuran, ante todo, preservar lo logrado por el grupo; hay quienes están ahí en espera de otro empleo, de otra formación; hay mujeres, hombres. Hay sindicados y no sindicados, incluso antisindicalistas.

En resumen, el camino que los colectivos en vías de constitución como actores deben recorrer es largo y está sembrado de trampas. Hay que lograr hacer la síntesis alrededor de una cuestión neurálgica, vital para cada uno (su suerte en el trabajo, la calidad de su vida cotidiana entre las paredes del taller) de necesidad, esperas, demandas y obligaciones muy diversificadas, vinculadas a la biografía de cada cual. Y cada persona es presa de un haz de tentaciones, presiones y obligaciones que dependen de lógicas sociales diferentes: compromisos financieros, vida familiar y doméstica, desgaste físico, influencia ideológica y política.

Una síntesis tal no puede hacerse más que en una dinámica que

<sup>8</sup> En el sentido que D. J. Reynaud da a esta noción, véase *Les règles du jeu; l'action collective et la régulation sociale*, A. Colin, 1989.

aprovecha un cierto difuminado, que saca beneficio de la sombra, de la clandestinidad que envuelve a los colectivos de ejecutantes. Los restos jamás se «ponen sobre la mesa» ni se debaten de modo explícito. La identidad colectiva de los grupos se forja, para muchos, gracias al silencio, garante, en cierto modo, de la imposibilidad de recusarla.

Sin duda, esta identidad es estimulada y llevada por un pequeño núcleo de actores clave que, por su personalidad y su dinamismo, contribuyen más que otros a dar substancia a una configuración de identidad colectiva. Pero lo que me parece importante de recordar es que no existe, lo más a menudo, consenso explícito en el seno de un grupo sobre los rasgos sobresalientes de un fondo común compartido cuya identidad colectiva sería la expresión de ello. Dicha identidad constituye, más bien, un punto de equilibrio, una tensión dinámica entre las múltiples identidades individuales de sus miembros. Punto de equilibrio garantizado por la ausencia de toda explicitación y de toda transparencia.

Los colectivos de ejecutantes son asimismo actores muy particulares, de identidades inciertas y confusas, de una substancia ambivalente donde la implicación en el trabajo se carga de una connotación contestataria. Actores clandestinos, completamente eficaces desde el punto de vista de su adaptación a las formas concretas del trabajo, y, al mismo tiempo, totalmente dependientes del contexto que les permite vivir.

Una vez extraídos de ese contexto que les protege —es decir, una vez entronizados como actor oficial a quien se atribuye un derecho de expresión como es debido, sea en el seno de grupos de expresión o de círculos de calidad— los colectivos se hallan como peces fuera del agua. Les falta la sombra, la clandestinidad también, que difumina, que oculta todas las disensiones, todas las diferencias entre miembros del grupo. Cuando nada está explícito, nada puede recusarse. El colectivo existe por la acción que le impulsa, por las rutinas que instaure y que le dan una capacidad de acción al margen de la norma, por las reglas que dicta y que respeta sin que jamás aparezcan como tales. El colectivo funciona en un punto de equilibrio siempre precario, pero está sostenido por una identidad colectiva, de algún modo, naturalizada.

Si se ve requerido para explicarse, afirmarse, hablar a la luz del día, se encuentra *ipso facto* en situación incómoda. La palabra oficial compromete, desestabiliza ese punto de equilibrio; provoca fisuras, dudas, allí donde no se imaginaba que hubiese preguntas, allí donde

uno no se consideraba entre iguales, allí donde uno no se imaginaba que hubiese medio de actuar de otro modo. Se produce una revelación. Lo que parecía como dado por supuesto, se revela como un estado impuesto por algunos. A fuerza de hablar, bajo la mirada de la jerarquía, y de hablar de lo que concierne a todo el mundo, el grupo se descubre como lo que verdaderamente es. A saber: un conjunto de individuos que no tienen todos las mismas exigencias, ni los mismos intereses, ni la misma manera de ver el mundo. El grupo descubre que algunos de sus miembros, más activos que los demás, elaboran la ley; la ley que hace vivir al colectivo, que le confiere sus modalidades de acción, que le da los medios de unirse, de defenderse y constituirse como un cierto poder. Pero la ley que, en el fondo, no es quizá la que cada cual se habría dado. Más aún, el grupo, en situación de palabra oficial, se sitúa en un papel nuevo. De hecho, se halla en una perspectiva de cambio. La palabra que se le ofrece es la que debe sugerir, proponer cambios, mejoras. Las cuales pueden, lo más a menudo, agradar a algunos y no a otros. Pueden cristalizar las desigualdades, las diferencias internas. Los colectivos, tal como son, son mucho más aptos, en realidad, para preservar logros que para proponer cambios.

Las reuniones de expresión directa y colectiva recuerdan mucho a verdaderas pruebas de identidad, desestabilizadoras para los colectivos que corren el peligro de romperse los dientes en ellas. Los grupos se descubren, en todos los sentidos del término. Descubren que tienen reglas, códigos (¿a quién benefician?), y se descubren en el sentido en el que exponen su vulnerabilidad. Perciben su no homogeneidad, las diferencias, las discrepancias. En adelante, por el rodeo de esta palabra oficial y por la invitación que se les hace para proponer cambios, llegan a oponerse unos a otros. Como observadora, he podido asistir a reuniones donde habían surgido disensiones tan marcadas, en el seno de un colectivo antaño muy unido, que algunos, los más mayores, habían llegado a imponer una censura a los más jóvenes y reprimirlos con dureza, una vez de regreso al taller. Reprimendas que asumían, de hecho, la forma de verdaderas represalias. De ello resultaba un colectivo desunido, debilitado, donde reinaba la desconfianza. Un colectivo, sin duda, menos eficaz en tanto que productor, simplemente por ser menos solidario.

Uno de los mayores riesgos del enfoque didáctico es, así, el de una desarticulación de colectivos bien estructurados, bien organizados y ricos en capacidades de adaptación profesional. El riesgo de hacer estallar núcleos estables, verdaderos «valores seguros» para la

empresa, incluso si, paradójicamente, cristalizan asimismo la oposición, la resistencia, la recusación. Lejos de llegar a modelar un actor oficial a medida, las direcciones modernistas se arriesgan a anestesiarse al actor, clandestino, que existe eficazmente, tanto desde el punto de vista de la solidaridad interna como de su eficiencia productiva. Extraídos de su medio natural, confrontados a cuestiones (la dinámica del cambio que trastorna lo logrado) demasiado neurálgicas para resolverse sin hacer estallar su unidad, los colectivos están en peligro.

En el fondo, ¿no sería eso una buena cosa para las Direcciones? ¿El debilitamiento de los lugares de arraigo de la resistencia no es uno de los objetivos buscados, mediante la aplicación de la política de individualización, la instauración de múltiples grupos *ad hoc*, «pluridisciplinarios», que reagrupan a miembros de diferentes servicios, de diferentes colectivos? Pero el debilitamiento de los colectivos, hay que recordarlo, es también el de los saberes y de los conocimientos técnicos informales, tan valiosos para el buen funcionamiento de la producción.

El otro peligro que existe en la gestión participativa concierne a las motivaciones que hay que inventar. Éstas, se ha mencionado, son de varios órdenes, pero giran en gran medida en torno a la necesidad de desmarcarse de la lógica dominante y autoritaria de la empresa, de expresar una recusación, de demostrar una independencia. En resumen, sin duda existe, fundamentalmente, una actitud del orden de la insumisión en la base de la creación, el intercambio y uso de saberes, de prácticas y de conductas innovadoras. Esta observación, que se refiere a los riesgos inherentes al debilitamiento de los colectivos estables de trabajadores, y a la filosofía participativa tal como se entiende en las empresas francesas, vale de modo más general para su estrategia del rodeo.

En efecto, nada garantiza que una empresa donde hayan sido erradicadas todas las veleidades y posibilidades de funcionar en oposición subjetiva fuerte con relación a la lógica, a la racionalidad y a los valores dominantes de la empresa, sea todavía una empresa capaz de generar en su seno los tesoros de inventiva, ingenio, saberes y conductas de los que tanto necesita. La elección que consiste en no dedicarse a una redefinición de la organización del trabajo, antes de estar absolutamente seguro del estado de ánimo y de las disposiciones de la mano de obra ejecutante, es quizá una muy mala elección que corre el peligro de llevar a una anestesia general, y a una pérdida drástica de las voluntades de crear, descubrir e inventar. El disponer de una mano de obra adicta a su causa no ofrece gran

interés si esta mano de obra no tiene ya las motivaciones para «superarse». No teniendo ya espacio para expresar su rechazo, ni razón ya para negarse, puede muy bien, en efecto, no tener ya ganas ni necesidad de algo importante, y adaptarse pasivamente en un entorno que no se beneficiará ya así de sus potencialidades y especificidades. ¿No es la invención siempre una forma de transgresión? Y si ésta se halla excluida subjetivamente, ¿no se corre el peligro de desactivar toda gestión inventiva?

Esa es la pregunta fundamental que hay que plantearse respecto de la orientación elegida en Francia por las empresas orientadas a la modernización. El rodeo participativo, a primera vista muy estratégico e incluso muy astuto, ya que se considera que permite una adaptación temporal de supervivencia, por bombeo tanto de saberes como de inventiva, y por realizar una revolución de las mentes que conduzca al estado de confianza necesaria, según los dirigentes, para dedicarse a la organización del trabajo, corre el grave peligro de no ser más que un peligroso callejón sin salida.

Independientemente de estas consideraciones, también hay que señalar que, en sí, el rodeo participativo representa una situación difícilmente soportable. Aparte de las actitudes cerradas de una dirección a menudo reticente, que frustra a colectivos deseosos de comprometerse en la vía, cuán azarosa y peligrosa para ellos, de la concertación, está el desfase, siempre difícil, de vivir entre dos estados contrastados. Uno, donde la persona se ve solicitada, incitada a hablar, a innovar, a inventar; el otro, donde la persona se ve encajonada en los límites rígidos de una organización tayloriana. Me ha chocado la inquietud de algunos médicos del trabajo conocidos en grandes empresas. Según ellos, numerosos asalariados se hallan en un estado de perturbación real. Están sometidos a excesivas demandas, correspondientes a las múltiples fórmulas participativas que se suceden, a las diferentes campañas organizativas (campaña de calidad, campaña de comunicación, etcétera), a las diversas movilizaciones (realización de un proyecto de empresa, implantación de nuevas estructuras, etcétera), y mantenidos en un estado de tensión casi permanente, por un lado, e inscritos en la reproducción, por otro, del lado de su actividad profesional en sentido estricto.

La gran distancia entre gestión participativa y organización siempre tayloriana del trabajo, que corresponde a una estrategia compleja de las direcciones de empresa corre el peligro de traducirse, para los ejecutantes, en una vivencia muy dolorosa, del tipo de la esquizofrenia.

**Resumen.** Si se distinguen en la empresa dos ámbitos —la organización del trabajo de producción, por un lado, y el funcionamiento interno de la empresa, por otro— parece posible afirmar que se está produciendo un desfase creciente entre ambos. La organización del trabajo en sentido estricto evoluciona bastante poco, y sigue regulada por los principios taylorianos. El funcionamiento interno de la empresa está más orientado hacia la búsqueda de una mejor gestión de los interfaces, de las interacciones entre las diferentes funciones. La tarea de los ejecutantes en el seno de esos dos ámbitos, pasiva en el primero, participativa en el segundo, contribuye a agrandar una distancia, que amenaza con plantear graves problemas para el porvenir.

**Abstract.** *When the organization of work in the production system of the firm is distinguished from its internal operating order, it seems to be possible to establish an increasing shift between those two components. The organization of work «per se» moves not so much, and is always dominated with «taylorian principles». The internal operating order of the firm is more orientated towards the search of a better management of interfaces, of interactions between the different operating functions. The role of blue collars within these two components (passive in the first, participating in the second), may run into serious problems for the future.*

El lector interesado puede consultar el artículo de la misma autora «Crisis y trabajo», incluido en la compilación de textos *La automatización y el futuro del trabajo, tecnologías, organización y condiciones de trabajo*, editada por J. J. Castillo, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1989, pp. 477-508. [Nota editorial].

# Distritos y nebulosas industriales

Eduardo Bericat \*

## I. Introducción

De forma súbita, en apenas una década, el desarrollo local endógeno se ha convertido en el nuevo paradigma, analítico y práctico, con el que se pretende abordar el próximo ciclo de acumulación, tras la resaca económica, social y política dejada por la crisis de 1973. Frente al modelo polarizado de desarrollo, vigente entre los años 1950 y 1970 (del Río Gómez, 1990), la legitimidad adquirida por el modelo de desarrollo endógeno está concitando las sospechas de algunos autores. Así, C. Hadjimichalis califica al desarrollo local como una nueva mitología. Otros autores aún más suspicaces, como C. A. Mattos, se refieren a los cambios de paradigma afirmando que «cada vez que se llegó al convencimiento de que la receta preconizada no conducía a resultados satisfactorios, se terminó encontrando rápidamente una fórmula sustitutiva». Ésta es, pues, la nueva fórmula, aunque quien ha trabajado en desarrollo local sabe, como todo el mundo, que una receta no suele ser suficiente.

Si bien es cierto que en las dos últimas décadas han emergido algunas áreas locales endógenas, también es cierta la existencia de una fuerte desestructuración socioproductiva. La reestructuración subsecuente está conformando una nueva geografía del crecimiento y, en general, una nueva división espacial del trabajo (D. Massey, 1987). Pero también el marco institucional y organizativo de la producción se reestructura.

\* Eduardo Bericat Alastuey es sociólogo, profesor en la Universidad de Málaga.

Pese a que la dirección general de los cambios parece estar fuera de toda duda, la propia novedad de las transformaciones hace que todavía permanezcan en el aire muchos interrogantes sobre los fenómenos entendidos como desarrollo endógeno o local. Dado que este concepto tiene una fundamental fuente de sustentación analítica en el modelo interpretativo denominado «distrito industrial», se destacan en el presente artículo, a través de la breve exposición de un caso concreto de desarrollo endógeno, las diferencias entre el modelo y el ejemplo, proponiendo un modelo alternativo, la nebulosa industrial, como otra de las opciones posibles de reestructuración productiva. Esta posible opción hace que cualquier juicio general sobre las áreas de desarrollo endógeno sea por principio falso, al menos hasta que se constate la posibilidad de un desarrollo real.

## II. Estructura socioproductiva de la confección en Loja

Loja, una comunidad local de 20 000 habitantes, ha sufrido desde los años setenta un intenso desarrollo en su estructura productiva. El sector de la confección textil se ha convertido en una de sus fundamentales fuentes de riqueza, modificando incluso la naturaleza general del municipio. Dejando atrás su cultura productiva agraria, la confección textil ha procurado el caldo de cultivo para un nuevo dinamismo económico. En un lapso relativamente breve de tiempo, la expansión de la actividad puede considerarse fabulosa. El resultado de este proceso se evidencia en las actuales características del sector.

En la descripción de su estructura socioproductiva se van a destacar cuatro aspectos que parecen fundamentales: la envergadura económica y social del sistema, medida a través del volumen de facturación y de la mano de obra empleada; la naturaleza de los recursos utilizados, señalando el tipo y cualificación de los trabajadores, así como los niveles tecnológicos; la orientación productiva, en la que destaca su elevada especialización; y, por último, su estructura empresarial, describiéndose los cinco tipos básicos de unidades de producción existentes.

Dada la estructura del sector, los cálculos referentes a su envergadura han de ser necesariamente estimativos, pero bastarán unas aproximaciones que definan su rango. Así, según los datos que apa-

recen en «Duns 15 000, Principales empresas españolas, 1988», la facturación de las cinco mayores empresas de confección existentes en el municipio alcanzaba la cifra de 2 750 millones de pesetas. Este dato constituye un mínimo, al que habría que agregar la facturación del resto de las empresas y comercializadoras. La estimación de los trabajadores involucrados en la confección puede cifrarse en unos tres mil, estimación que se contrasta, indirectamente, relacionando la facturación total con la facturación media por trabajador calculada en el estudio «El sector cooperativo andaluz de la confección textil» que, para 1988, era de 878 100 pesetas anuales.

Aproximadamente, el 80% de los trabajadores son mujeres, y si se compara con la población femenina potencialmente activa, que según el Padrón de 1986 ascendía a 6 548, se alcanza la conclusión de que cuatro de cada diez mujeres del municipio trabajan en el sector. Estos datos concuerdan con la percepción de los residentes, para quienes en todas las casas al menos existe una mujer que trabaja en la confección. Estos datos muestran la extensión con que la mujer ha entrado a formar parte del proceso productivo, al tiempo que señalan la vinculación entre la economía y el hogar.

La facturación media por trabajador, excepcionalmente baja, constituye un índice del nivel tecnológico de la producción. Se trata de un proceso intensivo en mano de obra, con uso de una tecnología tradicional, sin que se disponga, salvo raras excepciones, de maquinaria automática. Por tanto, la tecnología es obsoleta, de una antigüedad media bastante alta, lo que condiciona no sólo la productividad, sino también la calidad del producto. Baste decir que, en algunos segmentos de la estructura productiva, la confección se realiza incluso utilizando máquinas de coser no industriales, aunque la maquinaria más generalizada es la semi-industrial. Este bajo nivel tecnológico, así como la baja cualificación de la mano de obra, está en consonancia con su orientación productiva. La confección en Loja está prácticamente especializada en el subsector de la camisería. No sólo se producen camisas, pero el resto de los productos, salvo la confección de pantalones, representan una parte reducida de la facturación total. Esta superespecialización en la gama de productos se refuerza, también, por la especialización en una fase del proceso de trabajo. La confección, en sentido estricto, y no el conjunto de tareas implicadas en la realización de una prenda, define la aportación de esta comunidad local.

Por último, un dato clave en la caracterización de la estructura productiva de Loja es el número de empresas, el tamaño empresa-

rial, así como su naturaleza organizativa. Se puede hablar, básicamente, de cinco tipos de empresas. En primer término, existen empresas organizadas casi exclusivamente en torno a su función comercial. Son las cinco empresas más importantes; emplean entre 16 y 37 trabajadores cada una, y su facturación anual oscila entre 400 y 700 millones. Cumplen funciones de coordinación dentro del sistema, aportando materiales y diseño en las primeras fases del proceso, y almacenando, embalando y vendiendo en las últimas. Utilizando la terminología de los residentes, estas empresas son las *comercializadoras*, y aunque existe una variada gama de formas de comercialización, este nombre revela el reconocimiento de su valor en la estructura.

La *fábrica*, en el clásico sentido industrial, constituye otro tipo existente de unidad productiva. Su número es reducido, pudiendo cifrarse entre cinco y diez según los criterios de clasificación utilizados. Su pequeño tamaño se explica por el hecho de que sus funciones productivas no sólo se realizan en el interior de sus muros. Pese a todo, su valor estratégico es alto, pues constituyen nudos desactivos con un grado de capacidad gerencial y financiera nada desdeniable. En esto contrastan con las *cooperativas*. Son pocas, su vida es lánguida y plagada de problemas, siendo prácticamente nula su importancia cualitativa.

El cuarto modelo organizativo, según la denominación habitual en el municipio, es el *taller*. Suelen disponer de una estructura organizacional muy simple, gerenciada por un propietario equiparable al mando intermedio de cualquier industria. Es un grupo de trabajo que, en la mitad de los casos, no supera los diez trabajadores, mientras que la otra mitad restante no supera los veinte. En general, el propietario suele disponer de algún poder, vinculación o conocimiento de mercado específico y suficiente para su volumen de producción. Cuando la demanda se incrementa externalizan parte de la producción, aunque este hecho constituye también un elemento normal de su funcionamiento. El total de los talleres puede alcanzar el centenar.

La última forma de organización productiva en el municipio es, según la denominación ordinaria, *la calle*. En Loja se hace referencia a la calle cuando la producción se realiza al margen de cualquier amparo o forma organizativa, es decir, cuando el trabajo se realiza en el hogar. Sorprende que no se le denomine trabajo a domicilio, aunque en el seno de la comunidad local esta denominación supone un reconocimiento a la importancia de la estructura comunitaria

como forma clave de la producción. La interioridad y la privacidad del hogar productivo está subsumida en el imperativo público de la comunidad. Los productos entran y salen del hogar, con una división muy especializada del trabajo, y recorren las calles hasta la terminación del producto. En una casa se hacen los puños, en otra el cuello, en la siguiente las fornituras, etc. El hogar no carece de estructura, su nudo relacional es «la calle» que designa, por una parte, el hecho de estar fuera de los muros de la fábrica y, por otra, estar fuera de los muros del hogar. El municipio liga ambas instituciones, lo que constituye el elemento comunitario clave de esta estructura de producción. La importancia cuantitativa de la calle se evidencia en el hecho de que ocupa a prácticamente la mitad de la población trabajadora en el sector.

### III. Distrito o nebulosa industrial

Una vez descrito brevemente el sector, en este epígrafe se pretende contrastar si, al caso de la confección en Loja, sin duda alguna ejemplo de industrialización endógena, se le podrían aplicar también los caracteres habitualmente atribuidos al modelo interpretativo de *distrito industrial*, modelo analítico que sustenta el concepto de desarrollo endógeno, al menos tal y como se le entiende cuando cumple de forma clara una función mitológica. El interés de la contrastación radica en el hecho de que, según se caracterice el modelo, las consecuencias para el desarrollo futuro de la comunidad local, así como la valoración socioeconómica que merezca el proceso industrializador serán radicalmente distintas.

Si se toma como punto de partida la exposición que del distrito industrial hace Gabi Dei Ottati en su artículo «El mercado comunitario», es obvio que el caso de Loja comparte con este modelo algunas de sus características fundamentales. Sin embargo, aquí se mantiene que, pese a estas similitudes, en el caso de Loja se revelan disparidades esenciales que permiten establecer un modelo alternativo, al que denominamos nebulosa industrial. Ambos modelos constituirían dos polos hacia los que puede tender la desestructuración productiva y, por tanto, dos tipos ideales, en el sentido weberiano, de posible reestructuración.

Gabi Dei Ottati, siguiendo un pasaje de A. Marshall, establece las características más evidentes de un distrito industrial, a saber:

a) La modesta dimensión unitaria de las empresas; b) El gran número de las mismas, y c) El hecho de estar reagrupadas en un mismo ámbito geográfico (G. D. Ottati, 1988). A estos caracteres básicos del distrito se le añaden otros no menos fundamentales. Para la modesta dimensión unitaria de las empresas, su elevado número determina una gran dimensión de conjunto, lo que propicia tanto el aprovechamiento de economías de escala como el de economías externas. Esta gran dimensión, en el seno de una comunidad, hace que el *know-how* constituya parte de la cultura comunitaria. Frente a la integración vertical de la gran empresa, se produce una fragmentación horizontal entre empresas similares con relaciones de coexistencia competitiva, así como una fragmentación vertical con coordinaciones y cooperaciones más o menos dependientes o asimétricas. La naturaleza del distrito se define, según esto, no sólo por el número y características de sus elementos o nodos del sistema, sino prioritariamente por el tipo de relaciones que se establecen. El distrito industrial, como modelo interpretativo, se caracteriza por el uso mixto de mercado y comunidad, de ahí que Gabi Dei Ottati titule su artículo «El mercado comunitario».

Ahora bien, ¿en qué se diferencia de este modelo la estructura socioeconómica de la confección en Loja? O, en términos generales, ¿qué características definen una *nebulosa industrial*? En este sentido, la existencia de tres elementos se puede considerar fundamental:

- a) Heterogeneidad.
- b) Jerarquización.
- c) Ambigüedad.

Analizando más detenidamente estos elementos en la comunidad local que nos ocupa, se podrán clarificar con más exactitud sus implicaciones.

### A. La empresa, el taller y la calle

Amparada bajo el lema liberal del «sálvese quien pueda», la desestructuración ha tenido tal impronta, y la reestructuración ha sido a veces tan caótica, que resulta bastante difícil encontrar, en los sectores afectados, unidades de producción homogéneas que den cuenta adecuada de las características institucionales del sistema socioeconómico. Este caos organizativo justifica nuevos enfoques que pretenden recomponer la unidad. Éste es el caso de J. J. Castillo,

que defiende «el enfoque en términos de *proceso de trabajo*, es decir, el pensar el sector incluyendo en él todos aquellos trabajos y procesos que contribuyen a la elaboración de un servicio o un bien final» (Castillo, 1988). Desde esta perspectiva, la unidad de análisis se persigue sobre una cadena cuyo punto de arranque es el consumo de un servicio o un bien final. La heterogeneidad hace que, en la producción, ni las relaciones sociales, ni las técnicas implicadas, puedan aportar al análisis una base suficientemente sólida. Este cambio desde la homogeneidad a la heterogeneidad de la economía local se expresaría, en términos marxistas, como la inexistencia de un único modo de producción.

En el modelo de distrito industrial, una fábrica integrada da paso, en el proceso desvertebrador, a una serie de pequeñas empresas. Cuando esto sucede, lo más novedoso del nuevo sistema es que determinados ámbitos de relación burocrática se transforman ahora en relaciones cooperantes mediadas por la interdependencia mercantil. Pese a la existencia de este efecto, la pequeña empresa del distrito industrial mantiene hasta cierto punto la lógica de empresa. Esto es, la partición de empresas no significa el abandono de la lógica empresarial. En las nebulosas industriales, por el contrario, se combinan sobre un mismo espacio unidades de producción con lógicas y estrategias de acción radicalmente diferenciadas. Así, la gran empresa comercializadora que encarga producción en Loja, la comercializadora local o la pequeña industria de confección, el taller o la producción en la calle conviven en un mismo sector, incluso realizando idénticas tareas. No basta con demostrar, como hace Stigler, que «cada función requiere una tecnología y, fundamentalmente, una organización diferenciada» (Costa Campi, 1988). La heterogeneidad revela el hecho de que idéntica función es realizada con técnicas, organizaciones y marcos institucionales diferentes.

Pero quizá el hecho más destacable no sea el de la pura convivencia de formas diversas sino, más aún, el de su supervivencia productiva. En un análisis estrictamente económico todas obtienen su función de utilidad, pero, a juzgar por las contraprestaciones laborales, la función de utilidad se aplica en contextos o *habitus* tan diferentes que resulta rentable una variada gama de formas de producción. La racionalidad económica se aplica junto a la racionalidad social de los sujetos participantes. La heterogeneidad demuestra, en último término, que no existe economía ni racionalidad económica sin sujeto.

En este sentido, una de las claves que ha contribuido a la con-



puedan contar con el mecanismo de amparo que supone la dispersión de los riesgos. El volumen de prendas que fabrican, así como su margen de beneficios, les impide disponer de otro insumo fundamental de la confección: el diseño de la prenda. Así pues, estas microunidades productivas no pueden disponer ni de los *inputs* materiales, ni de los inmateriales, lo que les deja en una clara situación de dependencia.

En la nebulosa, donde se produce una hipercomercialización de todas las relaciones, la jerarquía se establece a través de muchos saltos discontinuos, en una especie de cadena integrada por un contexto de libre contratación. En cierto modo, este contexto se explica porque solamente el mercado, como mecanismo estrictamente formal, puede vincular sin agravios comparativos evidentes a individuos o grupos inmersos en estructuras institucionales tan heterogéneas. Aún cuando en el seno de una institución puedan dictarse normas diferenciales, la pertenencia a ellas implica siempre algunos principios mínimos y comunes que regulan las vinculaciones en su interior. Ahora bien, como su relación externa se produce con el mercado, y en pequeños saltos, la dependencia se vive, al menos fenomenológicamente, como una relación aceptada y, en cierto modo, simétrica. Sin embargo, aceptabilidad y simetría de una relación son dos hechos totalmente diferentes que no deben confundirse.

La jerarquía en mercado puede contrastarse en el flujo informativo de las órdenes de operación, en su dirección y sentido. Lo que parece evidente es que las comercializadoras controlan el sistema, dejando a la producción una posición subordinada. La gran empresa integrada creaba o mantenía su propia demanda. En la nebulosa industrial, la estructura social del consumo se impone en la práctica a la producción.

La comercialización jerárquica, por tanto, no afecta sólo a las relaciones intrasectoriales, diferenciando gradualmente el valor estratégico de cada parte del sistema. Implica, además, una nueva relación de intercambio entre los sujetos consumidores y los sujetos productores. El poder y el placer de los consumidores se impone sobre el esfuerzo y los sacrificios de la producción. La ocultación productiva señala el poder de los consumidores cuando imponen su precio a precios que no pueden retribuir dignamente el esfuerzo requerido de producción. Este hecho plantea un problema que enfrenta a la ética con la economía y, en concreto, a la voracidad del consumo y su placer, con el sinsabor de todo trabajo indignamente

realizado y recompensado. Es curioso resaltar cómo la extensión de la nebulosa no sólo ha coincidido con una profunda crisis de empleo sino, además, con una recuperación económica que ha tenido una de sus más importantes manifestaciones culturales en la valoración del diseño, en el juego general de la distinción (P. Bourdieu, 1988) que segmenta mediante las marcas de la moda y los estilos de vida que declama.

Esta jerarquía consuntiva, en el exterior del sistema, se muestra también en la estructura segmentada del mercado local de trabajo. Sólo la necesidad de renta que garantice unas determinadas expectativas de supervivencia social, por el lado de los productores, junto con la demanda de distinción a un determinado precio, por el lado del consumo, llegan a configurar la estructura real de compensaciones por el trabajo realizado, así como el monto de la demanda total. La jerarquía social del consumo, a través del poder de gasto, se adapta como un guante a la jerarquía social de la producción, lo que constituye una de las características de la nebulosa industrial. La asimetría de las interrelaciones constituye la norma de este modelo de producción, lo que determina tanto su desempeño como su previsible evolución.

### C. Obreros y autónomos marginales

De la misma manera que la heterogeneidad afecta por igual a individuos, a grupos o a unidades de producción, y la jerarquía fractura todos los elementos, la ambigüedad o ambivalencia, tercera clave de la nebulosa industrial, impregna los nudos, las relaciones, así como la estructura general del sistema. Ya los nombres o las palabras que suelen designar los hechos reales dejan de disfrutar de un sentido o significado exacto. Por ejemplo, se hace más complicado señalar dónde acaba o dónde comienza una empresa determinada, o un determinado taller. La institución empresa se descompone y recompone según el punto de vista que se adopte: funcional, legal, económico, ... Bajo algunos aspectos mantiene la estructura de un iceberg, segmentado entre lo que se ve y lo que no se ve, difuso en el seno de una bruma productiva. Las categorías habituales de clasificación ya no sirven. La ambigüedad involucrada en cada elemento genera un baile continuo de inmersiones y emersiones. La empresa es esencialmente ambigua.

Pero esta característica no afecta sólo a las empresas como ins-

tituciones, sino que también se ve afectada toda relación. Éste es el caso de cooperativas con jerarquías que contravienen su definición más esencial, o de la relación de doble vínculo establecida entre el gerente de un taller y las trabajadoras habituales. La familia, la vecindad o la amistad reelaboran en muchos casos la estricta relación productiva. Pero si en algún lugar se manifiesta claramente la ambigüedad de la confección, es en la naturaleza social del sujeto que le da vida, es decir, en la mujer trabajadora.

En este sentido, M. Lallement, describe el rol de la mujer trabajadora como atrapado siempre en la intersección de dos lógicas contrapuestas. Destaca en primer lugar la ambivalencia topológica en el espacio y en el tiempo. El espacio se homogeneiza, identificándose lugar de trabajo y hogar. El tiempo es un continuo fragmentado por trabajos industriales y trabajos de hogar. Constituye población activa e inactiva a la vez; con vínculos comunitarios y sociales confundidos; entre la producción y el consumo; declaradas y no declaradas; trabajadoras y mujeres; obreras, pero autónomas; cuya integración económica se salda a fuerza de ostracismo social.

La difusión de este modelo productivo, de características tan singulares, debe exigir al menos, como condición de desarrollo, la inactividad de un sujeto participante, es decir, un conjunto de individuos que conformen la base de los recursos humanos que el sistema va a utilizar. En el caso de la confección, al menos los recursos destinados a la base de la pirámide jerárquica, deberían cumplir tres condiciones: Tener un nivel educativo bajo, pues en caso contrario las expectativas laborales se hacen prácticamente terciarias, rechazándose el trabajo industrial. No tener voz social, pues de lo contrario los sujetos afectados evitarían la ambivalencia y obscuridad de sus roles. Y desear complementos familiares de renta con relaciones de intercambio bastante desfavorables.

Si a estas condiciones generales añadimos, para el caso de la confección textil, la segmentación existente derivada de la tradicional diferenciación de roles en el hogar, se pueden explicar otras características relacionadas con el mantenimiento de la ambigüedad. Dado que a la mujer no se le atribuyen responsabilidades últimas sobre los ingresos familiares, el mercado laboral se puede adaptar sin graves estridencias a las oscilaciones del mercado de productos. La eventualidad establece ritmos anuales que periódicamente alteran la situación de los participantes.

También el hecho de que en las zonas rurales exista una tradición

productiva de las mujeres en el hogar ha favorecido su predisposición al trabajo. Si a esto se añade la extensión del desempleo, el bajo nivel de renta, y la equiparación en las aspiraciones de consumo, producto de la difusión igualitaria de estilos de vida a través de los medios de comunicación de masas, se encuentran más factores explicativos del grado de participación de este grupo social en las tareas productivas. Pese a todo, la participación de la mujer no es homogénea. Así por ejemplo, las chicas que abandonan sus estudios tienen, al menos hasta su matrimonio, más probabilidades de trabajar en la confección. La edad común de trabajo, por ejemplo, está entre los dieciséis y los veinticinco años.

La ambigüedad de toda nebulosa, la de la mujer, la del trabajador, la de la empresa, la del gerente, incluso la de la prenda, la del producto, inducen a pensar que constituye su característica fundamental. Este hecho lleva a una comparación, no del todo sin sentido, con una figura tópica, sólita, de los ritos de transición o de paso, en los que se representa un cambio de estado fundamental. Considerando estos pasos rituales como análogos en su estructura a las transiciones de la propia realidad, podría pensarse, con V. Turner (1988), que todo gran proceso de desestructuración y reestructuración exige un período intermedio en el que la realidad se desdibuja. «Durante el período liminal intermedio —dice Turner—, las características del sujeto ritual (el “pasajero”) son ambigüas». «Los atributos de la liminalidad o de las personas liminales (“gentes de umbral”) son necesariamente ambigüos, ya que esta condición y estas personas eluden o se escapan del sistema de clasificaciones que normalmente establecen las situaciones y posiciones en el espacio cultural».

Sólo queda por saber, ahora, si este estado es provisional, de la misma forma que sucede en los ritos de transición o si, por el contrario, se establecerá de forma más o menos permanente en ese nivel y con esa estructura. Si en la nebulosa, a diferencia del distrito industrial, la heterogeneidad, la jerarquización y la ambivalencia constituyen claves explicativas de su supervivencia, el foco de interés ha de desplazarse, necesariamente, hacia la potencialidad del sistema para catalizar desarrollos ulteriores.

#### IV. Nebulosa industrial y desarrollo

La diferencia entre el juicio optimista y pesimista en la consideración de una nebulosa industrial puede estribar, tan sólo, en si queda definida como un estado provisional o permanente. Dependerá, también, en caso de que se trate de un estado de transición, de las expectativas más probables de desarrollo, del tiempo necesario, así como de los medios y costes generales de tal transformación socio-económica. Dependerá, por último, de la naturaleza del destino o punto de llegada, es decir, de los incrementos alcanzables en los niveles y calidad de vida al final del proceso o en su transcurso. ¿Durante cuánto tiempo?, ¿a qué y cuánta gente afectará?, ¿en qué condiciones y circunstancias?, ¿hacia dónde?, ¿cómo? Todos estos interrogantes, como se ha dicho, pasan a primer plano, aunque su respuesta sea hoy todavía muy insegura.

Cuando se ha conseguido formar o iniciar un proceso de desarrollo endógeno, se puede encontrar un criterio general de interpretación en el concepto smithiano de las ventajas comparativas. En un contexto amplio de desregulación legal y social, estas ventajas se pueden observar en distintas áreas endógenas desde un doble sentido, como ventajas económicas, o como ventajas sociales. Por *ventajas económicas* se entienden aquellas disponibilidades de los propios recursos que no ponen en juego una situación de marginalidad para el sujeto participante, sea esta marginalidad económica, salarial, de identidad, o de exclusión social. Pueden consistir en disponibilidades tecnológicas, de capacidad de innovación, de conocimiento, de propiedad o jerarquía, etc. Son las ventajas que habitualmente se resaltan en el concepto de distrito industrial, y que tienen como paradigma empírico el modelo NEC, la denominada «Tercera Italia».

Sin embargo, otras áreas endógenas basan sus ventajas comparativas en *ventajas sociales*, que son tales en cuanto el recurso al trabajo puede modificar su relación de costo, modificándose paralelamente la situación general en la que se involucra el sujeto. Como paradoja inmanente a toda ventaja social, tal y como es entendida aquí, se puede resaltar el hecho de que la situación de necesidad, es decir, el subdesarrollo, lleve a una reducción de los costes laborales y, por tanto, se convierta así en un recurso endógeno de la economía local. Independientemente de otras diferenciaciones, parece claro que el concepto de distrito industrial atrae a la mente todo tipo de ventajas económicas, pero también existen, y no hay que ocul-

tarlas, nebulosas industriales en la que parte o gran parte de su eficiencia económica se consigue a un determinado coste social. Sería ingenuo, por lo tanto, generalizar el modelo NEC a todo proceso de desarrollo local. Cuanta mayor incidencia tengan las ventajas sociales en un área de crecimiento endógeno, más traumáticos serán los pasos modernizadores que se obtengan, pues toda modernización implicará, en ausencia de alternativas, un grado sensible de exclusión social.

Es la misma diferencia que puede establecerse en la polémica en torno a la flexibilidad en los sistemas de producción. Como *adaptabilidad*, el sistema se mide por su capacidad de cambio manteniendo los compromisos sociales con los recursos humanos de un área, de un sector o de una empresa. La adaptabilidad no llega a afectar al vínculo de los participantes, sino solamente a sus funciones, que de algún modo tendrán que modificarse. Como *flexibilidad*, en sentido estricto, el sistema mide la eficacia en la movilidad de costes, utilizando los criterios arbitrarios de la inclusión-exclusión en la actividad productiva. La ambigüedad potencia la flexibilidad. Según A. Recio, se puede afirmar que «globalmente estas transformaciones fomentan un mayor grado de incertidumbre y favorecen la búsqueda, por parte empresarial, de soluciones organizativas capaces de captar las buenas coyunturas y eludir los costes de las malas» (Recio, 1988). Es la flexibilidad del «trabajador socializado» a que hace referencia A. Bilbao. La flexibilidad de la nebulosa industrial, al no generar altos grados de compromiso en su estructura, impide la modernización por carencia del suficiente estímulo.

En suma, no es la eficiencia económica en el mercado lo que se disputa como diferencia entre el distrito y la nebulosa industrial. Ambas permanecen en el tiempo, lo que señala su integración productiva. Sin embargo, un balance socioeconómico elemental debe medir también las eficiencias sociales de los sistemas, y salvo que éstas existan, no se podrá hablar propiamente de desarrollo. Ahora bien, ¿cuáles son las transformaciones posibles de una nebulosa industrial?, ¿cómo se pueden sustituir las ventajas comparativas sociales por ventajas puramente económicas?, ¿qué sujetos tienen voluntad y capacidad para impulsar el desarrollo, y qué desarrollo?

¿Cuál debe ser, por último, la actitud de los participantes hacia el orden o el conflicto en la nebulosa industrial? La naturaleza de esta actitud tiene suma importancia porque las posibilidades de consenso, y de integración social, elevan la probabilidad de que se expliciten proyectos comunitarios de futuro, bien para un sector, bien

para una localidad completa, con la incidencia que esto tiene en las estructuras de legitimidad. Si se piensa, por ejemplo, en la mujer trabajadora de la confección, su estrategia de desarrollo no parece estar muy clara. No pueden, por una parte, plantear como pretendía Marx un conflicto radical: el sistema es flexible y, en esa medida, ellas son o prescindibles o sustituibles. Tampoco pueden resignarse ante la situación, esperando del propio orden, como Comte, el mejoramiento espontáneo de la sociedad. Sólo quedaría, por tanto, adoptar la actitud implícita en la metáfora hegeliana del Señor y el Esclavo. No se niega el conflicto, aunque se trata de buscar, a través de las mutuas y recíprocas negociaciones entre los sujetos, una síntesis o reconciliación de orden superior.

## BIBLIOGRAFÍA

- Becattini, Giacomo (1989), «Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 3-17.
- Bericat Alastuey, Eduardo (1989), «Cultura productiva y desarrollo endógeno. El caso andaluz», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 24.
- Bilbao, Andrés (1988), «El trabajador socializado», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 4, otoño, pp. 107-127.
- Casas, José Ignacio (1988), «Características del trabajo de la mujer: el caso español», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 3, primavera, pp. 17-33.
- Castillo, Juan José (1985), «La división del trabajo entre empresas», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 19-40.
- Costa Campi, M.ª Teresa (1988), «Descentramiento productivo y difusión industrial. El modelo de especialización flexible», *Papeles de Economía Española*, núm. 35.
- Hadjimichalis, Costis y Papamichos, Nicos (1990), «Desarrollo local en el sur de Europa: Hacia una nueva mitología», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 26.
- Lallement, M. (1990), «Travail à domicile et marges du salariat», *Economies et Sociétés*, Serie E. du T., núm. 16.
- Massey, Doreen (1987), *Spatial divisions of labour*, Hong Kong, Macmillan.
- Mattos, Carlos A. de (1990), «La descentralización, ¿una nueva panacea para impulsar el desarrollo local?», *Revista de Estudios Regionales*, núm. 26.

- Milkman, Ruth (1989), «Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 107-115.
- Novales, Alfonso y Mateos, Belén (1990), «Empleo, capital humano y participación femenina en España», *Investigaciones Económicas*, núm. 3.
- Ottati, Gabi Dei (1988), «El mercado comunitario», *Papers de Seminari*, núm. 29-30.
- Recio, Albert (1988), «Flexibilidad, eficiencia y desigualdad», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 4, otoño, pp. 81-105.
- Regini, Marino y Sabel, Charles (1989), «Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 6, primavera, pp. 3-20.
- Río Gómez, Clemente del (1990), «La evolución de la política regional», *Información Comercial Española*, núm. 679, marzo.
- Salaman, Graeme (1989), «La pequeña empresa en el Reino Unido», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 67-85.
- Sanchis, Enric et al. (1989), «La nueva pequeña empresa de la industria valenciana», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 41-65.
- Turner, Victor W. (1988), *El proceso ritual*, Madrid, Taurus.
- Valcárcel-Resalt, Germán (1990), «El desarrollo local en España», *Información Comercial Española*, núm. 679.
- Vázquez Barquero, Antonio (1988), *Desarrollo local*, Madrid, Pirámide.

**Resumen.** En la década de los ochenta, tras la gran desestructuración productiva catalizada por la elevación de los precios del petróleo de 1973, el desarrollo local y endógeno se ha convertido en un nuevo paradigma con el que afrontar la necesaria reestructuración. Este modelo de desarrollo, eminentemente práctico, se fundamenta analíticamente en el concepto marshalliano de distrito industrial. Sin embargo, la observación de casos empíricos, como el aquí tratado del sector de la confección textil en un municipio de Andalucía, muestran que el distrito industrial constituye solamente un tipo de posible reestructuración. Frente al distrito industrial, el presente artículo contraponen el modelo de nebulosa industrial, caracterizado por la presencia determinante de tres caracteres socioproductivos: heterogeneidad; jerarquización; y ambigüedad.

**Abstract.** *During the 'eighties, in the wake of the large-scale productive des-  
tructuration brought on by the 1973 rise in petroleum prices, local and endogenous  
development has become a new paradigm for confronting necessary restructuration.  
This model of development, which is eminently practical, is based analytically on the  
Marshallian concept of industrial district. However, observation of empirical cases  
—such as the one dealt with here regarding textile production in a municipality of  
Andalucía— shows that the industrial district is only a single type of possible res-  
tructuration. To the industrial district, this article juxtaposes the model of industrial  
nebula. This is characterized by the determining presence of three socioproductive  
factors: heterogeneity, hierarchization and ambiguity.*

## División del trabajo entre centro y periferia

Cooperativas e industrialización difusa en Galicia

Roberto Herranz y Dietrich Hoss \*

### Introducción: la construcción social de los distritos industriales

Abordamos en este texto el análisis del modo en que se construye una red de pequeñas unidades de producción y de establecimientos que operan sobre una base cooperativa en la órbita de un conjunto de empresas de tamaño mediano que se han establecido recientemente en Galicia y que han mostrado una capacidad de innovación y modernización en pleno período de crisis económica y en un contexto en el que no se dan unas pre-condiciones sociales adecuadas para la innovación empresarial. Nuestro propósito ha sido recomponer el proceso productivo real que es, en parte, resultado de un nuevo tipo de relaciones que se tejen entre las empresas «cabeza» y las empresas «mano», (J. J. Castillo, 1989), analizando las formas en que los diversos y complejos actores sociales han «construido socialmente» una específica división del trabajo a partir de los recursos a su disposición (Bagnasco, 1988). También se analiza la naturaleza de las relaciones de cooperación y de intercambio (que pueden adoptar una forma asimétrica, equilibrada o estar fundadas socialmente sobre la confianza) que se establecen y se desarrollan dinámicamente

Esta investigación ha sido realizada gracias al apoyo de la Fundación Volkswagenwerk y dentro de un convenio de colaboración entre el Institut für Sozial Forschung (Frankfurt) y la Universidad de Santiago de Compostela.

\* Roberto Herranz es sociólogo, profesor en la Universidad de Santiago de Compostela. Dietrich Hoss, Rationalisierung-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RWK) Eschborn (Alemania) y Universidad de Frankfurt.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 11, invierno de 1990-1991, pp. 67-91.

entre ellas. Se trata de descubrir la forma en que se presentan «nuevas estructuras sociales de acumulación» bajo el prisma de los nuevos paradigmas productivos a partir de la configuración societal del tejido social gallego.

Esta investigación intenta contribuir al debate sobre la creciente importancia de las estructuras productivas flexibles y descentralizadas que se han desarrollado sobre todo en conexión con el modelo de la «Tercera Italia» durante los últimos años. Se trata de una reflexión «sobre el terreno» en relación a las diversas formas que pueden adoptar las «estructuras sociales de acumulación» y muy en particular sobre el modo en que se generan y las formas que adoptan en un contexto social-específico.

Desde esta perspectiva no puede olvidarse el valor metodológico de las investigaciones centradas en un análisis de los procesos sociales que han contribuido a cristalizar redes productivas más o menos estables sobre la base de recursos endógenos o locales, como es el caso de las diversas aproximaciones en relación a los factores y prerequisites necesarios para el desarrollo industrial sobre una base regional y/o local que, conviene recordar, hace muchos años definió Marshall (1919) como «distritos industriales».

Dado que el interés central de este concepto tiene que ver con el desarrollo de los recursos regionales, es posible establecer un buen número de conexiones con las teorías del «desarrollo endógeno» que en buena medida se han formulado a partir de los países del tercer mundo o de las regiones subdesarrolladas en el contexto de los espacios económicos-centrales (Senghaas, 1985). En lo que toca a los contextos desarrollados, Sabel, resumiendo y actualizando los trabajos realizados con Piore en 1982 y en 1984, ha sintetizado, en un reciente artículo sobre la economía regional, las características maestras que definen los denominados distritos industriales a modo de un tipo ideal: existe una división del trabajo entre grandes compañías, en las que se concentra el *know-how* (financiero, diseño, *marketing*, distribución, etc...), y las pequeñas empresas que se limitan fundamentalmente a producir. Esta red de contratos flexibles disfruta de una estabilidad (por ejemplo de contratos con los proveedores a largo plazo) que no solamente supone, en el límite, la desaparición de la incertidumbre del mercado sino que además permite a las pequeñas empresas obtener y acumular una experiencia y una cierta independencia. La existencia de un mínimo de continuidad en la relación de intercambio constituye una condición y un pre-requisito necesario para el mantenimiento de unos elevados estándares de ca-

lidad y la capacidad para adaptarse flexiblemente a un entorno de mercado dinámico y cambiante. Desde esta perspectiva el «distrito industrial» se presenta como un «sistema de aprendizaje» que está estrechamente conectado con el mercado nacional e internacional y que, por lo tanto, debe de estar en una posición potencialmente adecuada para renovar y actualizar constantemente los productos y los métodos de producción. Dentro de las empresas individuales, pero también entre ellas, se teje una compleja red de comunicaciones sociales en las que prevalece una elaborada combinación de conflicto y de consenso fundada sobre unas reglas de juego y una constitución social muchas veces implícita o latente; un pacto social basado sobre unas relaciones de elevada confianza (*trust relations*, A. Fox, 1969). El conjunto del sistema dispone de una serie de soportes sociales y de un apoyo de las instituciones de gobierno local que dejan de ser tan sólo instituciones de bienestar social para constituirse en un instrumento activo de Política Laboral, Industrial y del Mercado de Trabajo. Ofrecen ayudas técnicas y financieras, y de un modo muy particular bajo la forma de programas de aprendizaje y «servicios de consultoría técnica». Además, esta nueva aproximación concibe la región y el espacio económico como un conjunto de recursos no utilizados o infrautilizados que abarcan un amplio abanico en el que se incluyen tanto los oficios y cualificaciones artesanas como el pequeño comercio (Sabel, 1989).

Basándose en las experiencias de la *Terza Italia*, Becattini (1989) define el «distrito industrial» como una «armonización» de las exigencias y requisitos de una organización del proceso productivo con los hechos socio-culturales (valores e instituciones) de una población particular que se ha ido desarrollando lentamente a través del «tiempo». El «distrito industrial» se caracteriza «por una simbiosis particular entre la actividad productiva y la vida comunitaria». Para Becattini el punto esencial reside en el reconocimiento de que existe una diversidad de formas posibles de desarrollo industrial asociadas a las tradiciones y a las condiciones regionales específicas. «La historia y la geografía cuentan» (Becattini, 1989).

## Algunos parámetros básicos de la estructura social gallega

A continuación destacaremos algunos rasgos específicos de la estructura social gallega con el objeto de definir el entorno en que aparecen estas nuevas estructuras sociales de acumulación.

En el contexto de una España balcanizada y muy diversificada en sus estructuras sociales, económicas y culturales, Galicia presenta la imagen de un espacio predominantemente rural, aunque en trance de disolución, y relativamente subdesarrollado. A mediados de los ochenta, un 41% de la población activa trabajaba en la Agricultura, un 15.5% en el sector Industrial, un 8.2% en la Construcción, y un 31.9% en el sector Servicios (EPA, 1984). Estas medias encubren, sin embargo, variaciones muy acusadas entre las diversas zonas geográficas de esta región. De una población activa en torno al millón de personas sólo el 43.7% son trabajadores asalariados, en comparación con un 72% para el conjunto de España. La mayor parte de la población activa trabaja en pequeñas explotaciones agrarias o bien como pequeño pescador o comerciante... Casi la mitad del total de trabajadores asalariados están empleados en el Sector Terciario, y la otra mitad en el Sector Industrial y de la Construcción, con un reducido porcentaje en los Sectores de Agricultura y Pesca.

El importante peso de la población no asalariada que se concentra básicamente en las zonas rurales explica parcialmente la baja tasa de desempleo estimado en Galicia en relación con las de España. En el período 1975-85, momento en que la crisis económica se manifestó de un modo más angustioso y agudo, la tasa de desempleo ascendió en Galicia de un 2-3% a un 13%, mientras en España pasó de un 5% a un 21%. El fuerte proceso de expansión que se viene produciendo desde 1985 en el conjunto del país adoptó una forma más moderada en Galicia. Mientras que la tasa de desempleo estimada a nivel nacional ha tendido a decrecer, en el caso de Galicia se estabiliza en torno a un 12-13%.

Durante la segunda mitad de esta década la caída en términos absolutos del empleo industrial, consecuencia de un complejo proceso de crisis y reconversión-innovación tecnológica y organizativa de las empresas, se ha visto compensado parcialmente por un fuerte crecimiento del empleo en el Sector Servicios y en el de la Construcción.

Pero, en todo caso, conviene subrayar que la tasa de desempleo

comparativamente más baja que presenta Galicia en relación al conjunto de España constituye una imagen poco realista de acuerdo con muchos observadores. En efecto, los resultados, y las interpretaciones más frecuentes, de la Encuesta de Población Activa, no consideran adecuadamente la configuración particular de una estructura ocupacional no mercantil —no incorporada al mercado de trabajo— con una alta proporción de ayudas familiares y campesinos «minifundistas» ocupados a tiempo parcial, así como la importancia que en esta zona tiene la economía sumergida. La EPA, de acuerdo con Alberto Meixide, no tomaba en consideración algunos importantes grupos de población como desempleados, por ejemplo los trabajadores «desanimados», el trabajo estacional, los subempleados, los empleos marginales, etc... Esto significa que están excluidos aquellos trabajadores que pueden registrarse en la oficina de empleo (Meixide, 1984: p. 294). Por ello los datos ofrecidos por el INEM son, en buena medida, más adecuados. De acuerdo con los datos de paro registrado en el INEM, la tasa de desempleo en Galicia creció de un 11% a un 15.4% en el período 1982-1989, nivel que se aproxima mucho más a la tasa de paro registrado en el ámbito nacional (INEM, 1989). Pero incluso muchos otros analistas y observadores consideran que estos resultados infraestiman el paro real. En las oficinas de empleo tan sólo se registran aquellos que están buscando un trabajo como asalariados, lo que excluye a los pequeños empresarios, trabajadores autónomos y pequeños propietarios campesinos entre los que se observa un elevado porcentaje de paro encubierto. Del mismo modo no suelen registrarse aquellos que están trabajando a tiempo parcial o los que se retiran anticipadamente. Finalmente, ocurre que en las regiones fundadas sobre una economía agrícola de naturaleza campesina con frecuencia los desempleados no se registran como tales, especialmente la mujer gallega que ofrece la tasa más elevada de actividad de todas las regiones españolas (INEM, 1988). De acuerdo con Vence Deza, resulta más realista comparar, a través de un sencillo *ratio*, tan sólo el desempleo registrado con el total de trabajadores asalariados (más aquellos registrados como buscando empleo). De acuerdo con este procedimiento se deduce una tasa de desempleo de un 25.7% para 1983 que se sitúa por encima del 23.6% para el conjunto de España (Vence Deza, 1986: 141). Por todo ello no debe sorprender que la reducción de la tasa de empleo entre el 77 y el 87 es más alta en comparación con la media española: para Galicia supone un 13.3% mientras que en España se sitúa en torno a un 9.8%.

En todo caso, no significa lo mismo ser parado en Galicia que serlo en Andalucía. El patrimonio y la estructura familiar son factores que deben de considerarse a la hora de interpretar, o dejar que los actores interpreten, lo que significa para cada uno el «angustioso problema del paro».

### ¿El diseño y la telecomunicación se han puesto de moda en Galicia?

Con este escenario de fondo, y en el que tan sólo destacamos algunos parámetros básicos de la estructura social de Galicia, y el «efecto societal» en la interpretación del paro, describiremos seguidamente las condiciones y las lógicas de desarrollo de dos sectores industriales que, en contraste con los sectores en crisis y reconversión como el sector naval o con la escasa capacidad de innovación del sector industrial de capital gallego, se han caracterizado por un fuerte crecimiento y una relativa consolidación en el mercado tanto nacional como internacional. La primera de estas ramas es la Industria de la Confección, que carece de una fuerte tradición, al menos inmediata e históricamente próxima, en Galicia. De hecho hasta la década de los setenta las estructuras de producción industrial en el sector de confección estaban pobremente representadas en el tejido industrial gallego, presentando un tejido productivo fuertemente polarizado. En efecto, por una parte existían algunas grandes factorías que manufacturaban productos seriados y de baja calidad, y, por otra parte, debido a que la confección a la medida estaba aun muy generalizada durante esta época, existía una gran cantidad de pequeños talleres de sastrería y muchas mujeres que trabajaban autónomamente como modistas o costureras.

Con la extensión de la producción industrial en masa y la apertura del mercado a la producción internacional (y de un modo muy particular a los productos baratos procedentes del Lejano Oriente, los NPI), esta estructura entrará en crisis. Ni las contadas y, en ocasiones, grandes factorías, ni tampoco los pequeños talleres de confección, muchos de ellos de naturaleza familiar, fueron capaces de mantener sus posiciones en el mercado. Pero a mediados de los setenta, y sobre todo a principios de los ochenta, emerge una nueva y dinámica estructura que asimila elementos de la vieja —por ejem-

plo capacidades propias de los viejos oficios del sector y *know-how* técnico—, pero traduciéndolo de un modo específico en un nuevo escenario productivo —a través de la diversificación flexible, las nuevas tecnologías de la información y la descentralización. Durante estos años se establecen una serie de empresas, con frecuencia bajo la iniciativa y la dirección de un antiguo sastre, o de técnicos del viejo sector industrial (con experiencia de dirección de producción, de *marketing* y comercial...), que por primera vez se presentan y aparecen en el mercado español con la imagen específica de un grupo regional. «Moda Galicia» se ha convertido así en una nueva marca comercial. Además, estas nuevas empresas están operando de acuerdo con un nuevo sistema. El número de empleados en las empresas centrales es bastante pequeño, entre 100 y 250 trabajadores (Informe Cero, p. 174). Estas empresas «cabeza» ocupan una posición estratégica de cara a comprender el tejido industrial que se urde detrás de ellas, incorporando el diseño industrial y las primeras fases de producción (el corte) así como algunas fases finales como el control de calidad y la distribución. La mayor parte de las labores de confección y cosido de las prendas se envía a pequeños talleres y empresas, muchas de ellas de naturaleza familiar, y de un modo creciente a otras que adoptan la forma jurídica de cooperativa. Los rasgos básicos de esta nueva división del trabajo se examinarán en las secciones siguientes de este artículo. El sector de confección moda ha experimentado un importante auge con este tipo de reestructuración de su tejido técnico-organizativo durante los últimos años. Aparecen organizaciones en red y redes de organizaciones de la mano de nuevas tecnologías flexibles situadas de un modo predominante en las empresas centrales.

En contraste, y a diferencia del sector de la confección, nuestra segunda área de investigación, el sector de la electrónica, carece de una mínima tradición en Galicia, del mismo modo que las empresas de transformación metal-mecánica tienen un escaso peso. Lo que interesa destacar, de entrada, es que la estructura actual de esta rama se caracteriza por la presencia de una relación socioproductiva muy similar, al menos en un buen número de dimensiones, entre las empresas de tamaño mediano y las pequeñas subcontratas de la periferia productiva. Semejanzas que, obviamente, no deben hacernos pasar por alto las profundas diferencias en razón del producto/s, el tamaño, la tecnología, las cualificaciones, el grado de formalización, el área de investigación y desarrollo de productos y procesos, las barreras de entrada en el mercado...

## El estudio de casos: confección industrial y electrónica; centro y periferia

Los resultados que presentamos a continuación se basan en una serie de *case studies* basados en numerosas entrevistas en profundidad con expertos y testigos privilegiados en las áreas de dirección, mandos y escalones medios, trabajadores cualificados y de cadena, cooperativistas, suministradores de maquinaria... Las entrevistas se acompañaban, la mayor parte de las veces, con detenidas observaciones del proceso productivo y la recogida de datos y documentos de las empresas. También se ha participado en algunas reuniones previas al proceso de constitución de cooperativas y en reuniones con cooperativistas interesados en la constitución de una unión de cooperativas.

Las cuatro compañías que se investigaron en detalle, con sus respectivos entornos de pequeñas unidades de producción pulverizada, pueden considerarse, dentro de la complejidad de estos sectores, como casos ejemplares y paradigmáticos de las nuevas constelaciones y direcciones del desarrollo industrial. En nuestros casos, elegidos estratégicamente, se trataba de empresas con una plantilla en torno a los doscientos trabajadores. Durante los últimos años, cada una de ellas han conseguido una notable expansión y penetración en los mercados mediante un conjunto de estrategias pro-activas a través de profundas innovaciones técnicas y organizativas. Al mismo tiempo se presentan hondas diferencias entre las empresas, incluso dentro de un mismo sector.

Las empresas de confección se establecieron en los años setenta, como tales empresas industriales, caracterizándose una de ellas por una larga y arraigada tradición familiar. A su vez una de las compañías del sector de electrónica representa un caso ejemplar de empresa familiar fundada sobre un modelo paternalista a principios de los años sesenta. El otro caso se desarrolla a partir de un antiguo establecimiento de una empresa extranjera, absorbido en 1982 por un potente grupo multinacional, transfiriéndose los trabajadores y, con ellos, parte de la cultura organizativa del viejo establecimiento. Estas diferencias en relación a las tradiciones y estilos de dirección nos permiten identificar algunos hechos y fenómenos comunes que explican los procesos y estrategias de innovación y modernización, así como algunas particularidades en las formas en que se han abordado los problemas sociotécnicos.

Es posible identificar una tendencia hacia la «producción de ca-

lidad diversificada» en todas las empresas analizadas. Del mismo modo que otras empresas gallegas del sector de la confección, las dos empresas de confección investigadas han comprendido la necesidad de conseguir una posición en el mercado español —y en cierta medida en el mercado mundial— a través de diseños atractivos y de una mejora sistemática en la calidad de los productos. Las empresas electrónicas, a su vez, están haciendo esfuerzos sustanciales para adaptar la tecnología de su producto a los estándares internacionales: una de ellas en el campo de las antenas de televisión, la otra en el de los equipos de telecomunicación. Solamente en el último caso el establecimiento gallego trabaja y depende del Departamento de I + D situado en Madrid. La expansión, y la diversificación de los productos, corre de la mano de un profundo cambio en la tecnología y la organización de los procesos productivos. En todos los casos los cambios tecnológicos más agudos se han producido en las áreas preproductivas anteriores a los procesos de ensamblaje propios de estos sectores: computerización de los procesos de control y almacén, Control Numérico de los circuitos impresos, en el caso de las empresas electrónicas; y utilización del CAD [Diseño Asistido por Ordenador] en las áreas de diseño y corte de las empresas de confección. Tanto los procesos de incorporación de diversos componentes en los circuitos impresos como el proceso de cosido son mucho más resistentes a la incorporación de nuevos paradigmas tecnológicos fundados sobre la tecnología flexible, aunque la microelectrónica y la informática no estén completamente ausentes en las fases más empobrecidas del proceso de trabajo (elementos hoy presentes en las máquinas planas de cosido en las líneas de producción). A pesar de la incorporación de máquinas semi-automáticas —por ejemplo el cosido de ojales en la confección o las máquinas guía, mediante láser, en el posicionamiento de componentes en el sector electrónico— el proceso de producción en las dos ramas se distingue aún por el predominio de la actividad manual. De hecho, debido a la mejora del equipo técnico en las áreas de preparación de la producción, la aceleración del cambio y la diversificación de los productos ha supuesto una sobrecarga importante para las áreas de producción en términos de tiempo y de flexibilidad. A todo ello, es necesario añadir que las exigencias de calidad se han incrementado notablemente. En todos los casos, los retrasos en la provisión adecuada de los productos semifabricados (por ejemplo, la tela), como las fluctuaciones periódicas en las necesidades de mano de obra crean continuos problemas de adaptación.

La política de personal debe de tomar estas exigencias en consideración. La política de utilización y gestión de la fuerza de trabajo y de los recursos humanos deben combinar un alto grado de estandarización y formalización del proceso de trabajo con la mayor flexibilidad posible en el empleo y número de trabajadores. En este sentido es posible presentar algunos ejemplos ilustrativos de lo que decimos. Dada la creciente flexibilidad del marco legal de relaciones laborales y la tradición predominante de prácticas sociales de economía informal, es posible distinguir tres posibles segmentos o estratos en el tipo de mano de obra utilizada por las empresas.

a. Una mano de obra relativamente estable («en plantilla»), con contratos fijos, cualificaciones relativamente elevadas y obtenidas a través de muchos años de experiencia.

b. Un importante sector de empleados —con contratos temporales entre tres y seis meses— que varían estacionalmente en razón de las órdenes y de las fases de producción; la mayor parte de ellos tienen menguadas cualificaciones.

c. Un amplio número de trabajadores empleados en pequeños talleres, que trabajan en sus domicilios, o que forman cooperativas etc... y que manufacturan de un modo predominante para una sola empresa. Este segmento del mercado de trabajo que se construye en torno a las empresas «cabeza» está compuesto por una mano de obra que carece de estudios básicos o tan sólo dispone de un certificado de educación primaria. Sin embargo, a través de un proceso de socialización y de familiarización con operaciones y procesos particulares, obtienen una experiencia y un adiestramiento indispensable para las empresas centrales.

El número de trabajadores con contratos temporales oscila entre un tercio y un cuarto del total de trabajadores que trabajan bajo el mismo techo de la empresa central. El número de trabajadores que trabajan en las órbitas periféricas es al menos el mismo que los que trabajan en la central pero pueden, incluso, llegar al doble o más. Por regla general las formas de contratación temporal tan sólo afectan a trabajadores situados en las líneas de trabajo intensivo (los procesos de ensamblaje y pre-ensamblaje en el sector de la electrónica y el cosido de las diversas piezas en el caso de industria de confección). La cualificación de los trabajadores se sitúa en otras áreas estratégicas para el control del proceso productivo y en las fases —tecnológicamente intensivas— de preparación del proceso productivo propiamente dicho (fabricación de circuitos impresos; diseño,

patronaje y corte en la confección), así como en el control de calidad y de comercialización, segmentos organizativos reservados para las empresas centrales.

De hecho existe una cierta permeabilidad entre estos diversos segmentos de la fuerza de trabajo tanto en la contratación como en la promoción interna. Cuando no se necesita una cualificación de naturaleza formal (por ejemplo, un Técnico Especialista), las nuevas contrataciones suelen tener un carácter temporal. Mientras que en el pasado para la selección y contratación de trabajadores las relaciones de naturaleza familiar jugaban un papel decisivo (y en una de las compañías analizadas esto sigue siendo cierto), parece observarse una creciente tendencia a tomar en consideración los certificados educativos formales (Diplomas de FP de primer o segundo grado). Una de las compañías ha comenzado a utilizar sistemáticamente tests de selección; en todo caso se prefiere a trabajadores/as jóvenes. Tras la expiración del contrato, se ofrece en ocasiones la oportunidad de poder renovarlo hasta un límite de tres años —a veces con interrupciones— y, finalmente, la posibilidad de obtener un estatus contractual fijo o incorporarse a una de las cooperativas asociadas a la compañía.

Entre la fuerza de trabajo empleada regular y establemente en las empresas, se observa la existencia de un débil mercado interno de trabajo escasamente formalizado, con líneas de promoción que incluyen desde puestos de trabajo que requieren un escaso aprendizaje y una mínima cualificación (trabajos de almacén o de ensamblaje en línea y cosido), hasta la realización maestra de tareas complejas (trabajos de prototipos o modelos), al control de calidad y diversas posiciones de dirección jerárquica. Para los que acceden a posiciones de responsabilidad existe la posibilidad de situarse en posiciones jerárquicas en la puesta en marcha y la dirección técnica de una cooperativa. De este modo las empresas están especialmente interesadas en el desarrollo de cualificaciones de naturaleza específica adaptadas a las exigencias de la factoría. Esto lo consiguen sobre todo mediante la rotación de los trabajadores entre diversos puestos, e incluso entre las diversas secciones de acuerdo con el ciclo productivo. Este tipo de rotación entre puestos no se realiza de un modo sistemático, sino sobre todo (aparte de la necesidad de compensar las bajas por absentismo) como consecuencia de tener que adaptarse a los cambios en la naturaleza y tipo de producto y la imposibilidad de establecer una estructuración rígida y estable a largo plazo del proceso productivo. Para paliar los problemas deriva-

dos de estos cambios, las empresas, sobre todo en el sector de la electrónica, realizan seminarios ocasionales y cursos breves. Muchos directivos y responsables de producción se quejan de la insuficiente cualificación de sus trabajadores/as, pero en realidad los únicos problemas claves se presentan en los niveles más altos de cualificación técnica. Es precisamente en estos puestos estratégicos en donde nos hemos encontrado con viejos trabajadores que habían adquirido una experiencia de trabajo fuera de Galicia, en zonas más industrializadas de España o incluso en el extranjero.

En todas las empresas analizadas, el rendimiento en el trabajo está pre-estructurado en términos de tiempo con cálculos, unas veces muy precisos otras veces más holgados y tolerantes, fundados en un sistema de procesamiento de la información sobre rendimientos. Sin embargo, tan sólo en dos compañías (en una de confección y en otra de electrónica) hemos encontrado la utilización de un sistema de salario a rendimiento basado sobre el análisis y la estandarización de tareas (en uno de los casos el Sistema Bedaux). En los otros casos se justificaba la inexistencia de este sistema de salario a rendimiento por razones tanto técnicas (los costes de su utilización y administración eran demasiado altos) como sociales (el sistema había sido contestado sindicalmente y eliminado por un acuerdo; o se trataba de evitar el conflicto).

### Órbitas periféricas y desarrollo del cooperativismo

Mientras que las estructuras técnico-organizativas de las empresas estudiadas en nuestra investigación se corresponden de un modo bastante estrecho con las condiciones que prevalecen en los países más industrializados (a pesar de algunas diferencias individuales), las redes productivas periféricas se organizan de un modo diferente. Además, por añadidura, se encuentran en un proceso profundo de reestructuración. Tradicionalmente, una parte importante de la producción en los sectores de confección y de electrónica se ofrecía y se realizaba fuera de las empresas «cabeza» a través del trabajo a domicilio o de pequeños talleres establecidos económicamente de un modo sumergido y al margen de la influencia de los controles legales y de la vigilancia de los sindicatos. A medida que se incrementó el volumen de producción, que se diversificó la producción y se elevaron las exigencias de calidad, esta estructura comenzó a

volverse crecientemente disfuncional. Las ventajas derivadas de los bajos salarios y de los pagos por pieza en estructuras muy pulverizadas y atomizadas, comienzan a desaparecer, pues dichas unidades productivas eran cada vez menos capaces de hacer frente a diversas incertidumbres críticas para las empresas centrales: retrasos en las entregas, problemas de calidad, costes de coordinación y de transporte, etc... Los pequeños talleres que operaban sobre la base de trabajadores asalariados se encontraban en una débil posición para poder responder rápidamente a las demandas cíclicas y fluctuantes de las empresas centrales al tener dificultades para movilizar sus reservas laborales. Los escasos trabajadores empleados estaban muy poco vinculados a las pequeñas empresas y el *turnover* era muy elevado. Las empresas mantenían la estabilidad a través de la existencia de obligaciones y compromisos familiares.

Además, el modelo de economía «irregular», «informal», «sumergida», introduce el riesgo adicional de una sanción legal.

Existen algunas razones para el desarrollo de un nuevo modelo: las cooperativas. En la medida en que los miembros individuales de las cooperativas generalmente invierten una parte importante de su propio capital (aproximadamente la mitad del coste total por puesto de trabajo que asciende a un millón y medio de pesetas; la otra mitad varía según la situación personal del cooperativista y de la posibilidad de acceder a créditos, subsidios, fondos europeos...), existe un interés a más largo plazo en el desarrollo de su producción y una mayor disposición para realizar sacrificios a corto plazo con el objeto de consolidar y sentar las bases de su reproducción (amortización, nuevas inversiones, creación de un fondo de reserva...) como colectivo cooperativista. De este modo las exigencias de calidad en la producción y de puntualidad en las entregas son más fácilmente controladas por las propias empresas matrices debido al propio interés de los cooperativistas. De este modo las compañías centrales combinan las ventajas de una producción en la economía sumergida (bajos costes por unidad, ahorro fraudulento de la seguridad social, disminución de riesgos o ganancias en productividad en vistas a las fluctuaciones de la demanda y otros componentes de turbulencia productiva, mantenerse al margen de las regulaciones laborales y del control y la presión de los sindicatos) con las ventajas de la utilización de una fuerza de trabajo «coordinada y concentrada» en una pequeña factoría, y, en gran medida, la oportunidad de conseguir algo que habitualmente tan sólo se logra bajo el control directo, (personal, técnico, o más o menos formalizado) en el seno

de la misma factoría: un alto grado de disciplina laboral y una producción adecuada en términos de calidad.

Pero aparte de las razones apuntadas, el modelo de naturaleza cooperativa constituye fundamentalmente un medio a través del cual y en un período muy breve se ha conseguido una importantísima acumulación de capital. En lugar de una concepción simple y parcial de las redes productivas periféricas en las que se pone básicamente el acento en la movilización de fuerza de trabajo barata y que trabaja en condiciones precarias, nuestra investigación trata de poner de relieve cómo la red de sub-contratas que se organiza bajo forma cooperativa supone la movilización tanto de fuerza de trabajo como de capital. De los propios trabajadores se busca no sólo su capacidad y su disposición para el trabajo, sino también los recursos financieros necesarios para la puesta en marcha del proceso productivo.

Esta fuerza de trabajo combinada en un proceso de producción y en una estructura organizativa muy simple constituye un soporte gracias al cual, y sin incurrir en ningún tipo de riesgo, las empresas centrales realizan su producción a unos costes muy bajos y la comercializan rentabilizando de este modo y en beneficio propio tanto el esfuerzo como la inversión de los cooperativistas. Esta solución favorece además a las empresas «cabeza» en la medida en que se transfieren una serie de costos como los de aprendizaje y formación, el aprovisionamiento y el mantenimiento de la maquinaria, los conflictos individuales y colectivos, el control y la supervisión de la producción, a las propias cooperativas.

Se constituye así un proceso productivo integrado, organizado a caballo entre las ventajas de la jerarquía-organización y las del mercado, formado en su mayor parte por empresas cooperativas formalmente independientes pero cautivas de las empresas matrices que controlan los puntos neurálgicos y estratégicos del proceso de producción, y que trata, en ocasiones, de persuadir a las cooperativas para que no se orienten ni compartan su trabajo con otras empresas centrales.

De este modo, en comparación con el modelo convencional, el de naturaleza cooperativa presenta un buen número de ventajas para las empresas matrices. Es además, uno de los factores que ha contribuido al éxito de una compañía que como el «Grupo Zara», la empresa de confección con mayor volumen de producción, empleo y capital de toda Galicia, ha sido capaz en un brevísimo período de poner en marcha un proceso de crecimiento que puede calificarse de espectacular en el contexto productivo gallego, y que ocupa hoy

un lugar destacado en la industria de confección española. Con un total de 1 200 trabajadores en plantilla, esta empresa ha logrado movilizar del orden de 1 500 trabajadoras, organizadas en 60 cooperativas, en tan sólo 5 ó 6 años. El volumen de ventas ascendió a 10 billones en 1987, mientras que en 1983 se situaba en torno a cuatro. Otros aspectos de esta empresa que combina el concepto de organización en red con el de red de organizaciones (cooperativas, talleres convencionales, empresas bien establecidas que le suministran trabajos de calidad...) no serán tratados en este artículo.

¿Por qué mantenemos que, al menos en el contexto de la estructura social gallega, ésta parece ser la única forma o al menos una de las formas comparativamente más óptimas de movilizar los recursos financieros y humanos necesarios para enfrentarse a un fuerte proceso de expansión y de crecimiento? Diversas razones son las que nos llevan a pensar que este tipo de modelo presenta numerosas ventajas en relación al fundado sobre la figura del pequeño empresario o el basado en el recurso al trabajo a domicilio. En una región rural en la que a la escasez de capacidades empresariales hay que añadir las dificultades de encontrar individuos orientados hacia este sector y que dispongan del capital necesario para poner en marcha un taller de concepción, es muy difícil movilizar en un período muy breve de tiempo tanto los trabajadores como el capital e integrarlos en unidades productivas relativamente integradas internamente y dotadas de una cierta capacidad para retener a la mano de obra. La escasez de capacidades empresariales se deriva fundamentalmente de dos razones, una de ellas de naturaleza estructural y la otra derivada de la fuerte expansión que durante los últimos años ha experimentado el ramo de la confección industrial y de la competencia que se está produciendo entre las veinte grandes empresas matrices. Comencemos por este último punto. El fuerte auge de un segmento específico de confección orientado a productos de alta calidad, ha provocado una fuerte competencia entre las empresas matrices innovadoras para lograr un compromiso estable y sólido con los pequeños empresarios subcontratistas existentes y dotados de una profesionalidad, experiencia y un *know-how* probado. Estos talleres de confección en ocasiones se han creado de la mano de encargados y mandos intermedios de las empresas matrices, otras veces como consecuencia de la desintegración de algunas grandes empresas que se dedicaban a la confección en grandes series altamente estandarizadas durante la década de los setenta, o finalmente mediante la reconversión de viejos talleres de sastrería o de modistería en talleres

de confección industrial. Sin embargo, el fuerte crecimiento de la producción ha provocado una saturación de la capacidad productiva de los pequeños talleres auxiliares, de modo que algunas de las empresas estudiadas optaron por construir o recurrir a talleres dirigidos por un profesional con experiencia situados fuera de Galicia (por ejemplo, Adolfo Domínguez). La alternativa de las cooperativas reduce además la posición de negociación de estos pequeños empresarios.

La segunda razón tiene un carácter más amplio y está asociada tanto a la cultura económico-productiva (valores y normas socialmente compartidas, orientaciones y disposiciones para la acción social, condiciones sociales que influyen sobre la creatividad y la innovación...) como a las características de la estructura socioeconómica gallega. La pregunta que nos planteamos es la siguiente: si se ha llegado a una cierta saturación en la capacidad de abastecimiento interno en el subproceso productivo de montaje de las prendas, bajo condiciones de subcontratación y externalización ¿por qué ante un sector en franca expansión no se generan y movilizan nuevas vocaciones empresariales bajo la forma de pequeño empresario privado? Utilizando un lenguaje acuñado por la teoría económica, podría argumentarse, a modo de hipótesis, que existe una inelasticidad en la oferta bajo la forma social de subcontratas privadas. Es decir, en un modo de producir en el que el empresario subcontratista es el propietario de los medios de producción y se encarga de coordinar y controlar directamente el proceso productivo. Sin duda una cultura económica, como la que predomina en Galicia, escasamente innovadora, orientada al sector agrícola y pesquero, constituye una limitación para el desarrollo de iniciativas en el terreno industrial. Y ello porque, entre otros factores, se requieren, además, la incorporación de un tipo de relación de trabajo y una organización del trabajo que es extraña a la habitual en este medio. Se carece por tanto no sólo de capacidades y conocimientos técnico-organizativos (capacidades y disposiciones hacia el mercado, financiación, conocimientos legales mínimos, capacidades de dirección y organización, trabajadores cualificados y trabajadores adiestrados en las exigencias del trabajo no artesano y en el que el tiempo y su consumo se sitúan en la escena de la vida cotidiana), sino también de disposiciones subjetivas, socialmente sancionadas, para incorporarse a este sector y al modo de producción fabril y capitalista (procesos de socialización y expectativas de incorporación al trabajo que sean compatibles de algún modo con las exigencias de la organización industrial).

Por otra parte, *last but not least*, a estas limitaciones de naturaleza sociocultural, es necesario añadir la dificultad para encontrar no sólo individuos orientados empresarialmente, sino que además puedan disponer del capital necesario para la creación de una pequeña empresa de confección. La relativa igualdad de una estructura productiva basada en la pequeña propiedad reduce la posibilidad de que existan individuos o familias con el capital suficiente para empeñarse en la creación de una empresa de confección aunque sólo sea bajo la forma de un pequeño taller que reúna entre 15 y 20 trabajadores. Y cuando dicho capital existe se suele orientar hacia actividades tradicionales como la agricultura, la ganadería y la pesca o bien hacia actividades especulativas en el terreno de la construcción, y otros inconfesables...

No debe de olvidarse que la creación de un pequeño taller de confección supone la necesidad de encontrar una fuente de financiación para hacer frente no sólo a los gastos derivados de las instalaciones fijas, la maquinaria, los gastos corrientes... sino también los costes directos e indirectos de una fuerza de trabajo de origen rural, carente de una tradición obrera y que durante un período de tiempo no inferior a 6 meses mantendría una productividad relativamente baja derivada de las necesidades de adiestramiento, familiarización y aprendizaje de un nuevo código de conducta sociotécnica. A ello debería de añadirse, desde la perspectiva de la maduración y rentabilización del capital y los recursos humanos en un contexto organizativo, las exigencias de una mínima integración sociotécnica que incremente la utilización adecuada del conjunto de energías y capacidades técnicas y humanas disponibles en un lugar de trabajo. La opción por un modelo de actividad «irregular», «sumergida», «negra», tal y como ya se indicó, supone no sólo dificultades en el orden productivo para las empresas centrales (incertidumbre en cuanto a suministro adecuado...) sino también la dificultad de retener, estabilizar a la mano de obra e incurrir en un posible riesgo derivado de una sanción por incumplimiento de la regulación laboral vigente.

Frente a este tipo de modelo, y en contraste con él, el modelo cooperativo permite aunar esfuerzos y repartir riesgos entre los diversos trabajadores; que el capital fijo necesario para su creación se distribuyera sobre los diversos miembros y, finalmente, el acceso a ayudas públicas, vías especiales de financiación, créditos blandos a bajos tipos de interés y otras condiciones favorables...

Si bien las posibilidades de creación y estabilización de las cooperativas son el resultado de la capacidad de diseño y comercializa-

ción de las empresas centrales, ésta es una condición necesaria pero no suficiente. Se necesita, además, una fuerza de trabajo dispuesta a aceptar bajos ingresos y una distribución del tiempo de trabajo muy irregular. Tanto la composición masivamente femenina de las cooperativas como la naturaleza familiar de las unidades productivas localizadas en zonas rurales y costeras (en las que la pequeña propiedad campesina y la actividad de la pesca, constituye, de un modo asociado a la «familia extensa» propia de estos modos de vivir, un soporte de mantenimiento), son dos factores estructurales que nos explican el modo en que se «construye socialmente» esta nueva estructura social de acumulación. Una forma de simbiosis entre un viejo modo de producción, en gran medida campesino, y un nuevo modo de producción integrado en una jerarquía industrial de acuerdo con los cánones capitalistas modernos.

Sin duda, el paro encubierto de las zonas rurales y la estrechez y escasas oportunidades de empleo existentes en los mercados locales situados en el contexto de una sociedad masivamente rural favorece una orientación hacia este tipo de empresa. Al mismo tiempo, la dependencia de la mujer de la familia limita sus horizontes geográficos de empleo y refuerza el valor de un lugar de trabajo cerca de la casa. La cooperativa ofrece la oportunidad de poder obtener un ingreso adicional sin tener que abandonar «a terra» (entendida como patrimonio, propiedad, comunidad de vecinos y herencia cultural).

Tanto la incorporación de la mujer a un trabajo remunerado y el éxito potencial de las cooperativas se basa en el soporte y los recursos de una familia extensa, propia de estos medios rurales, en donde los miembros constituyen un elemento capital tanto para el trabajo de la casa como para el cuidado de los niños. Pero además, en torno a las cooperativas, se desarrolla una tercera órbita periférica en este complejo universo productivo. En efecto, la familia extensa constituye una reserva de mano de obra movilizable en un momento de emergencia productiva.

Finalmente, la esperanza y las expectativas de obtener un incremento razonable de los ingresos netos en un breve período, estimuladas y definidas por los diversos agentes que mediatizan la relación entre las cooperativas y las empresas centrales constituyen un factor decisivo en el momento de creación, consolidación y despegue de una cooperativa. Además, nuestras observaciones sobre el terreno parecen confirmar la hipótesis de que el éxito de la primera generación sirvió como orientación y referente positivo para las más

jóvenes y recientes. Al mismo tiempo esta confianza inicial, parcialmente frustrada al cabo del tiempo, sienta las bases para el desarrollo de una conciencia de pertenecer a un grupo excluido, lo que se está cristalizando, a través de un complejo proceso no carente de contradicciones, en la creación de un conjunto de uniones cooperativas, sancionadas legalmente, para la defensa de sus intereses, la regulación del mercado y de las relaciones de intercambio con las empresas centrales.

Además esta forma de organización en cooperativas presenta determinadas ventajas para los trabajadores asociados. Este tipo de actividad ofrece la ventaja de su reconocimiento legal frente y en comparación con las formas que adopta el empleo en las unidades productivas situadas en el espacio definido desde el punto de vista de la legalidad económico-laboral como economía sumergida, informal, negra... Los beneficios de índole económica proceden de Fondos Comunitarios, gobiernos autonómicos y los fondos y ayudas de las instituciones de empleo. En el escenario de las pequeñas cooperativas que analizamos la dirección de la cooperativa es elegida democráticamente por sus miembros, y muchos aspectos de la organización de la producción y de la compensación económica (reparto del excedente cooperativo) son decididos por común acuerdo. Existe, además, una libertad formal de mercado, aunque por el momento no es posible aventurar la suerte que van a correr en cuanto a su dependencia real respecto a las empresas cabeza con las que mantienen una estrecha relación «heterónoma».

Sin embargo, no deberían olvidarse algunas desventajas que las cooperativas, tal como existen hoy, tienen en común con la economía sumergida y que podrían resumirse en el concepto de «autoexplotación»: una jornada de trabajo muy prolongada (con frecuencia diez horas de trabajo diarias y el sábado por la mañana); imprevisibilidad del trabajo que tienen que hacer; alargamiento de la jornada de trabajo y trabajo durante los fines de semana cuando se recibe una orden urgente; escaso tiempo de vacación (la presión de trabajo se eleva durante el período estival); al menos durante el período de despegue inicial (hasta que se amortiza el pago de la maquinaria y de la inversión inicial) los ingresos netos son muy bajos (en torno a unas 30 000 pesetas), o incluso nulos. La cooperativa constituye un modelo de empresa a la que no se le imponen determinadas «Regulaciones» propias de las empresas privadas convencionales. Por ejemplo, salarios de convenio, normas contractuales de jornadas y vacaciones, costes de las horas extraordinarias,

pagas extraordinarias..., estructuras de calificación del personal. Aspectos que benefician a las empresas centrales, sitúan a las cooperativas en una situación de desventaja comparativa en relación a las trabajadoras del sector central y las convierten en un «Trabajador Autónomo de naturaleza Colectiva».

Además, de cara a hacer frente a las cargas financieras, se ven obligadas a incrementar la productividad bien por una vía intensiva o bien mediante la extensión de la jornada de trabajo. De este modo los créditos contraídos las estimulan en el trabajo ante la necesidad de devolverlos en un período breve de tiempo. Además, a través del sistema combinado de pago por pieza y a destajo, que les imponen las empresas matrices, y la presión de los acreedores, bancos, entidades financieras... se ven obligadas a incrementar su rendimiento, paliando mediante su esfuerzo las deficiencias derivadas de la falta de experiencia y de una Organización del Trabajo que en ocasiones puede estar escasamente racionalizada. Algunos testigos directos (monitores del INEM, vendedores de maquinaria, promotores, las mismas cooperativistas, las empresas matrices...) de la forma en que se organiza el trabajo en muchas cooperativas ponen de manifiesto la escasa atención que prestan al establecimiento de rutinas de trabajo que permitan una reducción del tiempo de producción y la utilización eficiente y óptima de la maquinaria. En este punto se presentan algunas diferencias importantes entre las cooperativas, y sobre todo en sus relaciones con las empresas que dominan la escena. Las diferencias más importantes tienen que ver con el modo en que se establece y se construye sociotécnicamente la cooperativa. Bien de una forma autónoma y a partir del esfuerzo «local» de los propios trabajadores o bajo una tutela muy estrecha de las casas centrales. Este tipo de variaciones y desviaciones constituyen uno de los hallazgos de nuestra investigación. Una de las empresas de confección y una de las empresas de electrónica, a diferencia de sus pares, están dedicando un gran esfuerzo en la construcción y orientación técnica y social de las cooperativas de su órbita, de acuerdo con sus necesidades y exigencias de producción (cantidad, flexibilidad, poli-adiestramientos, mayor integración de procesos, calidad, puntualidad...) y su propia estructura organizativa. Estimulan a los trabajadores a establecer una o varias cooperativas. Los trabajadores fueron capaces de utilizar las indemnizaciones por despido ofrecidas por la empresa central. En este caso las nuevas cooperativas se constituyen con una fuerza de trabajo que dispone de las capacidades y la experiencia necesaria para poner en marcha la producción.

La empresa de confección que está especialmente interesada en un producto de alta calidad y que trata de distinguirse de otras por su particular «estilo de moda» interviene de un modo muy directo en todo el proceso de constitución y de formación de las cooperativas. Hemos podido comprobar cómo intervienen sin ningún tipo de mediación externa actuando en diversos frentes: seleccionando a las trabajadoras que van a formar parte de la cooperativa (utilización de pruebas psicotécnicas, análisis de perfiles...); estimulando en reuniones a los futuros cooperativistas, a los que se les informa sobre las exigencias para la entrada, se les anticipan las servidumbres de la disciplina fabril, se les crean expectativas y se les cohesionan...; diseñando y construyendo la planta y las líneas de producción de acuerdo con criterios suficientemente experimentados, incluido el sistema de salarios de la empresa central; mediando en la solicitud de todo tipo de préstamo o de ayuda y actuando a su vez como intermediario financiero de las cooperativas. Ofreciéndoles una formación y adiestramiento a las trabajadoras en sus propios talleres. Finalmente ofreciéndoles un soporte administrativo y de gestión de la cooperativa y estableciendo con ellas un contrato que les asegura durante un largo período de tiempo la relación de producción con la empresa matriz. De este modo se establece una suerte de mercado de producto-trabajo interno, se organiza la relación y paradójicamente se cierra el mercado: ¡desaparece!

Un modelo muy semejante a este último lo hemos podido encontrar en una importante empresa del sector de la electrónica que ocupa un lugar destacado en la producción de antenas y de otros productos relacionados con la telecomunicación. En esta empresa del sector electrónico hemos podido comprobar una profunda transformación durante los últimos años. La automatización creciente del proceso de producción de circuitos impresos se ha visto acompañada de un plan de innovación en el proceso de ensamblaje mediante la incorporación de una cadena de montaje de componentes «robotizada». Sin embargo, el proceso de robotización tan sólo puede aplicarse por el momento a tareas relativamente sencillas. Ésta es una de las razones por las que la empresa ha facilitado la creación de una red flexible de cooperativas y la descentralización del proceso productivo. En este caso las cooperativas son en realidad una prolongación de los talleres de montaje de componentes de la empresa central e incorporan también, en algunos casos, el proceso de control de los circuitos electrónicos. Aunque la mayor parte de las cooperativas realizan tareas relativamente sencillas, se han formado re-

cientemente dos cooperativas que requieren un personal con un buen grado de adiestramiento y que incorporan personal cualificado para la realización de tareas que exigen un alto grado de fiabilidad. Éste es también el caso de una pequeña empresa subcontratista que utiliza CNC (control numérico por ordenador) en sus talleres y que suministra elementos de soporte metálico a la empresa central. Aunque no constituye una empresa cooperativa, ha sido fundada por antiguos trabajadores de la empresa central sobre una base relativamente igualitaria y una estructura de cualificaciones poco polarizada.

A diferencia de estos casos descritos, otras empresas rehuyen jugar un papel de impulsión e intervención directa en la organización de las cooperativas, limitándose a establecer una relación de intercambio productivo con las empresas. Algunas de estas empresas permanecen al margen del proceso de creación de las cooperativas propiamente dicho. Éste es el caso de las cooperativas del «Grupo Zara» que produce y comercializa bajo el lema de «bueno, bonito y barato». El precio y la cantidad, pero también la variedad, tiene más importancia que la calidad. En este caso la red de producción bajo forma cooperativa se creó en gran medida por iniciativa de dos sacerdotes («cregos») que llegaron a convencer a los jóvenes que vivían en sus parroquias de la posibilidad de establecer cooperativas. Al menos en sus inicios estas cooperativas trabajaban sólo para el Grupo Zara. El éxito de sus promotores en la movilización de un total de 1 700 trabajadoras constituidas en 68 cooperativas (López/Dosil, 1988) está estrechamente ligado en el estatus, la autoridad y el prestigio de los párrocos en las áreas rurales de Galicia. En este caso la empresa central se desentiende de todos los problemas de formación y de organización de las cooperativas dejándolos en las manos de las propias cooperativistas. En gran medida estos problemas fueron resueltos mediante la intermediación y la asistencia de los párrocos.

Observando estas diferencias podemos comprobar de qué modos tan diversos las empresas centrales pueden actuar para crear un modelo de nuevas capacidades productivas bajo la forma de pequeñas empresas cooperativas.

Sin detenernos en este momento en el detalle de todas las diferencias que pueden establecerse en cuanto a la génesis y las características de las cooperativas, debemos señalar que por el momento la situación de las cooperativas puede caracterizarse por la existencia de una estrecha relación de dependencia y asimetría en relación con las empresas centrales y, en muchos casos, por una situación de

frustración y decepción de las esperanzas iniciales. La dependencia y el control parece ser mayor en el sector electrónico a pesar de que algunas condiciones de trabajo, como los ingresos y la propia estabilidad de la producción, son aquí superiores que en un sector más «blando» como el de confección. Incluso en la misma rama de confección se presentan diferencias. Las condiciones de trabajo y las perspectivas de estabilidad son mayores en el sector moda que en el sector de baja calidad. Pero tanto en uno como en otro el poder en la relación de intercambio puede mejorarse a favor de las cooperativas en la medida en que adquieran experiencia y acumulen capacidades profesionales en cada una de las cooperativas y mediante la creación de una unión o asociación de cooperativas que pueda homogeneizar sus intereses comunes y negociar colectivamente con las empresas centrales y con la Administración Pública. Ambos procesos comienzan a producirse ahora. Algunas cooperativas del sector de confección comienzan a descubrir la posibilidad de aprovechar oportunidades alternativas más beneficiosas y empiezan a ser reconocidas en el Mercado. De un modo simultáneo se está produciendo un proceso paralelo de creación de uniones y asociaciones cooperativas, con el objeto de adquirir una posición estratégica de cara a negociar las condiciones de cooperación con las empresas centrales y, de un modo muy particular, los estándares mínimos en relación a los precios, etc... En otras palabras, tratan de obtener y ganar la capacidad de negociación suficiente como para poder conseguir que la autonomía económica real sea al menos imaginable. La primera estrategia de mejora de la capacidad de mercado a título de cada cooperativa individual puede caracterizarse en la terminología de Hirshman (1970) con una orientación de salida (*exit*); la segunda está orientada a la construcción de un mecanismo político (*voice*) que regule las relaciones de mercado y las relaciones de intercambio con la Administración. Sólo de este modo las relaciones entre la empresa central o «cabeza» y la periferia cooperativa podría adoptar algunos de los elementos de un nuevo equilibrio entre conflicto y consenso característicos de los sistemas de producción bajo la forma de «distrito industrial», tal como se señaló anteriormente.

A modo de conclusión, el fenómeno de desarrollo industrial descrito y las nuevas formas que adoptan las «estructuras sociales de acumulación» constituyen un experimento económico y social que, bajo determinadas condiciones estructurales, ofrece unas posibilidades de empleo a las mujeres jóvenes en un sector en expansión; en otras palabras: a un segmento particularmente desaventajado en el

mercado de trabajo. Pero, por el momento, el apoyo y el soporte social a las cooperativas del gobierno autonómico y de los Ayuntamientos en términos no sólo financieros sino también técnicos y organizativos —en tanto que condición esencial para el éxito de un modelo como el Italiano— ha sido muy limitado.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bagnasco, A. (1988), *La costruzione sociale del mercato*, Bolonia, Società Editrice Il Mulino.
- Becattini, G. (1989), «Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 3-17.
- Benton, L. A. (1986), «La informalización del trabajo en la industria», *Papeles de Economía Española*, núm. 26.
- Castells, M., et al. (1986), *Nuevas tecnologías, economía y sociedad en España*, Madrid, Alianza Editorial.
- Castillo Alonso, J. J. (1988), *La división del trabajo entre empresas*, Ed. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín. (Trad., Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1989).
- Hirshman, R. (1970), *Exit, voice and loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.
- López, X. y Dosil, R. (1988) «O cooperativismo: un medio eficaz na promoción del emprego», *Encrucillada*, Revista galega de pensamento cristian.
- Marshall, A. (1919), *Industry and trade*, Londres.
- Meixide Vecino, A. (1984), «El problema del empleo en Galicia ante la integración en la CEE: algunas consideraciones», en *Galicia ante la integración en la CEE*.
- Piore, M. y Sabel, Ch. (1984), *The second industrial divide*, Nueva York.
- Pyke, F. (1988), «Cooperative practices among small and medium-sized establishments», *Work, Employment and Society*, vol. 2, núm. 3.
- Sabel, Ch. (1989), «Flexible specialisation and the re-emergence of regional economies», en Hirst, P. y Zeitlin, J. (comps.), *Reversing industrial decline?*, Oxford/Nueva York/Hamburgo.
- Sanchis, E. y Picó, J., (1983), «La economía sumergida. El estado de la cuestión en España», *Sociología del Trabajo*, núm. 9.
- Sanchis et al., (1989). «La nueva pequeña empresa de la industria valenciana», *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 5, invierno, pp. 41-65.
- Venze Deza, X. (1986), *Capitalismo e desemprego en Galicia*, Vigo, Xerais.

**Resumen.** El artículo presenta los resultados de una investigación sobre el modo en que se ha ido «construyendo socialmente» un tejido productivo formado por una red de cooperativas «en las órbitas» de cuatro empresas pertenecientes al sector de la confección y de la electrónica y que han mostrado una inusitada capacidad de desarrollo o innovación técnico-organizativa en pleno período de estancamiento y des-industrialización. Estos casos elegidos estratégicamente son buenos ejemplos del modelo de industrialización dispersa en Galicia. Los resultados se discuten a la luz de los debates actuales sobre los nuevos paradigmas productivos.

**Abstract.** This article presents the results of a study on the manner in which a productive fabric made up of a network of cooperatives «in the orbits» of four firms belonging to the electronics manufacturing sector has been «built up socially» and shown an unusual capacity for development or techno-organizational development amid a period of clear stagnation and de-industrialization. These strategically-chosen cases are good examples of the dispersed industrialization model in Galicia. The results are discussed in light of current debate on new productive paradigms.

## COMITE DE INVESTIGACION 30

«Sociología del Trabajo»  
de la  
Asociación Internacional de Sociología

Durante el XII Congreso Mundial de Sociología, celebrado en Madrid, en julio de 1990, se procedió a la renovación por elección, de los miembros de dirección de este Comité de Investigación de la ISA, resultando elegidas las siguientes personas:

Presidente: Juan José Castillo (España)  
Secretaria: Diane-Gabrielle Tremblay (Canadá)  
Tesorero: Tony Charles (Reino Unido)  
Vocales: Leni M. Beukema (Holanda)  
M. Ray Jureidini (Australia)  
Anna Buchner-Jeziorska (Polonia)  
Jorge Carrillo (México)  
Yvette Lucas (Francia)  
Natalia Chernina (URSS)  
Vinita Srivastava (India)

El Comité de Investigación es una *network* que pone en relación a investigadores interesados en su problemática y prepara, en su área correspondiente, la organización y contenido de los Congresos Mundiales, además de potenciar y desarrollar reuniones simposios e investigaciones y contactos entre investigadores e instituciones.

Edita una *Newsletter* que es enviada a todos aquellos que forman parte de la «red», hoy en día, aproximadamente, 600 personas.

Los interesados pueden dirigirse a:

Tony Charles  
Department of Sociology  
Staffordshire Polytechnic  
Leek Road, Stoke-on-Trent ST4 2DF  
Gran Bretaña

La cuota es de 35 dólares americanos (o su equivalente en libras inglesas), por 4 años; o de 20 dólares para una suscripción a la *Newsletter* de 2 años.

La primera *Newsletter* del nuevo Consejo de Dirección (1990-2) está disponible desde diciembre de 1990.

# Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical

Juan Blanco y Amaia Otaegui \*

Desde mediados de la década de los setenta, el modelo predominante en las estructuras productivas de nuestro país (basado en el paradigma de la gran empresa) ha sufrido importantes transformaciones, impulsadas por la convergencia de las políticas empresariales de desconcentración productiva, los procesos de reconversión de sectores tradicionales en la anterior fase de desarrollo industrial como la Siderurgia, el Naval, Electrodomésticos, Bienes de Equipo, Textil, etc., la introducción de nuevas tecnologías, la flexibilización de la gestión de la mano de obra y la individualización de las relaciones laborales.

Estas modificaciones han supuesto cambios determinantes en la estructura de la clase trabajadora, hasta tal punto que hoy más de la mitad de los trabajadores asalariados dependen de empresas cuyas plantillas no rebasan los 50 trabajadores, representando éstas más del 95% del total de las existentes.

En coherencia con estos cambios, los sindicatos deben adecuar sus estructuras organizativas y sus prácticas de acción sindical a estos nuevos escenarios en que se presentan las relaciones entre capital y trabajo, para lo cual es necesario profundizar en el conocimiento concreto de estas transformaciones y en el análisis de las tendencias de futuro.

Desde esta convicción, la Confederación Sindical de CC OO, en su línea de ir avanzando reflexiones y alternativas para estos colec-

Este artículo es un resumen de una investigación realizada entre trabajadores de pequeñas empresas encargado por la Confederación Sindical CC OO.

\* Sociólogos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 11, invierno de 1990-1991, pp. 93-115.

tivos de trabajadores de pequeñas empresas, acometió la elaboración de una investigación que traspasase el limitado nivel de lo intuitivo o el conocimiento aproximado.

El objeto central del estudio se planteó como una aproximación a las actitudes y opiniones de los trabajadores españoles de las pequeñas y medianas empresas en torno a dos áreas temáticas: la percepción de su condición como trabajadores en el marco de las relaciones laborales y su posicionamiento ante lo sindical, tanto en lo referente a sus opiniones sobre los sindicatos como al conjunto de demandas y condiciones que plantean para su implicación.

La propia definición del objeto de estudio determinó la elección de una herramienta metodológica de carácter cualitativo en dos vertientes distintas: en primer lugar, porque se trata de conocer las auto-representaciones como trabajadores de PYMES y la autopercepción de sus condiciones laborales, alejándonos de una descripción coyuntural de las diversas situaciones en pos de un análisis e interpretación de los discursos producidos. En segundo lugar, porque la multiplicidad y complejidad de las situaciones de los trabajadores de las PYMES impide un acercamiento cuantitativo, estadísticamente fiable, por lo que consideramos de mayor interés una aproximación a las opiniones y representaciones ideológicas de los trabajadores a través de la realización de grupos de discusión, por medio de los cuales realizar un análisis de los discursos.

El estudio parte de la hipótesis de que la percepción y actitudes de los trabajadores ante el mundo laboral y sindical está determinado por la interrelación entre su situación en la estructura productiva y su posición en el mercado de trabajo. Por ello, partimos de criterios de diferenciación para la composición de los grupos en base a su definición sectorial, entre trabajadores industriales y de servicios, y dentro de éstos, entre trabajadores de empresas de servicios a personas y de empresas que prestan servicios a otras empresas, y a la vez, criterios de diferenciación en base a su relación contractual: así, distinguimos a trabajadores fijos de trabajadores eventuales y a trabajadores cercanos a actividades semisumergidas.

Los distintos niveles de cualificación, tanto en su consideración real como en la autopercepción subjetiva de los trabajadores, ha sido otra de las variables que han servido para establecer diferencias entre los grupos. Las diferentes posiciones surgidas en torno a este tema evidencian la centralidad de la cualificación en la interpretación de los grupos.

Considerando estas premisas, planteamos una ubicación geográ-

fica de los grupos en aquellos lugares en que, bien por su tradición histórica, por la difusión de un modelo de desarrollo determinado, o por reunir un gran número de trabajadores de las características buscadas, nos parecieran más representativos de las hipótesis de partida.

### La dimensión de las empresas

El análisis de los grupos de discusión realizados entre los trabajadores de pequeñas y medianas empresas viene a confirmar una de las hipótesis de partida de la investigación: la de que el tamaño de la empresa es el principal determinante del marco de relaciones laborales de estos trabajadores.

La característica que unifica a trabajadores industriales y del sector servicios, de empresas tradicionales y de empresas modernas, a trabajadores sin cualificación y de cualificaciones intermedias es la de presentarse inmersas en un marco de relaciones laborales informales.

Estas relaciones informales se vehiculan fundamentalmente a través de dos vías:

En primer lugar, la proximidad física y cotidiana del empresario ordena una composición de las relaciones entre trabajadores y empresarios a caballo, permanentemente, entre el reconocimiento de ser unas relaciones amistosas, directas y de confianza con el jefe (lo cual les diferencia radicalmente de los trabajadores de gran empresa) y la sospecha de que el empresario utiliza en su beneficio esta situación.

La ambigüedad que caracteriza estas relaciones se construye también a partir del origen de la relación laboral en la pequeña empresa: el acceso al puesto de trabajo se realiza, en muchas ocasiones, por la vía de la relación familiar o del contacto personal con el empresario, desviando hacia actitudes de carácter paternalista y protectoras la definición del marco formal.

En segundo lugar, son relaciones informales de trabajo porque vienen determinadas desde fuera, desde las características de un mercado de trabajo que les resulta completamente desfavorable. Un mercado de trabajo que los trabajadores perciben como de máxima precariedad e inseguridad, donde lo común es la temporalidad de

los contratos y la no sujeción a relaciones contractualizadas, y en el que la frontera con las actividades sumergidas es muy frágil.

En este contexto de segmentación y fragmentación de la fuerza de trabajo, los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas se vinculan más estrechamente a la organización de la empresa, asumiendo unas relaciones laborales delimitadas entre la identificación con el empresario y la inseguridad del entorno que rodea a la empresa. Es precisamente la conjunción de estos dos elementos lo que provoca una reacción de colaboración, de pacto, en donde las fronteras entre lo personal y lo laboral, entre lo contractual y lo ilegal se perfilan, y se perciben, difusamente.

La diferenciación que establecen entre los trabajadores de las grandes empresas —con derechos reconocidos e instituidos y con posibilidad de presión colectiva para su garantía— y su situación en el mundo del trabajo de las PYMES, hace aparecer repetidamente el concepto de ayuda. Demanda de ayuda del Estado a los empresarios, del empresario a los trabajadores, de los sindicatos a la sociedad en su conjunto. Sin embargo, son muy minoritarias las referencias a las relaciones de oposición, de enfrentamiento, pareciendo que lo que desean son «relaciones de colaboración».

Esta auto-representación de subsidiarios, de trabajadores de segunda, marca su radical discurso contra un marco de relaciones laborales que ha facilitado la precarización del empleo, que a ellos les supone la más inmediata amenaza; y con ello, a la descalificación de todas las instituciones o agentes sociales que se sitúen en el ámbito de lo político.

La forma de mantener sus empleos y sus estatus en el seno de la empresa les lleva a una situación de pasividad fatalista, complementada por un fuerte individualismo —se compite siendo más amigo del jefe, trabajando más horas, aceptando menos dinero «en nómina», etc.— que pone en la esfera del consumo el punto de relación colectiva con lo social.

Sólo algunas propuestas de sectores muy minoritarios rompen esta tendencia mayoritaria a encerrarse en una falsa privacidad hecha a la medida del que les contrata, estructurando un discurso de lo colectivo, que trata de reconstruir de forma permanente una conciencia de clase que sea, a la vez, antipaternalista y anticapitalista.

### La percepción del mercado de trabajo: la precarización del empleo

Las consecuencias de la crisis sobre el mercado de trabajo, creando situaciones de precariedad y subempleo, está presente en todas las discusiones de los grupos. Siendo unánime la opinión de que la incertidumbre, la inseguridad, los contratos temporales y la degradación de las condiciones generales de contratación son hechos absolutamente generalizados y determinantes del actual marco de relaciones laborales, dándole, además, a esta situación de turbulencia institucionalizada de los mercados de trabajo la importancia de ser el elemento central del mundo del trabajo actual.

Si bien en esta visión incluyen las condiciones relativas a las grandes empresas, tienen la conciencia de que los procesos de precarización son cuantitativamente más relevantes en sus empresas.

Además, por centrarse paradigmáticamente en ellas, el «efecto sustitución» de empleos fijos por eventuales (en sus propias palabras: «en estas empresas, desde hace años, no entra ningún trabajador fijo»), y ser las nuevas contrataciones en su totalidad de carácter precario, se sienten más amenazados que los trabajadores de las empresas grandes.

La profundidad de la precarización en las PYMES no concluye con la flexibilización de las contrataciones, explicando los propios trabajadores la difusa frontera existente entre los segmentos precarios pero contractualizados y las áreas de economía sumergida.

La combinación de estos fenómenos (precariedad de la contratación y sumergimiento de buen número de las actividades) impulsa a los trabajadores en situaciones más estables (aparentemente), los fijos, a sentir amenazado su empleo y sus condiciones de trabajo. Mientras, los que tienen su primer empleo, o los que sufren las renovaciones o rescisiones de sus contratos cada tres o seis meses, tratan de buscarse un «hueco» sin perspectivas de estabilidad.

Percepción de incertidumbre que conduce a discursos defensivos, de profundo carácter individualista. En un marco en el cual las acciones, o meras posiciones colectivas, son difíciles de adoptar, la reacción mayoritaria consiste en la búsqueda de identificaciones con la empresa, con la figura del jefe como garantía para el mantenimiento del empleo.

Proceso de integración individualizado que, aún reconociendo que el empleo en los últimos años está creciendo a nivel nacional y

en sus entornos concretos, legitima ideológicamente los discursos neoliberales de la poscrisis: aunque el crecimiento del desempleo se ha frenado, remontando los peores momentos de la primera mitad de esta década, superados procesos traumáticos como la reconversión industrial y entendiendo que el desempleo va a disminuir porque la mano de obra se va a resituarse en los nuevos sectores posindustriales, sin embargo, han asimilado en gran medida, una especie de disponibilidad absoluta en el mercado de trabajo, producto de las «necesidades de la flexibilidad» de esta fase de desarrollo económico.

La centralidad del mantenimiento del empleo supone la relegación del resto de las condiciones de trabajo a niveles subsidiarios. En los discursos más tradicionales/conservadores, sólo las reivindicaciones salariales parecen tener cabida en sus empresas con cierta relevancia, mientras que el resto de los factores (salud laboral, jornada, horas extras, etc.) los describen como susceptibles de ser monetarizados, o bien, permitir malas condiciones y sobreexplotación para conservar el empleo y su posición en la estructura de la empresa.

Frente a esta corriente, mayoritaria en los grupos realizados, se erigen discursos que positivizan la necesidad de la mejora de las condiciones de trabajo en el seno de las empresas y en aspectos exteriores a ellas, en lo que denominan «lo social».

Ligado a los procesos de precarización, y como se describirá con más detalle posteriormente, surge (con especial énfasis en los sectores industriales) el hecho de que estas empresas, como frecuente producto de procesos de desconcentración productiva de otras más grandes o «centrales», asumen las partes de trabajo que menor cualificación requiere.

Esto implica la descualificación de una parte importante de las plantillas, descualificación laboral que lanza a los trabajadores afectados a los segmentos de más fácil precarización o sumergimiento en unos casos; y en otros, a difíciles condiciones de recualificación tanto para las empresas, por sus recursos financieros más limitados que los de las grandes, como para los colectivos de trabajadores de oficio o de edades más avanzadas, donde las determinaciones de formación básica o generalista juegan un papel más importante.

Al entender el proceso de precarización como determinado por el marco de relaciones laborales, en especial por la legislación de nuevas formas de contratación temporal, las reacciones expresadas por los trabajadores, de forma mayoritaria, se materializan en acusaciones a la esfera de lo político.

Si bien todos coinciden en que la democracia en España ha supuesto la garantía de las libertades públicas e individuales, expresan en sus discursos cómo la transición política y el sistema democrático han traído consigo, por su evolución histórica paralela a la crisis económica, el deterioro de las condiciones de trabajo, representado paradigmáticamente por la figura de las diversas modalidades de contratación precaria. Como expresan con mucho grafismo en uno de los grupos: «da la sensación de que nos han dado libertades para hablar de política, pero nos han callado en las empresas».

El desplazamiento de la actitud crítica hacia las instituciones del Estado democrático, citando expresamente al gobierno y la Administración (Ministerio de Trabajo), les lleva a la construcción de discursos descalificadores, de desencanto, de todos los aspectos sociales que identifican en esa esfera de lo político.

Actitud que, aún reconociendo la oposición de los sindicatos, relativiza con insistencia las probabilidades de modificación y, a la vez, limita las posibilidades de implicación y posibilidades prácticas de transformar estas situaciones en sus escenarios cotidianos: las empresas y sectores de actividad.

Pasando de la interpretación de las claves ideológicas de sus discursos en torno a ámbitos más superestructurales (la política) a sus posiciones prácticas, en sus centros y entornos de trabajo más concretos, resulta de interés destacar cómo expresan sus demandas de posibilidades de intervención y control de la contratación por parte de los agentes «externos»: destacan que en las PYMES son posibles tanto el recurso a contrataciones indefinidamente precarias, como las persistentes irregularidades (con períodos de tiempo sin contractualizar entre una finalización y su renovación posterior), debido a que no existen comités de empresa o delegados sindicales como en las grandes empresas.

Sin embargo, los miedos personales ante la directa presión de los jefes impulsan la practicidad de estos trabajadores a desear que sean los sindicatos, desde fuera de la empresa, y la Inspección de Trabajo, de forma conjunta, quienes realicen una labor de control en esta materia.

### Diferenciación sectorial de la precarización

La precarización de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, afectando colectivamente al conjunto de los trabajadores

de las PYMES, no incide de la misma manera en las diversas áreas de la actividad económica, dependiendo de las específicas segmentaciones de los mercados de trabajo y de las diferentes configuraciones de los sectores y subsectores productivos. Diversidades que hacen complejo un análisis global, a la vez de presentar las distintas auto-percepciones que tienen de este proceso los trabajadores de cada uno de los sectores.

### *El sector industrial*

En los sectores industriales tradicionales, la recomposición de las estructuras productivas se viene realizando a través de la desconcentración de procesos y de una superespecialización de las tareas, lo cual rompe con la tradición de gran planta industrial y genera la aparición de una multiplicidad de empresas pequeñas, en las cuales la división del trabajo se encuentra perfectamente definida.

Esta especialización productiva viene determinada por la aplicación de innovaciones tecnológicas y de una nueva organización del trabajo, propiciando en nuestro país (debido fundamentalmente a la gran dependencia tecnológica y a la debilidad de las estructuras productivas que las hacen muy permeables a las coyunturas económicas) la creación de un núcleo de pequeñas empresas en las que se intensifica la introducción de nuevas tecnologías y en las cuales aumenta la cualificación de los trabajadores; y una generalizada y extendida aparición de pequeñas empresas que, a través de la automatización de procesos o de la intensificación de los ritmos de trabajo, intentan competir o absorber parte de las actividades de las grandes empresas por el mecanismo del estricto ajuste de costes.

El discurso de los componentes de estos grupos refleja cómo estos procesos de disminución de los requerimientos de mano de obra directa y la descualificación de numerosas tareas, es vivido como una agresión: amenaza a su supervivencia como clase y como trabajadores (reducción de empleo) y disminuye su capacidad de control sobre el trabajo hasta convertirlos en grandes peones al servicio de la maquinaria (descualificación).

La disminución de empleo en estos sectores industriales tradicionales (metalurgia, mecánica, pequeña manufactura, textil) se ha producido con una intensidad tal que los trabajadores se ven conducidos a asumir un empeoramiento de las relaciones laborales y a una negociación directa con el empresario de sus condiciones de trabajo.

Así, aparece la aceptación de dinero negro, la retribución de las horas extraordinarias por debajo del convenio, la contratación eventual y la aproximación al trabajo sumergido.

La dispersión de la fuerza del colectivo de trabajadores, a través de la desconcentración, para la negociación con el empresario, tiene un efecto principal, como es la individualización de las relaciones laborales.

El segundo efecto de la automatización es, en el escenario que apuntábamos antes, el de la disminución de las cualificaciones necesarias para el desarrollo de una tarea. El obrero asiste a una progresiva pérdida de su oficio, en la medida en que es sustituido por maquinaria capaz de integrar procesos.

La pérdida de oficio, como conjunto de saberes específicos, trae consigo también la desaparición del aprendizaje, y es precisamente en este aspecto donde se engarza con otra de las cuestiones que es percibida con más amenaza por los trabajadores: es el conjunto de los trabajadores jóvenes, quienes precisamente por jóvenes y por desvinculados del proceso de aprendizaje, el que aumenta la inseguridad y la provisionalidad en el empleo y lo que tira a la baja de su capacidad de negociación.

La percepción de esta situación enmarca las posiciones ideológicas desde posturas claramente defensivas: por un lado, aparece un discurso de carácter regresivo, caracterizado por una añoranza del pasado y un alejamiento del espacio donde se sitúa el conflicto. La consecuencia es un desplazamiento de la conciencia como trabajadores hacia su autopercepción como consumidores, en una tendencia a simplificar los problemas por medio de la monetarización de los mismos.

Por otro lado, aparece otra línea discursiva que reclama la necesidad del control del proceso de trabajo y de las prácticas empresariales de precarización de sus condiciones de vida.

Mientras que la precarización de las relaciones laborales se presenta como un proceso, como una degradación de las condiciones de trabajo a partir de la crisis, en los sectores industriales tradicionales, no ocurre lo mismo en otros sectores industriales en los que la tradición económica y social, y la estructura productiva determinan modelos de desarrollo diferentes.

La debilidad y la dependencia del tejido industrial en nuestro país es uno de los factores que más impulsa el modelo de sumergimiento en los momentos de auge económico y aumento de las inversiones y la producción, extendiendo y ampliando este peculiar modelo de

desarrollo. Sin embargo, la existencia previa de un contexto social determinado provoca que podamos hablar de una determinación geográfica de los lugares en que con mayor fuerza aparecen estructuras propias de la economía sumergida.

En este sentido, el Levante español es paradigmático del modelo de reestructuración capitalista del proceso de trabajo actual, ya que en esta área cristalizan factores institucionales, económicos y sociales combinados de una manera especial.

En primer lugar, porque históricamente, esta área se desarrolla a partir de una estructura agraria basada en la pequeña propiedad, la pluriactividad de la familia campesina, la agricultura a tiempo parcial y la combinación habitual de labores agrarias y otras actividades en el sector industrial y servicios.

En segundo lugar, porque la industrialización se desarrolla por la concentración de una serie de pequeñas empresas, subdivididas en fases productivas dependientes y complementarias unas de otras, que fabrican coordinadamente un producto, desde la creación de redes locales de fabricación y comercialización hasta la constitución de lo que se ha denominado «distrito industrial».

Este tipo de desarrollo económico, que superpone estructuras industriales a las agrarias tradicionales genera un particular modelo de difusión productiva. Su especificidad se encuadra en que se trata de industrias especialmente intensivas en fuerza de trabajo, de baja inversión y potencia instalada y de extrema dependencia con respecto a los mercados de consumo, lo que obliga a rápidas adaptaciones y readaptaciones productivas con la consiguiente necesidad de movilidad. Movilidad que, además, es favorecida por la existencia de un mercado de trabajo polarizado entre lo rural y lo artesanal, pero nunca proletarizado por la gran industrialización.

Así, el desarrollo económico de esta área geográfica se encuentra dominado por una industrialización difusa, ultraligera, y marcadamente sumergida, donde los trabajadores asumen este peculiar modo de producción (desestructurado, localista, sumergido) no solamente como una forma de trabajo, sino como una forma de vida.

De esta manera, la estructuración de las empresas en base a la división del trabajo viene acompañada por una profunda desestructuración social: los trabajadores se autorrepresentan como individuos desvinculados incluso de relaciones económicas normadas e inscritos en un mercado irregular de trabajo, en el que la ausencia de lo colectivo es central en un discurso ideológico en el que resalta la total ausencia de un referente social compartido.

Sin embargo, está presente también otra línea discursiva, que aunque minoritaria, y a veces contradictoriamente, expresa las directrices ideológicas de la izquierda tradicional. Es un discurso ordenado y coherente, que renunciando al localismo y al antiestatalismo extremo, se remite al asociacionismo obrero y a la acción colectiva como marco de referencia a los intereses de clase.

### *El sector de los servicios*

La terciarización del sistema económico español ha supuesto un fuerte crecimiento de las ocupaciones no directamente correspondidas con los procesos productivos industriales de fabricación. Asimismo, se ha incrementado el número de puestos de trabajo en las empresas industriales, denominadas tradicionalmente como «mano de obra indirecta» (oficinas técnicas, administración y gestión, comercialización, distribución, etc.). Ambos factores configuran, en la actualidad, un sector servicios complejo en su estructura y con diversidades que imposibilitan análisis de tipo global. Es por esto por lo que en el presente estudio hemos realizado una diferenciación entre las actividades consideradas como «Servicios a personas» y las consideradas como «Servicios a empresas».

En el primero de los subsectores se agrupan los trabajos de tipo administrativo/comerciales, «de oficina», así como los de carácter técnico; y en el segundo de ellos, los integrados por la Hostelería, Comercio y los trabajos incluidos en el «cajón de sastre» de las Actividades Diversas (limpieza, mensajería, etc.).

### *El subsector de los servicios a empresas*

Por corresponderse este subsector con uno de los colectivos en que se ha producido un mayor aumento del empleo a partir de 1985, los trabajadores expresan una percepción muy interiorizada de este crecimiento, que les genera expectativas de promoción profesional y social. Deseos de movilidad social que les llevan a articular, insistentemente, demandas de formación y necesidades de cualificarse, aunque reconocen que muchas veces se trata de una cualificación superflua, inútil para la tarea, mero requisito para su selección en las empresas o para acceder al primer empleo.

Esta obsesión por la formación y la experiencia ofrece posiciones

ambivalentes, no parecen buscar en ellas las condiciones de una profesionalidad socialmente instituida, de tipo vocacional; más bien, la sienten como la acumulación de conocimientos privados muy específicos que les facilite su integración individual en la empresa que están trabajando en referencia directa al jefe de la empresa y en frontal competitividad con el resto de los compañeros. Ello se hace patente en los discursos más regresivos de estos grupos: formación como signos acumulables en un currículum para la promoción, casi de manera exclusiva para que esta progresión de su formación se traduzca en aumentos salariales. Resulta muy coherente esta posición con la expresada sobre sus deseos en el trabajo cotidiano por parte de los miembros más individualistas y mayoritarios en estos grupos: manifiestan su preferencia por actividades individualizadas, personalizadas, no integradas en tareas de carácter colectivo.

La posición en el mercado de trabajo y los niveles de cualificación vienen a presentar matices diferenciadores en la utilidad y proyección pragmática de estas demandas manifiestas de formación. Para las cualificaciones bajas e intermedias, su referente es el acceso al empleo y la promoción salarial en «su empresa», lo cual viene a mostrar cómo su situación más desfavorable en el mercado de trabajo les provoca temor al cambio de empresa, prefieren no tener que buscar otro empleo más de acuerdo con su formación; la percepción de inseguridad permanente, interiorizada por la generalización de la precariedad y la inestabilidad de las PYMES, les limita al interior de su empresa las expectativas de promoción.

En el caso de los trabajadores de alta cualificación, y conviene tener en cuenta que en estas empresas se producen concentraciones importantes de técnicos y profesionales medios y superiores, la realidad de un mercado profundamente segmentado y en una fase de considerable aumento de la demanda de empleo para determinadas profesiones (informáticos, economistas, ingenieros técnicos y superiores, etc.), hace que sus expectativas se diferencien claramente de las expresadas por el colectivo anteriormente citado. Para estos trabajadores, aunque la monetarización de su cualificación sea el eje de sus condiciones de trabajo, sin embargo, el reconocimiento social que les otorga su profesión rompe la ambivalencia en la demanda de formación y promoción laboral.

Las expectativas de movilidad social (con las restricciones inducidas debidas a las distintas posiciones en el mercado de trabajo) de estos trabajadores, característica diferenciadora respecto de los trabajadores industriales tradicionales, conforman un plano ideológico

de integración social de «un nuevo colectivo», el de los «empleados de oficina» en cuya configuración autorrepresentativa se combinan los planos del proceso de trabajo y del mundo del consumo, de lo estético, como fenómeno de integración e identificación social (el «cuello blanco»); lo cual les lleva a describir literalmente a los obreros como «de más bajo nivel cultural» y, a ellos, como colaboradores de sus jefes, inmersos en un mundo sin oposiciones, sin agentes sociales presentes en su contexto. Descalificando la esfera de «lo político», en una de las líneas discursivas más reaccionarias que se han presentado en los grupos. En este escenario de «lo político» sitúan al conjunto de las instituciones sociales: partidos, gobierno, sindicatos; ninguna referencia al empresariado.

Aún siendo este tipo de discursos, profundamente regresivos e individualistas, los mayoritarios en el conjunto de los grupos realizados para este colectivo de trabajadores, aparecen representados sectores más progresivos, con opiniones colectivas solidarias sobre su percepción de las relaciones laborales y de los agentes sociales, así como abiertamente críticas con las estructuras empresariales, denunciando las condiciones de un mercado de trabajo diseñado para la explotación abusiva de la fuerza de trabajo. Sector más progresivo que prefiere, frente a las relaciones paternalistas o amicales con el jefe, la normalización estatutaria y contractual de las condiciones de trabajo.

### El subsector de los servicios a personas

En contraposición al grupo anterior, los trabajadores de la Hostelería, el pequeño Comercio y las Actividades Diversas, se autorrepresentan como obreros de forma general.

Por tratarse de sectores de actividad en los cuales el proceso de precarización del empleo se ha desarrollado con especial virulencia, el conjunto de los participantes centran sus discursos en la mediación radical que supone este fenómeno para sus relaciones laborales.

Una característica importante, que determina la movilidad horizontal de los trabajadores entre distintas actividades del mismo subsector, es el elevado número de empleos que prácticamente no poseen ningún requerimiento de cualificación, en los cuales sólo se solicita del trabajador su disponibilidad para trabajar en malas condiciones y su fidelidad al jefe directo. Característica que muestra la

estructura de las cualificaciones y de la ordenación profesional de estas pequeñas empresas con nitidez: muy pocos trabajadores cualificados o desempeñando funciones de «responsabilidad» pero sin cualificación laboral y, el resto, descualificados.

Los trabajadores de este subsector quizás sean los que con más claridad muestren en sus discursos que son las posiciones en el mercado de trabajo (fijos o eventuales) y la cualificación realmente desarrollada en el puesto de trabajo, los elementos actitudinales que determinan más radicalmente la percepción de las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y su visión de los sindicatos.

Los pertenecientes a los grupos de mayor edad, con oficio reconocido, con experiencia profesional y con contrato fijo, reproducen discursos similares a los de los trabajadores industriales tradicionales. La flexibilidad de la contratación la ven como una amenaza a su posición «estable» en las empresas y si bien reconocen un papel de intermediación positivo a los sindicatos, su reacción se basa fundamentalmente en la integración dentro de la cultura dominante de la pequeña empresa.

Ello representa uno de los agravantes de la precariedad en el empleo, la escisión en dos mundos: uno legal, el de los contratos fijos (mundo en retroceso) y otro ilegal, como mundo en expansión, ante las condiciones del mercado de trabajo. Dos mundos que dan origen a dos morales: una del ciudadano, que tiene una referencia en lo público, en lo colectivo, en lo que afecta al conjunto de trabajadores e incluso al conjunto de conciudadanos; otra como entes concebidos particularmente, que tienen como referencia lo individual y uno de sus focos de atracción principal en el consumo.

El mercado dual y su correlativo indirecto, la moral dual, abre un ancho campo para los acuerdos clandestinos en una relación directa entre empresario y trabajador, acuerdos que van «por debajo».

El grupo correspondiente a los jóvenes de baja cualificación, los cuales se autorrepresentan situados en el segmento precarizado, los últimos de la cadena, incluidos en el fondo de un mercado de trabajo que les limita sus posibilidades de promoción, perciben escasas perspectivas de movilidad social. Describen con insistencia su vida como la lucha por «hacerse un hueco», un hueco en el mundo del trabajo, que les lleva a describir las expectativas de promoción social (muy escasas) al plano de la satisfacción de necesidades perentorias que no tiene cubiertas: la vivienda, la independencia de la estructura familiar y, en un segundo orden, el mundo del consumo en su acepción social más general.

La práctica totalidad de este grupo de discusión (jóvenes) ubicó en la demanda del equivalente general —dinero—, la noción articuladora del sentido del trabajo; situando la perspectiva de la seguridad en el empleo como mecanismo de garantía para la progresiva evolución de acceso al dinero.

Desde la posición subalterna y de transacción con la realidad en que estos jóvenes trabajan, resulta notoria la ausencia de situaciones satisfactorias en lo que a sus puestos de trabajo se refiere. Transmittiendo, salvo alguna excepción, la desesperanza en desarrollar algún día un trabajo en el que puedan sentirse satisfechos con independencia de la remuneración percibida. Imposibilidad de satisfacción que les lleva a desestimar el sentido de otras reivindicaciones en el trabajo.

### Percepción de los sindicatos

Al marco descrito anteriormente, donde la empresa ocupa el lugar central en torno al cual se sitúan los discursos, y donde la identificación con el empresario y con los objetivos empresariales es una constante de todos los grupos, se añade una profunda desconexión con lo sindical, que se percibe principalmente, porque los sindicatos *no están* presentes en las pequeñas empresas.

Esta situación se percibe con ambigüedad: mientras que aumenta la sensación de desprotección e indefensión frente a las imposiciones del empresario, imposiciones de las que, por otra parte, se sienten responsables en la medida en que han aceptado la pérdida de su ámbito legal de defensa, por otro lado, el alejamiento de la mediación sindical se vive con una sensación de alivio, en el sentido de que evita el enfrentamiento directo con el cercano y omnipresente «jefe». La actividad sindical puede llegar a ser un grave problema, un elemento de distorsión de una organización donde cualquier «tiron» en alguno de los extremos da al traste con el delicado y frágil equilibrio de la pequeña empresa. Como la supervivencia del sueldo pasa por la supervivencia de la empresa, la presencia de los sindicatos se vive más como una amenaza a la pequeña empresa y, por tanto, al puesto de trabajo que como la reivindicación de la mejora de las condiciones laborales.

Los sindicatos, la actividad sindical, son mediadores sólo y exclusivamente en la relación bilateral y reglada entre trabajadores y empresarios de la gran empresa, pero quedan excluidos de la estruc-

tura personalizada y concreta de la pequeña empresa, en la que el empresario tiene siempre la última palabra.

Y solamente desde la esfera de lo imaginario, desde el nivel del deseo, planea colectivamente la ilusión del enfrentamiento y la lucha conjunta contra el empresario.

Sin embargo, el papel del sindicato como agente legitimado socialmente para actuar como mediador en la globalidad de las relaciones laborales no se pone en cuestión en ninguno de los grupos (a excepción de los sectores más sumergidos y marginales de la actividad económica). Papel del sindicato que, expulsado del ámbito de la pequeña empresa, se interpreta como necesario y positivo en todos aquellos espacios que quedan fuera del lugar de trabajo. Esta externalización de la mediación de los sindicatos adquiere fuerza cuando los trabajadores se refieren al lugar positivo que ocupan, tanto en la negociación de los convenios como en las negociaciones que con la patronal y el gobierno se realizan desde la transición democrática.

Negociación de convenios que permite asegurar los mínimos, que sirve de referente a la negociación individualista con el empresario, que marca los límites a partir de los cuales perciben la precariedad de su situación.

Negociación con el gobierno, al cual valoran desde una posición esquizoide y contradictoria. El gobierno, el Estado (porque se le ha vaciado de todo contenido ideológico, porque no es un partido sino un aparato, hasta la total identificación entre los dos) es el último recurso al cual apelan constantemente estos trabajadores.

La demanda de intermediación del Estado se utiliza como mecanismo regulador del conflicto, al considerársele el único dispositivo con potencia suficiente para regular el mercado de trabajo y para controlar las arbitrariedades de la clase empresarial.

Así, los trabajadores se sitúan voluntariamente al margen del conflicto, colocándose en la mejor de las posiciones para la negociación directa con el propio empresario.

Además, aparece otra demanda al Estado, una demanda más general de ayuda a la pequeña empresa, que pierde siempre en su competición con la grande. En el fondo, esta demanda de ayuda al pequeño empresario puede ser traducida como una demanda de seguridad y estabilidad en el empleo y el salario.

En la medida en que el Estado no ejerce control sobre la actividad empresarial, como en el tema de la contratación, y su función de velar por la legalidad no la cumple, los trabajadores le consideran

responsable último de la precariedad de su situación laboral. De esta forma, se abre la vía de la intervención de los sindicatos ante el Estado.

Al sindicato, desvinculado de la relación con los trabajadores, se le atribuye un papel que consiste en obligar al Estado a impedir los abusos, se le relaciona más como un mecanismo de presión a nivel nacional que ante el empresario correspondiente.

Las negociaciones de los sindicatos con el gobierno y la patronal se conocen (con más o menos detalle) y se valoran muy positivamente en la mayoría de los grupos. Parece que, aunque alejado del trabajador y sin posibilidad de transformar su realidad cotidiana, el sindicato tiene una función legalizada y socialmente legitimada, una función negociadora con las instituciones y aprobada por gran parte de los trabajadores.

Precisamente son hechos como el del 14-D los que terminan con el espejismo de la política socialista, los que acaban con la impresión de que los sindicatos aceptaban pasivamente las directrices de un discurso neoliberal, abriendo un camino de recuperación de la conciencia colectiva y actitudes de fuerza cara al futuro.

Este marco general, a pesar de estar extendido, dista mucho de ser colectivo, existiendo matizaciones importantes que hay que resaltar.

Uno de los extremos está constituido por los discursos de los trabajadores en actividades semi-sumergidas o ubicados en zonas geográficas de gran tradición e implantación de la «economía no oficial». Entre ellos, aparece una mayoritaria posición de rechazo ideológico a los agentes sociales como aglutinadores de intereses colectivos y, en especial, a los sindicatos.

La inexistencia de relaciones laborales formales para estos trabajadores (ilegales y clandestinos) y la desarticulación de los sujetos sociales en estas zonas, generan una profundización en la individualidad de la vida cotidiana que les impulsa a situar ideológicamente a los sindicatos en el ámbito de lo político. Esta perspectiva hace aparecer a las organizaciones sindicales alejadas de sus inmediatos intereses económicos, en los cuales sólo cabe la «negociación» personal con el empresario.

Otro de los discursos aparecidos, y que engarza en algunos aspectos con el anterior, es el que identificamos como un discurso tradicional. Es un discurso que crea voluntariamente una distancia con los sindicatos, que se construye a partir de la lejanía de lo sindical, considerándolos como algo absolutamente ajeno a su entorno.

Existen, sin embargo, débiles puntos de conexión, indicando lo que pueden ser las acciones del sindicato en este contexto de PYMES, ya que lo perciben como un posible mediador en la relación capital-trabajo, con el fin de no enfrentarse directamente con el jefe, mediador y negociador que tiene por misión informar al superior de las ventajas, estrictamente centradas en lo económico, que son habituales en la gran empresa, pero en absoluto con amenazas o presiones, nada que pueda acabar con las personalizadas y amistosas relaciones con el empresario o que pueda suponer un desequilibrio en la marcha de la empresa.

La vertiente más moderna de este discurso se acerca a los sindicatos desde una óptica más utilitarista y pragmática, en el sentido de que el sindicato oferta unos servicios que se pueden aprovechar en momentos de conflicto laboral. El sindicato es un agente que se institucionaliza en la medida en que actúa en el marco de las relaciones laborales a nivel estatal, son un grupo de poder que representa unos intereses económicos y corporativos determinados y que además es capaz de generar unos servicios que se pueden aprovechar.

Se requiere un sindicato sin ideología, alejado de los planteamientos de la lucha de clases y que no exija la implicación en problemas que no sean estrictamente los suyos, y se prefiere un modelo de sindicalismo pegado estrictamente a la negociación de subidas salariales, sin pretender tener en cuenta ningún aspecto más.

Esta visión tan interesada de los sindicatos contrasta radicalmente con el discurso que hemos denominado de lo colectivo, caracterizado por presentarse a contracorriente, y a veces a la defensiva, pero que recoge gran parte de la tradición de la izquierda y del sindicalismo histórico. Es, naturalmente, el discurso más rico en matices hacia la acción sindical, y se distingue en que, a diferencia de los anteriores, percibe la lejanía de los sindicatos en las PYMES como una de las lagunas que existen en su actividad laboral.

El sindicato, y más concretamente el sindicalismo reivindicativo, hace referencia a la esfera de lo colectivo y a la fuerza del conjunto como única vía de frenar las relaciones paternalistas y abusivas de los empresarios.

Es esta referencia a la unidad la que proporciona la identificación con los sindicatos, la que defiende la acción colectiva, ya sea en las negociaciones de los convenios o en los pactos sociales, como en lo referente a acciones de lucha (huelgas o movilizaciones).

Este discurso se niega a considerar a los sindicatos como carentes de ideología, —porque ante las organizaciones de empresarios son

necesarias las organizaciones de trabajadores. Y hay que resaltar que no se establecen distinciones ideológicas entre los sindicatos, porque se remarca el carácter de sindical. En este sentido se valora muy positivamente la unidad de acción entre CC OO y UGT.

Finalmente, presentar el punto de vista de los afiliados a los sindicatos: es un discurso caracterizado por un marcado carácter defensivo. Defensivo ante la coyuntura económica, directamente tocados por una crisis que les ha hecho presenciar la desintegración de un modelo económico que creían indefinido e indestructible.

Defensivo ante los empresarios, que vinculan la reactivación económica a la supresión de los derechos conseguidos tradicionalmente por las luchas de los trabajadores y que se resisten a la presencia sindical, que desarrollan políticas de contratación temporal o ilegal de mano de obra, lo que disminuye el número de su posible base social y su fuerza.

Defensivo ante los compañeros, que, dominados por la necesidad de mantener el puesto de trabajo, olvidan el principio de solidaridad tan valorado antaño, y abandonan la reivindicación de lo que el conjunto de sindicalistas denomina «lo social».

Atrapados entre la presión empresarial y la desconexión con los compañeros, los sindicatos centran su actividad sindical en la negociación de los convenios provinciales.

Pero existe una demanda clara, definida, conjunta de todos los sindicalistas: la necesidad de apoyo de la estructura del sindicato para llevar a cabo su trabajo, que al tratarse de un trabajo principalmente fuera de la empresa, está necesitado de apoyos externos, de su sindicato. Demanda de formación de los delegados sindicales, demanda de cobertura, de implicación, de respaldo, de comunicación entre las bases y los cuadros, de atención específica a los problemas de las PYMES, de asesoramiento.

Y sobre todo, una demanda de ayuda para controlar al empresario. La necesidad del control es una constante que aparece en el grupo de manera obsesiva, siendo uno de los ejes primordiales de la acción sindical, en cuanto que tiende a establecer una nueva relación de fuerzas entre capital y trabajo. La necesidad de control al empresario se refiere al control sobre la marcha de la actividad económica, control sobre los beneficios de la empresa, control de la política de contratación, de las condiciones de seguridad e higiene, e incluso de la parte de la producción que en algunas empresas se subcontrata a trabajadores sumergidos.

## Consideraciones finales

Las páginas anteriores permiten concluir con cierta contundencia que las condiciones laborales de las PYMES difieren cualitativamente de las existentes en las grandes. Muestran también cómo la acción sindical no sólo tiene en ese contexto una presencia limitada sino que, además, difícilmente puede desarrollarse si sigue unas pautas que sean una reproducción de las practicadas en el ámbito de las grandes.

Ahora bien, dado que la implantación y la presencia sindicales activas en todo el espacio laboral es una condición necesaria para el desarrollo de una sociedad moderna y democrática, cosa que pretende la propia Constitución española, no queremos terminar este artículo sin señalar algunas líneas de conducta que, a nuestro modo de ver, pueden deducirse de este trabajo y van en esa dirección.

Parece que la única vía de penetración sindical en los ámbitos más tradicionales de las PYMES es realizar una acción que refuerce y dé a conocer la posibilidad, tanto de ejecutar acciones instrumentales de carácter eficiente como de ofrecer servicios, bien laborales o bien sociales. Sólo la posibilidad de conectar incentivos selectivos con los argumentos clásicos de la solidaridad, la justicia y la unidad natural del sujeto social, será capaz de conseguir mayor participación sindical que la actual. La posibilidad de darle además al servicio clásico-laboral, o al servicio social, un significado político debido a la ofensiva neoliberal de recortar los programas asistenciales de los Estados, puede ser un eje de unificación ideológica de actores sociales que son imposibles de unificar apelando únicamente a un principio de solidaridad mecánica.

En esta misma línea, resulta fundamental la observación que surge del sector crítico de los grupos, de la necesidad de mayor información y presencia sindical en las PYMES, de tal manera que se disuelva la imagen de que los sindicatos son sólo actores institucionales y sepan combinar, así, su labor en las esferas de intercambio político con la información a nivel de empresas, rama y sector, de los derechos económicos, como en lo tocante a las condiciones ambientales de trabajo.

En este sentido, la unidad sindical resulta fundamental aquí, mucho más que en la gran empresa, donde la dinámica de participación y confrontación está determinada ya históricamente; porque representa un principio de unidad, solidaridad y racionalidad en la acción

obrero, en un sector donde la fragmentación, el aislamiento, la dispersión y la incomunicación siempre han jugado en favor de la determinación patronal despótica de un juego político, económico y social, fijado unilateralmente para favorecer los intereses más inmovilistas. Sólo esta actuación cotidiana puede convertir al sindicato en útil de transformación de la realidad de las condiciones de trabajo en las PYMES, desarrollando con ello una actividad que no se reduzca al juego institucional realizado dentro de los aparatos de mediación del conflicto, desplegados por los diferentes sistemas corporativistas de regulación de las relaciones laborales.

Está en cuestión no sólo —y por supuesto— una mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las PYMES, sino también, si tenemos en cuenta el peso económico y social de éstas, un desarrollo equilibrado del conjunto de las relaciones de producción y, mediante él, de la sociedad entera.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bagnasco, Arnaldo, *La costruzione sociale del mercato. Studi sullo sviluppo di piccola impresa in Italia*, Bolonia, Il Mulino, 1988.
- Castillo, Juan José, «La informatización de las pequeñas y medianas empresas en España y sus efectos sobre el empleo y la organización del trabajo». Madrid. Facultad de Sociología/Comisión de la CEE (DG-V), 1988. [En prensa bajo el título *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1989.
- , *La división del trabajo entre empresas, industria subterránea y política industrial para las PYMES*, Madrid, CC OO, Gabinete Técnico, 1983.
- Héñandez, Jesús, *Más allá de la sociología*, Madrid, Siglo XXI de España, 1979.
- VV AA, *Opiniones sobre la pequeña y mediana empresa*, Madrid, Ministerio de Industria y Energía, 1984.

## FICHA TÉCNICA

El desarrollo de la investigación se ha abordado por medio de una metodología de carácter cualitativo, a partir de la interpretación de los discursos producidos por los diferentes grupos de discusión, que se realizaron en los meses de marzo y abril de 1990.

Su composición y distribución geográfica fue la siguiente:

1. Madrid. Trabajadores de servicios a otras empresas. Informáticos, técnicos electrónicos, administrativos. Cualificaciones intermedias. Entre 22 y 30 años. Mixto.
2. Madrid. Trabajadores de servicios a personas. Pequeño comercio, mensajeros, encuestadores, administrativos. Bajas cualificaciones. Entre 19 y 24 años. Mixto.
3. Barcelona. Trabajadores industriales. Pequeña manufactura, textil, gráficas, talleres de reparación mecánica. Entre 30 y 45 años. Mixto.
4. Mondragón. Trabajadores industriales. Empresas del Metal. Afiliados a ELA-STV, UGT y CC OO. Entre 40 y 50 años. Mixto.
5. Elche. Trabajadores industriales de empresas del calzado y trabajadores de servicios: gestoría e informática. Actividades semisumergidas. Entre 30 y 45 años. Hombres.
6. Málaga. Trabajadores de servicios a empresas. Delineantes, empresas de servicios a la Administración, servicios de distribución (transporte), contables. Cualificaciones intermedias. Entre 30 y 45 años. Hombres.
7. Jerez. Trabajadores de la construcción y del sector de hostelería. Cualificaciones bajas e intermedias. Entre 28 y 40 años. Hombres.
8. Sevilla. Trabajadores industriales: mecánicos, artes gráficas y construcción. Dos trabajadores de la hostelería. Entre 25 y 40 años. Hombres.

Una vez grabadas las reuniones de grupo y transcritas, se efectuó el estudio individual de cada uno de ellos y posteriormente se elaboró un informe de síntesis del conjunto de los análisis realizados.

**Resumen.** Las transformaciones en las estructuras productivas han llevado a profundos cambios en la estructura de la clase trabajadora. Estas modificaciones han supuesto, entre otros fenómenos, que más de la mitad de los asalariados pertenezcan a empresas de menos de 50 trabajadores. Las características genéricas de las relaciones laborales en estas pequeñas empresas: individualización, paternalismo, autoritarismo empresarial, precarización de las contrataciones y de las condiciones de trabajo, unidas a la escasa implantación de los sindicatos en las PYMES, marcan la necesidad de concretar el conocimiento de estas realidades desde las organizaciones sindicales, así como la adecuación de sus estructuras y pautas de acción sindical hacia este colectivo de trabajadores.

**Abstract.** Transformations in the productive structure have led to profound changes in the working class. These modifications have meant, among other things, that over half of all salaried workers are connected to businesses with fewer than 50 employees. The generic characteristics of labor relations in these small businesses are: individualization, paternalism, management authoritarianism, lack of security regarding hiring and working conditions —along with the limited existence of trade unions in the PYMES. This indicates the need to specify knowledge of these realities from a union point of view and to adapt structures and models of trade union action with an eye to this body of workers.

# Reis

Revista Española  
de Investigaciones  
Sociológicas

## 49

Enero-Marzo 1990

Director  
Luis Rodríguez Zúñiga

Secretaría  
Mercedes Contreras Porta

Consejo de Redacción  
Manuel Castells, Ramón Cotarelo, Juan Díez  
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)  
Tels. 580 70 00 / 580 76 07

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): 4.000 ptas. (45 \$ USA)  
Número suelto del último año: 1.200 ptas.  
(12 \$ USA)

CIS

Centro de  
Investigaciones  
Sociológicas

**Carlota Solé**  
Las clases medias:  
criterios de  
definición

**Benjamín García  
Sanz**  
Población mundial  
y recursos  
alimenticios

**Ramón Ramos  
Torre**  
El calendario  
sagrado: el  
problema del  
tiempo en la  
sociología  
durkheimiana (y III)

**Ander Gurruchaga**  
La problemática  
realidad del Estado  
y de la Nación

**Honorio M.  
Velasco Maillo**  
El folklore y sus  
paradojas

**Alfonso Pérez-  
Agote y Benjamín  
Tejerina**  
Lengua y actor  
social. Un enfoque  
teórico de sus  
relaciones

**Juan José Castillo**  
Informatización,  
trabajo y empleo en  
las pequeñas  
empresas españolas

**Francesc Mercadé**  
Identidad, lengua y  
marco legal en  
Cataluña

**Max Weber**  
La situación de los  
agricultores en la  
Alemania del Este  
del Elba (1892)

**Crítica de libros**

**Datos de opinión**

## Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo

Félix Requena \*

### Introducción

En un mercado de trabajo de competencia perfecta, con libre movilidad instantánea de mano de obra y costes negativos de ajuste entre oferta y demanda, la asignación de los recursos humanos dependería tan sólo de las leyes del mercado, según el modelo de equilibrio neoclásico. Pero tal mercado de trabajo no existe en ningún sitio. Lejos de ello, los mercados reales de trabajo aparecen fragmentados, restringidos, regulados e intervenidos por agentes institucionales y colusivos. Así, la mano de obra sólo es movilizable con arreglo a las limitaciones impuestas por unos costes muy elevados: tiempo, información, comunicación, transporte, intermediación, etc. En tales condiciones, y en ausencia de asignación eficiente procurada por las leyes neoclásicas de mercado, ¿cuáles son los mecanismos ajenos al mercado que, efectivamente, determinan la concreta asignación *ex post* de los recursos humanos? La evidencia muestra que, entre tales mecanismos, uno de los más eficientes es el ejercicio por redes sociales como las de parentesco, amistad y ayuda mutua. El propósito de este artículo es el de analizar y evaluar en qué medida tales redes sociales influyen en la correcta asignación ocupacional de los recursos humanos en los mercados de trabajo.

*Las barreras institucionales:* El mercado real de trabajo dista mucho de semejarse a su modelo neoclásico. Ante todo no existe un único

\* Félix Requena Santos es profesor titular de Sociología en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Málaga.

mercado integrado de trabajo, en cuyo ámbito poder asignar libremente la fuerza de trabajo en función de las modificaciones de los salarios relativos. Por el contrario, la tecnología, y las diversas cuantificables por ella requeridas, impone como necesaria una infranqueable división del mercado en tantos mercados de trabajo compartimentados y estancos como ramas y sectores de la actividad existan.

*Los costes de búsqueda y acceso:* Por si lo anterior fuera poco, el modelo neoclásico ignora igualmente los costes tan elevados del ajuste entre oferta y demanda, que está muy lejos de ser automático. Tales costes son costes en tiempo (el que hay que gastar para examinar las distintas ofertas o demandas), en información (la que hay que recabar para examinar las distintas ofertas o demandas), en comunicación (la que hay que costearse para publicitar las distintas ofertas y demandas), en transporte, etc.; todo ello, por hablar tan sólo de los costes absolutos, es decir, sin pasar todavía a referirnos a los decisivos costes de oportunidad. Tales costes de ajuste entre oferta y demanda de trabajo, o costes de búsqueda y acceso al empleo, contribuyen a encarecer de forma sustancial la movilidad laboral. Estos costes no son homogéneos sino que, como los del transporte de los demás factores de producción, dependen de la distancia (física, económica y social) que separa los puntos entre los que la movilidad se plantea. Ello convierte al mercado de trabajo en análogo a los arcaicos mercados de bienes y servicios que existieron antes de la revolución del transporte: particularistas, minúsculos y desconectados.

*La respuesta social al coste de movilidad:* Tanto por razón de la estratificación del mercado de trabajo, como por razón de los muy elevados costes de búsqueda de empleo, el hecho es que la movilidad de la mano de obra, necesaria para resignar recursos humanos conforme cambien las condiciones del mercado, resulta diferencialmente obstaculizada. Ante este hecho, la respuesta social es la utilización de las relaciones sociales preexistentes como canales de búsqueda y acceso al empleo. Cuando el mercado no puede funcionar, funcionan instituciones tan antiguas como la familia o el grupo de amigos. ¿Por qué?: porque son relaciones sociales que permiten reducir extraordinariamente el coste de la búsqueda. De esta forma, utilizando canales preexistentes, como los de amistad, o parentesco, para fines económicos distintos de los de su habitual funcionalidad extraeco-

## Redes sociales y acceso al mercado de trabajo

nómica, resulta posible tanto hacer pública la demanda de empleo como conocer las ofertas existentes en el entorno inmediato. Por lo demás, y puesto que la clave del funcionamiento del mercado de trabajo reside en su falta de integración, que le condena al particularismo fragmentario, no resulta extraño que el espontáneo remedio paliativo consista en aquellas redes sociales inherentes al particularismo y a la fragmentación sociales: las redes informales de parentesco, amistad y ayuda mutua.

### Redes sociales

El análisis de redes enfatiza las relaciones que conectan la posición social dentro de un sistema (en este caso laboral), y da una visión global de la estructura social y sus componentes. La organización de las relaciones sociales se constituyen, de esta forma, en concepto central del análisis de las propiedades estructurales de las redes, en las cuales interactúan los actores (Knoke y Kuklinski, 1986: 10). Si la acción de los sujetos sólo se analiza por sus implicaciones individuales, fácilmente se olvida cuál es el contexto social dentro del cual el actor está envuelto. No hay que olvidar, pues, que cuando un actor participa en un sistema social involucra a otros actores, los cuales significan puntos de referencia para él.

Una red social es una estructura relativamente invisible, pero al mismo tiempo muy real, en la que están insertos un individuo, una familia o un grupo (Speck y Attneave, 1974: 28). Basándonos en la definición de este concepto, podemos interpretar una red, referida a actores individuales, como «el campo relacional total de una persona; que tiene, por regla general, una representación espacio-temporal. Su visibilidad es baja, pero en cambio posee numerosas propiedades vinculadas con el intercambio de información» (Speck y Attneave, 1974: 31).

La formalidad de las reglas que tienen las redes sociales es muy baja. Lo cual no quita que esté compuesta por las relaciones de muchos actores, algunos de los cuales son conocidos por muchos integrantes de la red. Sin embargo, otros actores tan sólo son un eslabón de enlace entre otros dos actores; siendo el nexo de unión, a menudo, ignorado por los dos actores interconectados<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> De esta forma, A puede conocer a B, y B a C, pero la relación de B con A y C puede ser desconocida para A y para C.

Dado el aislamiento que suponen los grandes mercados de trabajo de las zonas urbanas, frente a las antiguas comunidades más cerradas y útiles para la ayuda mutua, es de mucha utilidad que los habitantes de las ciudades redescubran y reconstruyan los múltiples recursos que sus redes sociales les brindan. En las ciudades existen, al igual que en los pequeños poblados, clanes y tribus. Las redes sociales están compuestas por un actor (individual o colectivo, si se trata de un grupo o núcleo familiar) y por todos los parientes, amigos, vecinos, conocidos, compañeros de trabajo, y todos aquellos que puedan ofrecer ayuda significativa en un momento crítico (y encontrar un empleo lo es).

De esta forma, las redes sociales informales se constituyen en cadenas de movilidad socialmente determinadas que canalizan y encierran la asignación ocupacional, y desmienten la «libre» movilidad de la mano de obra. Tal movilidad no es libre, sino que tan sólo presenta algunos grados de libertad: los permitidos por la red de relaciones informales predeterminadas por el origen (familiar, escolar, urbano, de clase) que inicia cada trayectoria ocupacional.

El proceso de búsqueda de empleo en los mercados de trabajo siempre supone considerables costes para el sujeto que busca. Estos costes se generan, principalmente, por dos razones fundamentales: 1) El hecho de que dentro de una misma ocupación existan muchas diferencias importantes tanto entre los trabajadores, como entre los puestos de trabajo. 2) Los costes fijos que tiene todo empleo hacen que una persona ocupe un mismo puesto de trabajo durante un período de tiempo relativamente largo. Lo que supone que la elección de un puesto y la contratación en el mismo, sea una acción compleja, pues no es un hecho que se repita todos los días. Todo lo cual justifica la realización de gastos en la búsqueda para facilitar la elección y mejorar las condiciones de contratación (Hamermesh y Rees, 1984: 177).

Los costes de acceso a un puesto de trabajo se reducen a los costes de búsqueda. Éstos, están determinados por los gastos necesarios en tiempo (que se deja de percibir un salario), en transporte (desplazamientos hacia las diversas instituciones que pueden contratar), y sobre todo en información. Este último, tal vez, sea el coste determinante, pues si se supiera a ciencia cierta a dónde hay que ir a buscar un empleo y cuándo, el coste de búsqueda sería mínimo, pero como es imposible de saber completamente, el coste siempre será mayor de cero.

La experiencia comparada confirma el efecto reductor de costes

que tienen las relaciones de amistad y parentesco, sea cual sea el sector laboral que abarque el mercado de trabajo en cuestión. En el caso de Estados Unidos, Rees (1966) fue uno de los primeros en comparar la proporción de empleos que se encontraban a través de mecanismos informales. Las fuentes informales incluyen las referencias de otros empleados y otros empleadores, y una serie de informaciones diversas que se encuentran haciendo solicitudes directamente. Rees expone en su trabajo que más de la mitad de los empleos de cuello-blanco se consiguen a través de mecanismos informales; mientras que en los empleos de cuello-azul la proporción aumenta a casi cuatro quintas partes.

Otros estudios ponen de manifiesto argumentos parecidos, por ejemplo, Granovetter (1974: 5) escribe que los estudios sobre los empleos de cuello-azul realizados desde los años treinta hasta los setenta en ciudades americanas de distinto tamaño, estructura económica y condiciones de mercado, tienen en común conclusiones muy similares. Todos muestran que los mecanismos formales de localización de empleo excepcionalmente llegaban a superar el 20% de las colocaciones. Mientras que entre el 60-90%, según los casos, se encontraban de manera informal. Principalmente a través de amigos y parientes, y también por solicitud directa. En una revisión posterior de los estudios sobre mercado de trabajo en Estados Unidos (Granovetter, 1983), calcula que entre un sexto y la mitad de todas las personas que acceden contratados a un nuevo empleo, lo hacen gracias a contactos personales con individuos que ya están en esos mismos puestos de trabajo.

Siguiendo esta misma línea, Paul Osterman (1983) demuestra la operatividad de los métodos informales de acceso al empleo, entre los jóvenes norteamericanos de raza blanca. «La mayor parte de los empleos se encuentran a través de contactos personales de amigos y parientes». Variando la efectividad de los parientes y de los amigos del mercado de trabajo, respectivamente. Es mucho más probable que los trabajos secundarios se encuentren a través de amigos. El elevado número de amigos que poseen los individuos que se encuentran en un trabajo del segmento secundario confirma el carácter informal de estos trabajos (poca formación, salarios bajos, eventuales, inestables, etc.). Sin embargo, existe una probabilidad muy alta de que los trabajos en empresas del segmento primario se encuentren a través de parientes, y seguramente hay más parientes que amigos en el trabajo. Este hecho confirma también las características

de este tipo de empresas, a las que les interesa la estabilidad, por ello los amigos, algunas veces no son buenas fuentes de referencias, siendo mejor las de los padres y parientes, porque éstos pueden ejercer algún tipo de control. Control que tiene ventajas tanto para los empleadores como para los solicitantes: los empleadores logran una cierta selección por medio de los empleados que dan las referencias, quienes seguramente no recomendaría a personas que puedan perjudicar su posición en la empresa. Por otro lado, los solicitantes obtienen mucha información sobre la empresa y las condiciones de trabajo; información que por métodos formales sería casi imposible de conseguir. «Está claro que parte de la respuesta a la pregunta de cómo entran los jóvenes en un mercado de trabajo tan denso, y cómo se abren paso dentro de él, es que se mueven a través de canales por los que ya ha viajado gente que conocen» (Osterman, 1983: 257). También, la mayor o menor eficiencia de los contactos personales varían en función del estatus y de las características étnicas del individuo. Los individuos de minorías étnicas para encontrar mejores empleos tenían que recurrir normalmente a las oficinas de empleo, pues sus contactos sólo les llevan a empleos sin posibilidades de carrera. Así, a medida que desciende el estatus, o se trata de minorías, es mayor el uso que se hace de los servicios estatales de empleo.

En el caso británico, Margaret Grieco (1987) muestra cómo las redes familiares son un importante recurso para obtener información sobre las vacantes de una empresa. Cuáles son los roles que desempeñan los miembros de la red familiar en la organización del empleo. Investiga diversos aspectos en los que las relaciones familiares son importantes en las oportunidades de empleo de las personas. En su trabajo *Keeping it in the family*, demuestra con la metodología de redes sociales que las oportunidades económicas están muy influenciadas por la pertenencia a grupos de parentesco concretos. La creencia generalizada es que los modernos mercados de trabajo operan sobre la base de una orientación universalista, mientras que en la realidad los mecanismos particularistas continúan jugando un papel muy importante en la asignación laboral. Las redes de parentesco continúan funcionando en las modernas sociedades occidentales, y proporcionan soporte de ayuda e información vital para el acceso al mercado de trabajo. Los individuos se mueven mejor en las cadenas de vacantes a través de redes sociales.

Recientemente, un riguroso trabajo realizado en Holanda por Boxman y Flap (1990) pone de manifiesto la importancia que tienen

## Redes sociales y acceso al mercado de trabajo

las redes personales en la velocidad de acceso al empleo y en la cualidad de los mismos. Basados en el estudio longitudinal en el que preguntaron, en un tiempo T1, a una muestra de 365 respondentes que habían terminado recientemente sus estudios profesionales, y a 224 en un tiempo T2 (un año más tarde) por sus redes sociales. De los que buscaban un puesto de trabajo, el 23% de los empleos, independientemente de la formación y del tipo de empleo, se encuentra a través de relaciones personales; mientras que la contratación directa realizada por los empleadores apenas si llega al 17%; sin embargo los anuncios en la prensa se evidencian como una fuente muy fructífera para localizar empleos. En cambio las agencias públicas de empleo apenas si proporcionan el 3% de las colocaciones.

Frente a esta evidencia, las relaciones personales se muestran como uno de los *cauces* por excelencia a la hora de conectar oferta y demanda de puestos de trabajo. En el contexto urbano de las sociedades posindustriales, las redes sociales cumplen una importante función como soporte emocional e instrumental, de compañerismo y ayuda mutuos. Al mismo tiempo que reducen significativamente los altísimos costes de la búsqueda y el acceso a un empleo, generan una serie de controles sociales que logran una mayor eficiencia del individuo en su puesto de trabajo.

## Metodología

Exponemos a continuación los resultados de la encuesta realizada en febrero de 1989 a una muestra de 609 personas. El universo ha sido la población de la ciudad de Málaga que tenía las siguientes características: ambos sexos, con edades comprendidas entre 16 y 65 años que pertenecen a la población activa o bien están jubilados.

El nivel de confianza que utilizamos fue el del 95% ( $2\sigma$ ) y el error estimado, para el caso más desfavorable, fue de  $\pm 4,05\%$ .

- El cuestionario se articuló en los siguientes bloques de preguntas:
- 1.º Características sociodemográficas.
  - 2.º Preguntas sobre las redes subjetivas.
  - 3.º Preguntas sobre las redes usadas realmente en la búsqueda y acceso al empleo.
  - 4.º Preguntas referentes al mercado de trabajo.
  - 5.º Pequeña referencia al ocio.

## El acceso al empleo

El acceso al empleo se divide en dos partes claramente diferenciadas y que en muchos casos no coincide (sobre todo en el caso de los más jóvenes): la forma de buscar empleo y la forma de encontrarlo. En muchos casos se anda buscando un empleo por camino equivocado, pues así lo confirman los datos sobre la forma de encontrarlo. Este trabajo trata de evidenciar las discrepancias y diferencias entre la búsqueda y el encuentro de un puesto de trabajo en un mercado de trabajo cada día más agresivo.

### 1. Mecanismos de búsqueda de empleo

Los parados, ya se trate de los que han trabajado antes, o bien de los que incorporan por primera vez al mercado de trabajo, buscan empleo a través de diferentes canales. Esto se debe fundamentalmente a que buscar a través de un solo canal se percibe como insuficiente en un mercado de trabajo como el actual. Por este motivo, en el cuestionario, a la pregunta «¿de qué forma está buscando trabajo?» se daba la posibilidad de contestar hasta tres respuestas. Respuestas que el entrevistador ponía por orden según la mayor o menor esperanza que el respondente tuviera en la efectividad de la gestión, en la 1.ª, 2.ª ó 3.ª respuesta (1.ª respuesta mayor esperanza de encontrar empleo por ese camino).

Las formas de búsqueda fueron las que se muestran en la tabla 1. A la vista de esta tabla de frecuencias vemos que la más alta es la categoría «a través de amigos» (31,3%), respuesta correspondiente al método en el que se tiene puestas mayores esperanzas de encontrar empleo; incluso es mayor esta categoría que la de los propios familiares. El siguiente porcentaje en orden decreciente es el de la oficina de empleo. Esto se debe sin duda a la obligatoriedad que representa este canal oficial de búsqueda, sin embargo se aprecia cómo aumenta la poca esperanza puesta en este tipo de búsqueda. Porcentaje (el del INEM) que no resulta tan alto si se lo compara con los canales informales sumados conjuntamente (26.3 de familiares + 31.3 de amigos = 57.6%) en la primera respuesta, es decir en la que tienen puestas los respondentes las mayores esperanzas. La encuesta FIES-79 (1981: 57) muestra conclusiones muy parecidas: la gestión realizada a través de familiares y amigos con influencia re-

## Redes sociales y acceso al mercado de trabajo

TABLA 1. Frecuencias de las formas de búsqueda

Forma de búsqueda	Respuestas		
	1.ª resp.	2.ª resp.	3.ª resp.
A través de familiares .....	26.3	14.9	14.3
A través de amigos .....	31.3	35.1	9.5
Mirando anuncios de prensa .....	7.1	10.8	26.2
Mirando otros anuncios .....	—	5.4	2.4
Oficina de empleo .....	27.3	23.0	35.7
Preparando oposiciones .....	1.0	2.7	2.4
Yendo personalmente al centro de trabajo .....	7.1	6.8	9.5
Otros .....	—	1.4	—
TOTAL .....	100.0	100.0	100.0
N=	(99)	(74)	(42)

presenta la forma más eficaz (38%) de acceder a un empleo, seguida de la oferta directa a las empresas y de la gestión de otros trabajadores.

Comparando nuestros datos de formas de búsqueda con los de otros estudios realizados en España tenemos el cuadro 1. En el que se aprecia una pauta generalmente establecida: los mayores porcentajes recaen sobre las formas de búsqueda que aplican las relaciones personales. Esta tónica general no varía demasiado si se hace diferencia entre los que buscan por primera vez y los que ya han trabajado antes. En el cuadro que comentamos, sólo existe una nota discordante: los datos que muestra la Encuesta de Población Activa, en donde el canal de búsqueda más utilizado (según esta fuente) sería la oficina de empleo, quedando muy lejos de ésta la proporción de los que buscan a través de relaciones personales. No es casual la relación existente entre el hecho de que inscribirse en la oficina de empleo sea obligatorio para percibir determinados tipos de prestación social (seguro de desempleo, por ejemplo), y que la EPA sea una fuente oficial.

Si se cruza la forma principal de búsqueda por los dos grandes grupos de edad que se identifican con los jóvenes y los adultos (cuadro 2), se ve que los actualmente desempleados, independientemente de la edad que tengan, usan prácticamente los mismos procedimientos de búsqueda; donde el principal es el de las relaciones

CUADRO 1. Formas de búsqueda de empleo según varias fuentes

Forma princ. de búsqueda	Fuentes						
	Sáez Fernández			Encuesta propia Málaga 1989			
	1976		1979	Est. Cast. León		1.º emp.	
Han trab.	1.º emp.	Han trab.	1.º emp.	EPA 1987	Han trab.	1.º emp.	
Of. de empleo.....	24.9	8.0	52.5	24.2	83.1	24.6	46.2
Otros cauces:							
— Rel. personales.....	56.4	59.4	37.6	53.6	9.9	56.5	38.5
— Anuncios.....	0.4	1.3	0.2	0.6	4.7	7.4	15.3
Resto.....	18.3	30.0	9.7	21.6	2.2	11.5	—
TOTAL.....	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTES: Sáez Fernández, 1981: 275; EPA, 3.º trimestre 1987; Estudio de Castilla y León, 1987: 181; elaboración propia.

## Redes sociales y acceso al mercado de trabajo

CUADRO 2. Forma de búsqueda de empleo según juventud/madurez

Forma principal de búsqueda	Jóvenes-Adultos	
	16 a 30 años	31 a 65 años
A través de:		
1. Oficina de empleo.....	28.3	26.4
2. Otros cauces:		
— Familia.....	39.1	15.1
— Amigos.....	19.6	41.5
— Prensa.....	8.7	5.7
Resto.....	4.3	11.3
TOTAL.....	100.0	100.0
N=	(46)	(53)

Chi-cuadrado = 13.6222.

D. F. = 5.

p < 0.0182.

personales. Sin embargo, si se desagrega la categoría relaciones personales y se establecen diferencias entre la familia y los amigos, se aprecia con nitidez que los jóvenes utilizan con mayor frecuencia los canales familiares, mientras que los adultos utilizan más los canales de la amistad. Esto se debe a la estructura de las relaciones sociales en cuanto a poder se refiere. El joven con los únicos individuos con los que se relaciona que tengan más poder e influencia que él, son aquellos sujetos con los que se relaciona a través de la vía del parentesco. Mientras que los más adultos, han tenido mayores posibilidades de generarse contactos con no familiares; abriendo así sus contactos fuera del entorno puramente familiar. Otra conclusión es que un mayor conocimiento y experiencia dentro del mercado de trabajo inclinan a los interesados a ver como más operativos el uso de los canales de la amistad que los canales familiares. Del mismo modo que los mecanismos institucionales o formales tienden a reducirse con la experiencia en el mercado de trabajo.

Concretamente, el incremento entre los jóvenes y los adultos en los canales de búsqueda en base a la familia y a la amistad es de  $\Delta -24\%$  y  $\Delta +21.9\%$  respectivamente.

## 2. Mecanismos de acceso al empleo

De nada o muy poco serviría saber cuáles son los principales canales de búsqueda si no se los estudia junto con los mecanismos efectivos a través de los cuales se accede a un puesto de trabajo. Analizaremos estos mecanismos y el peso relativo que presentan frente a los canales de búsqueda.

Hemos considerado no solamente a los que encuentran un empleo por cuenta ajena, sino que también se ha querido recoger a los que se instalan de forma autónoma o asociados con otros, es decir, los que se autoemplean. En ambos casos se trata de introducciones al mercado de trabajo.

A la vista de las frecuencias que se exponen en las tablas 2 y 3, se aprecia claramente que los mecanismos informales tienen un peso mucho mayor.

En el caso de los empleos por cuenta ajena la proporción es algo más del doble, es decir, en un 30.4% de los casos los empleos se encuentran mediante canales formalizados (INEM, oposiciones, etc.), mientras que en un 61.5% se accede a ellos a través de mecanismos informales (familia, amistad, parentesco, etc.). Mayor proporción se da incluso cuando se trata de instalarse por cuenta propia (el 5.6% usa canales formalizados, y el 46.7% canales informales).

Pero hay que matizar la afirmación de que la mayoría de los

**TABLA 2. Frecuencia de las formas de conseguir empleo**

Forma de consecución	%	Total parc.
1. Canales oficiales	2.2	30.4
— INEM.....	23.9	
— Oposiciones.....	4.3	
TOTAL c. oficiales.....	21.7	61.5
2. Canales informales	23.9	
— Familia.....	15.9	
— Amigos.....	8.1	
— Personalmente.....	100,0	
TOTAL c. informales.....	(372)	
3. Otras formas.....		
TOTAL.....		N=

Félix Requena

## Redes sociales y acceso al mercado de trabajo

**TABLA 3. Frecuencia de las formas de conseguir instalarse por cuenta propia**

¿Quién le ayudó a instalarse?	%	Total parc.
1. Ayudas a través de canales formales		
— Ayudas oficiales.....	—	
— Préstamos bancarios.....	5.6	
TOTAL c. oficiales.....		5.6
2. Ayudas a través de canales informales		
— Familia.....	41.0	
— Amigos.....	6.7	
TOTAL c. informales.....		47.7
3. Nadie.....	46.7	
TOTAL.....	100,0	
N=	(90)	

puestos de trabajo se consiguen informalmente. De esta forma si vemos el cuadro 3 se aprecian las diferencias que existen en la forma de acceso según el nivel educativo que requiere la ocupación de que

**CUADRO 3. Forma de encontrar empleo según el nivel educativo**

Forma de encontrar empleo	Nivel educativo				
	Analf. prim. incom.	Prim. EGB	BUP FP	Univ. G. Medio	Univ. G. Sup.
1. Canales formales					
— INEM.....	2.8	—	5.3	2.4	9.5
— Oposiciones.....	2.8	20.9	24.6	46.3	76.2
— Prensa.....	2.8	3.8	5.3	7.3	4.8
TOTAL c. oficiales.....	8.4	24.7	35.2	56.0	90.5
2. Canales informales					
— Familia.....	16.9	26.4	26.3	14.6	—
— Amigos.....	35.2	26.3	19.3	12.2	—
— Personalmente.....	29.6	14.3	12.3	9.8	4.8
TOTAL c. informales.....	81.7	67.0	57.9	36.6	4.8
3. Otras formas.....	9.9	8.3	6.9	7.4	4.7
TOTAL.....	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N=	(71)	(182)	(57)	(41)	(21)

Chi-cuadrado = 102.2624.  
D. F. = 36.  
p < 0.0000.

se trate. La efectividad de los canales informales disminuye de forma directamente proporcional al incremento del nivel educativo que requiera la ocupación. Por el contrario, la efectividad de los canales informales aumenta cuando disminuye el nivel educativo requerido para una ocupación.

Por otra parte, si comparamos los mecanismos de acceso al empleo distinguiendo entre los jóvenes (16 a 30 años) y adultos (31 a 65 años); es decir, los que ingresaron en el mercado de trabajo antes de la última crisis (1973), y los que entraron después (véase cuadro 4). Se ve que aunque la proporción de individuos que accede al mercado de trabajo por mecanismos informales es alta en todos los casos, sin embargo los que entraron después de la crisis (los más jóvenes) es mayor aún.

CUADRO 4. Formas de encontrar empleo según juventud/madurez

Forma de encontrar empleo	Jóvenes-Adultos	
	16 a 30 años	31 a 65 años
A través de:		0.7
1. Canales oficiales	6.3	26.7
— INEM .....	15.8	4.3
— Oposiciones .....	4.2	31.7
— Prensa .....	26.3	
TOTAL c. oficiales .....	27.3	19.9
2. Canales informales	28.4	22.4
— Familia .....	9.5	18.1
— Amigos .....	65.2	60.4
— Personalmente .....	8.5	7.9
TOTAL c. informales .....		
3. Otras formas .....	100.0	100.0
	(95)	(277)
TOTAL .....		
N=		

Chi-cuadrado = 23.5892.  
D. F. = 9.  
P < 0.0050

## Redes sociales utilizadas en la búsqueda de empleo

En primer lugar hay que enfatizar que las redes sociales que se exponen en este apartado como consecuencia de la aplicación de un cuestionario, no son las redes sociales que tiene cada individuo concreto que posee determinados atributos: edad, sexo, ocupación, etc.; sino las proporciones de relaciones que un colectivo que tiene esos atributos ha usado para obtener un fin concreto y determinado. En este caso encontrar un empleo.

En este trabajo la composición de las redes se ha articulado a través de cuatro tipos de vínculos fundamentales: los que se establecen a través de la familia y el parentesco; las relaciones de vecindad; amistad y, por último, las relaciones con los compañeros de trabajo.

Según la tipología de redes sociales que establecen D. Knoke y J. H. Kuklinsky (1986: 15-16), las redes que se establecen como soporte de ayuda en caso de necesidad son del tipo instrumental. Es decir, son redes sociales que proporcionan seguridad, bienes, servicios o información. Dentro de las redes de este tipo la primera gran diferencia que conviene establecer para exponer las redes usadas en la búsqueda y consecución de empleo es la que se evidencia entre las redes sociales subjetivas, aquellos individuos a los que el sujeto cree que podría recurrir en caso de necesidad; y las redes sociales objetivas, aquellas formadas por las personas a las que *realmente* se les pide ayuda en caso de necesidad. A su vez éstas se pueden diferenciar (en el caso del acceso al mercado de trabajo) en las que usan los sujetos que están buscando y las que usan los que ya han encontrado empleo.

### 1. Redes sociales subjetivas

Dentro de este tipo de redes, como en todas, se pueden diferenciar sub-redes según el sentido de la relación. En este trabajo, para hacer el discurso más didáctico, hemos diferenciado entre redes *de salida*, que son aquellas cuyo sentido es desde el sujeto al resto de los individuos de la red (el sujeto solicita algo de los otros), y redes *de entrada*, que son aquellas en la que el sentido es desde el resto de los individuos de la red hacia el sujeto (el sujeto es requerido por los otros).

En este tipo de redes instrumentales, según los datos que evidencia la encuesta, la composición principal está formada por las relaciones de parentesco y de amistad, mientras que las relaciones de vecindad y la de los compañeros de trabajo es algo menor. En casi todos los casos el número de individuos de la red más cercanos al sujeto es pequeño: oscila entre uno y cinco individuos por cada tipo de relación. De forma que si se los multiplica por los cuatro tipos de relaciones establecidas, la red prototipo oscilará entre cuatro y veinte personas.

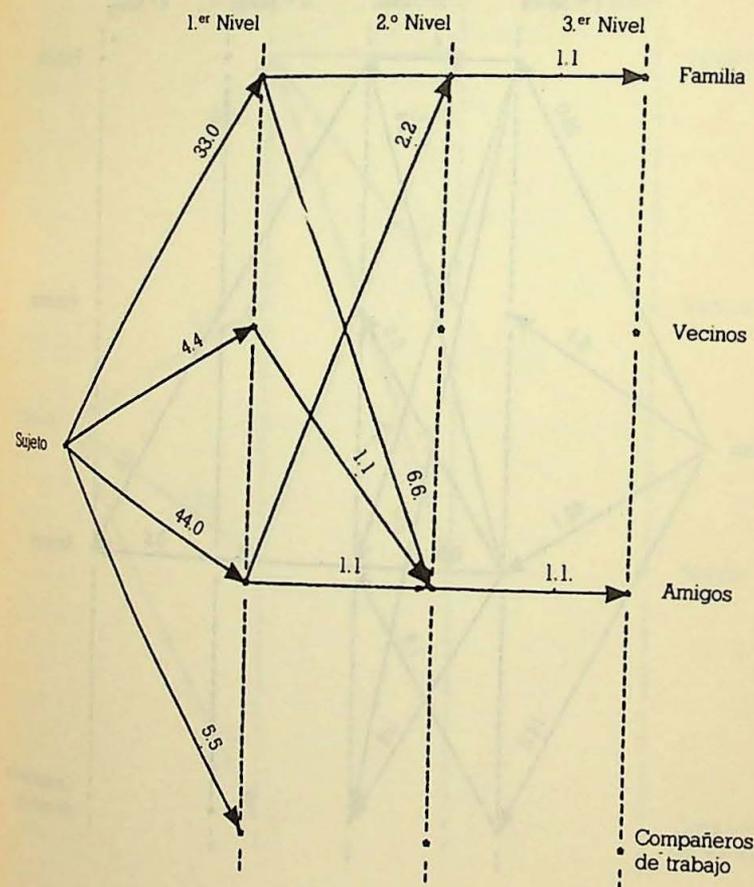
## 2. Redes objetivas

Respecto a las redes que realmente se usan, nos hemos centrado en las redes de salida. Es decir, aquellas en las que el sujeto requiere ayuda, servicios o información referente a un empleo, de otros individuos de su red. Estas redes las estudiamos por separado según estén buscando o ya hayan encontrado empleo.

En la figura 1 se muestra una representación gráfica de los tipos de relación de los que buscan empleo y los niveles por los que ésta tiene que atravesar hasta llegar a la persona que requiere ayuda de ella. En los individuos que buscan empleo solamente se han evidenciado tres niveles, o personas intermedias, por las que tiene que pasar el requerimiento o solicitud de ayuda. Como es de esperar, siempre el primer nivel es el más íntimo, y a los restantes se tiene acceso siempre a partir del primero. Sin embargo, la mayoría de las veces (un 86,9%) solamente se agota un primer nivel. Es decir, se pide ayuda a aquellas personas con las que se tiene contacto inmediato, independientemente del tipo de relación que se tenga con ella (familia, amistad, vecindad, etc.). En un 11% de los casos se accede a un segundo nivel de la red, y tan sólo en un 2,2% se accede al tercer nivel de ayuda. A partir de estos datos se observa una red muy unida en el primer nivel de relación y poco unida en los niveles segundo y tercero.

En la figura 2 se representa la red de salida de los que ya han encontrado trabajo y manifestaban haber solicitado ayuda a personas concretas para encontrarlo. En este caso se evidenciaron cuatro niveles. El 90,2% solicita ayuda al nivel más cercano. Donde las dos relaciones más fuertes son la familia y la amistad; y las más débiles, la vecindad y los compañeros de trabajo. El 8,8% usa el primer nivel de relación como intermediario entre él y el nivel siguiente

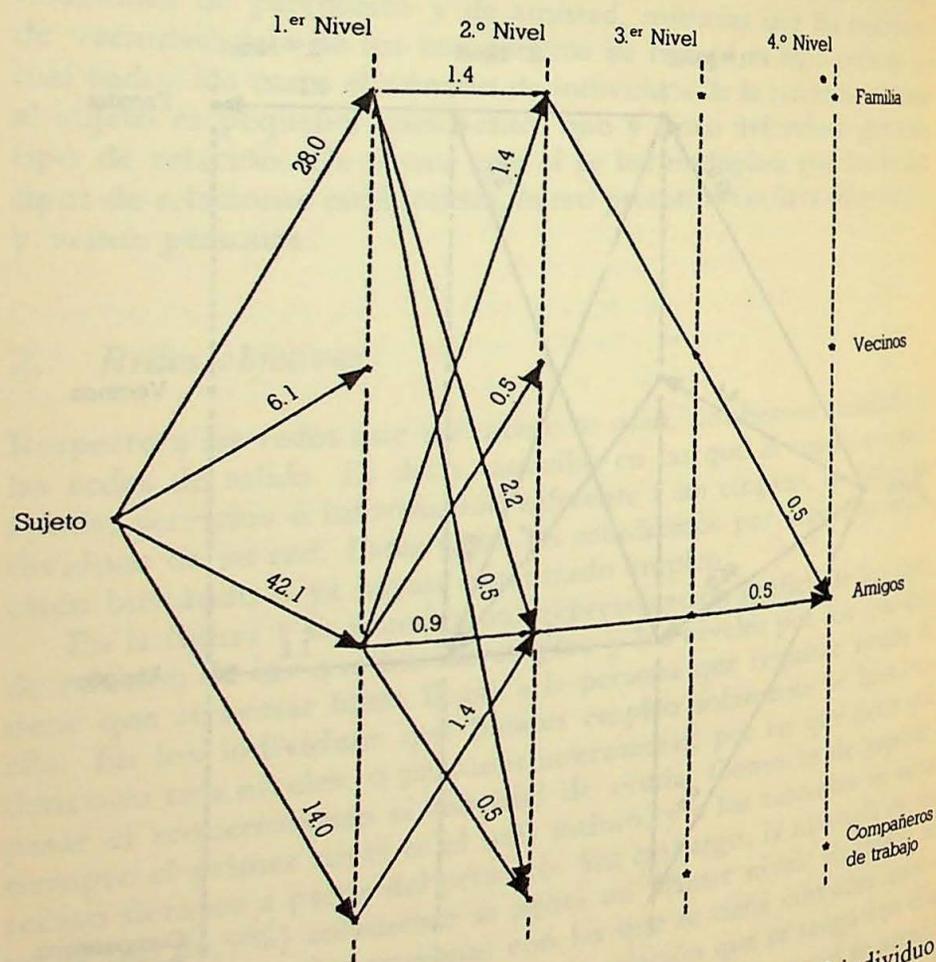
FIGURA 1. Red de salida según el tipo de relación y los niveles de relación de los que buscan empleo (%)



(diversificándose éste entre familia, amistad y compañeros de trabajo). Y sólo un 1% agota los cuatro niveles de relación en su red de salida de consecución de empleo.

La visión conjunta de las figuras 3 y 4 muestra redes diferentes según se trate de individuos jóvenes o adultos. La red de los jóvenes que solicitan ayuda en la consecución de empleo es mucho menos densa que la de los más adultos que solicitan esa misma ayuda para conseguir empleo. Esta diferencia se debe principalmente a dos motivos:

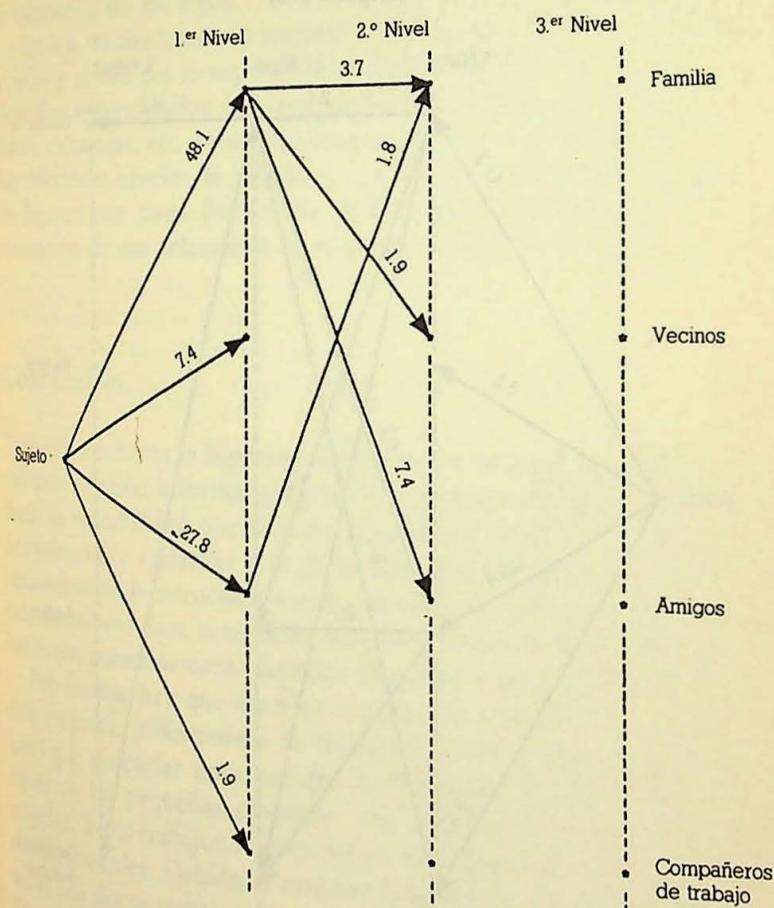
FIGURA 2. Red de salida según el tipo de relación y los niveles de relación de los que han encontrado empleo (%)



1.º: las redes aumentan de densidad con la edad del individuo (las proporciones de contactos en los 2.ºs y 3.ºs niveles es mayor en los más adultos que en los jóvenes). A medida que aumenta la edad del sujeto, éste tiene más probabilidades de realizar contactos, y por tanto, aumentar el tamaño de su red.

2.º: la mayor densidad de la red en los individuos de mayor edad muestra más comprensión y conocimiento de las relaciones operativas en el mercado de trabajo. En general la posibilidad de generar contactos, e instrumentalizarlos, aumenta con la edad. Por otra parte, si diferenciamos entre los que buscan y los que

FIGURA 3. Red de salida según el tipo de relación y los niveles de relación de los jóvenes (16 a 30 años) que han encontrado empleo (%)

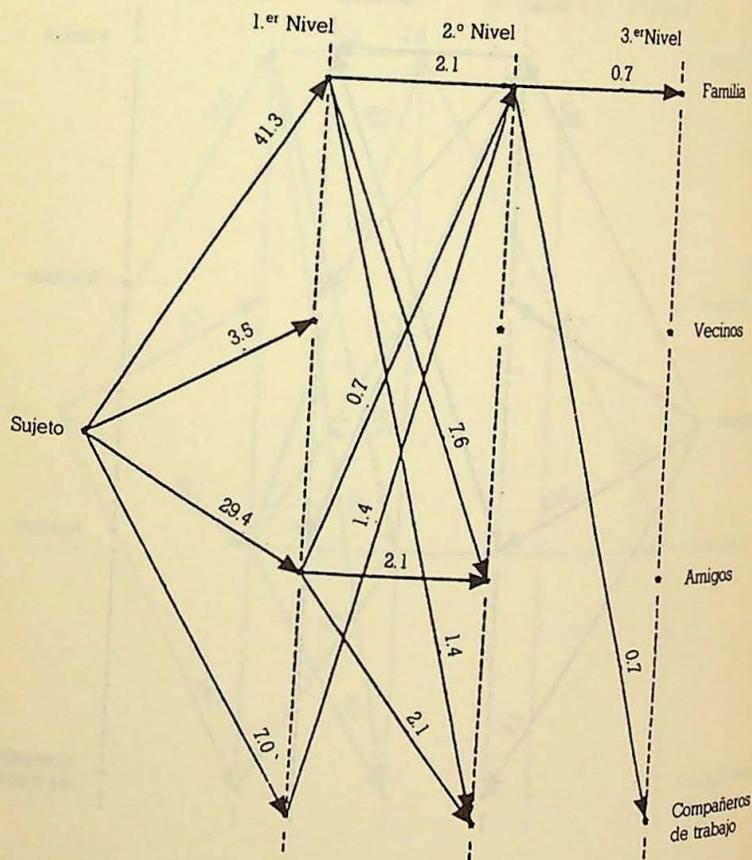


encuentran empleo por sexos, tenemos las siguientes variaciones en las redes:

1.º: las redes menos densas se dan entre los que buscan empleo, es decir, aquellos que todavía no se han integrado en el mercado de trabajo. Dentro de este grupo apenas si se dan diferencias de densidad de red entre los sexos. Tanto los varones como las mujeres agotan la mayoría de los contactos en un primer nivel de relación.

2.º: los que ya se han integrado en el mercado de trabajo muestran unas redes más densas que los que buscan. Esto pone de manifiesto el mayor conocimiento sobre ese mercado de trabajo. Den-

FIGURA 4. Red de salida según el tipo de relación y los niveles de relación de los adultos (31 a 65 años) que han encontrado empleo (%)



tro de este colectivo sí que se aprecia diferencia sustancial entre los sexos. Los hombres presentan una red más densa que las mujeres. Mientras que los varones se distribuyen en un 81% en un primer nivel de relación, un 17,8% en un segundo nivel y un 1,2% en el tercero; en las mujeres la red se concentra un 87% y un 13,2% en los niveles primero y segundo respectivamente, sin alcanzar el tercer nivel de relación.

Se confirma así el análisis de E. Bott (1990) que ponía de manifiesto que en las familias de Londres el principal contenido de las redes de los varones es el de los asuntos relacionados con el empleo

y el trabajo (y la diversión), mientras que las redes de las mujeres van encaminadas, fundamentalmente, a los asuntos del hogar y de la educación de los hijos.

En los resultados de la encuesta, se aprecia cierta relación entre el ocio y el uso del tiempo libre en la generación de redes sociales. Aquellos entrevistados que emplean más tiempo en la asistencia a bares, cafeterías, etc. presentan redes más densas y distribuidas entre los diferentes niveles de relación, que los que no asisten a este tipo de lugares con tanta frecuencia. Éstos, muestran una mayor concentración de sus relaciones en el primer nivel de relación.

### Conclusión

Todo ello confirma la hipótesis del capital relacional, que presupone que cada relación informal proporciona una ventaja ocupacional. Es decir, la rentabilidad que supone invertir en relaciones informales. Se evidencia la variación y la dificultad que suponen las diferentes ubicaciones en la estructura social, así como la ubicación en el mercado de trabajo para componer mayores y más densas redes de relación que posteriormente faciliten el acceso a un puesto de trabajo.

Por último, hay que tener en cuenta que según sea la naturaleza de la empresa, y del puesto de trabajo, donde se busque el empleo habrá que potenciar unos canales de búsqueda u otros. Las condiciones en las pequeñas empresas son mucho más paternalistas y relajadas. Estos trabajos se encuentran casi siempre a través de contactos personales. Debido al carácter familiar de estas pequeñas empresas, los pocos trabajos vacantes van a parar a parientes y amigos (Osterman, 1983: 251) (entre los cuales seguro que hay algún pariente). Sin embargo en otro tipo de empresas, por ejemplo, las empresas públicas, organismos estatales, etc., el procedimiento de acceso es, casi siempre, a través de canales oficiales muy formalizados: convocatorias públicas de empleo, rígido sistema de oposiciones, titulaciones, etc. Estos serían los dos extremos de un largo *continuum* entre los cuales se encuentran los términos medios formados por la mayoría de las empresas que componen el mercado laboral.

Los canales de acceso serán diferentes en función del tipo de trabajo que se busque (Osterman, 1983: 256). Si usamos la clasificación de mercados de trabajo primario y secundario, habrá que decir que es mucho más probable que los trabajos secundarios se

encuentren a través de amigos, mientras que los trabajos primarios se suelen encontrar a través de los parientes y familiares. En lo que se refiere a España, existe una particular estructura del mercado de trabajo, donde la gran mayoría de las empresas son de reducido tamaño. Una estructura ocupacional de estas características tiene importantes efectos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo: los puestos de trabajo se definen mal en cuanto a las profesiones exigidas, impidiendo en muchos casos que la selección del personal se realice de forma adecuada. Esto tiene como resultado pésimos ajustes entre oferta y demanda de empleo. Lo que hace que las redes sociales contribuyan considerablemente en la consecución de empleos en un mercado laboral como el español, donde más del 90% de las empresas tienen plantillas inferiores a cincuenta empleados, que agrupan la mitad del volumen total de ocupados.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, S.; Waton, A.; Parcell, K.; Wood, S. (1986), *The experience of unemployment*, Londres, Macmillan Press.
- Arribas Macho, J. M. y González Rodríguez, J. J. (1987), *La juventud de la colonia. Estudio sociológico de la juventud de Castilla y León*, Valladolid, Junta de Castilla y León.
- Becker, Gary S. (1987), *El capital humano*, Madrid, Alianza.
- Bonino, J. J. (1986), «El funcionamiento del mercado de trabajo. La segmentación como base teórica para el diseño de una política laboral», Tesis Doctoral, Universidad de Málaga.
- Borja, Iván (1981), *Sociological perspectives on labor markets*, Nueva York, Academic Press.
- Burr, Elizabeth (1980), *Familia y red social*, Madrid, Taurus.
- Burman, E. y Flap, H. (1980), «Social capital and occupational chances», comunicación presentada en el XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid, 9-11 julio.
- Huobda, J. (1974), *Manual de técnicas de investigación social*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.
- Hurt, Ronald S. (1977), «Positions in multiple network systems, Part one: A general conception of stratification and prestige in a system of actors and a social typology», en *Social Forces*, núm. 56, pp. 106-131.

#### Redes sociales y acceso al mercado de trabajo

- Centro de Investigaciones Sociológicas (1986), *Condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid, CIS.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- FIES-79 (1981), «Los trabajadores en paro» *Papeles de Economía Española*, núm. 8, pp. 40-66.
- Fischer, Claude S. (1982), *To dwell among friends. Personal networks in town and city*, Chicago, Chicago University Press.
- Fombrun, Charles J. (1983), «Attributions of power across a social network», *Human Relations*, núm. 36 (6), pp. 483-508.
- Freeman, L. C. (1979), «Centrality in social networks: conceptual clarification», *Social Networks*, núm. 1, pp. 215-239.
- Garrido Medina, Luis (comp.) (1986), *Reparto de trabajo y crisis social*, Madrid, Fundación Pablo Iglesias.
- Granovetter, M. (1974), *Getting a job: a study of contacts and careers*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- , (1983) «Labor mobility, internal labor markets and job matching: a comparison of sociological and economic approaches», mimeo, Departamento de Sociología, State University of New York at Stony Brook.
- Hamermesh, D. H.; Rees, A. (1984), *Economía del trabajo y los salarios*, Madrid, Alianza.
- Instituto Nacional de Estadística (1987), *Encuesta de Población Activa*, resultados detallados, tercer trimestre, Madrid, INE.
- , (varios años), *Encuesta de Población Activa*, Madrid, INE.
- Knoke, David; Kuklinsky, John, H. (1986), *Network analysis*, Beverly Hills, (Calif.), SAGE.
- Malo de Molina, J. L. (1985), «Desempleo y rigidez del mercado de trabajo en España», *Boletín Económico del Banco de España*, pp. 22-40.
- Osterman, Paul (1980), *Getting started: the youth labor market*, Cambridge, (Mass.), MIT Press.
- , (1983), «La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes», en Piore, M. J. (comp.), *Paro e inflación*, Madrid, Alianza, pp. 246-260.
- Paci, Massimo (comp.) (1980), *Famiglia e mercato del lavoro in una economia periferica*, Milán, Franco Angeli.
- Rees, A. (1966): «Information networks in labor markets», *American Economics Review*, núm. 56 (2), pp. 559-66.
- Requena Santos, Félix (1989): «El concepto de red social», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 48, pp. 137-52.
- , (1990a), «Algunas consideraciones sobre la integración en el mercado de trabajo», *Anuario de la UNED*, núm. 4, pp. 345-64.
- , (1990b), «Social networks and the labour-market: an analytical pattern of the change in labour structures», *Social Networks*, (en prensa).
- Sabel, C. F. (1985), *Trabajo y política. División del trabajo en la industria*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

- Sáez Fernández, Felipe (1981), «Movilidad laboral y servicios públicos de empleo en España», *Papeles de Economía Española*, núm. 8, pp. 270-281.
- Speck, Ross y Attneave, Carolyn (1974), *Redes familiares*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Toharia, Luis (comp.) (1983), *Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza.

**Resumen.** Este artículo pone de manifiesto la operatividad de las redes sociales como mecanismos de búsqueda y acceso al empleo. El trabajo está basado en una encuesta realizada en la ciudad de Málaga en 1989. Para ello se estudian las redes personales que se evidencian como diferentes según se trate de búsqueda o de acceso. En el transcurso del análisis se ponen de manifiesto las diferentes redes sociales en función de las características de los sujetos que pertenecen a ellas. Estas relaciones sociales permiten reducir extraordinariamente el coste de la búsqueda, movilidad o integración en el mercado de trabajo.

**Abstract.** This article focuses on the workability of social networks as mechanisms in the search for and access to employment. It is based on a survey carried out in the city of Málaga in 1989. Personal networks were used, and are differentiated according to search or access. The analysis brings out the different social networks vis-à-vis the characteristics of the subjects included in them. These social relationships allow for an extraordinary reduction in the cost of search, mobility or integration into the job market.

# La prosopografía, o la historia social en singular plural

El interés de las biografías colectivas para un planteamiento histórico de la movilidad social en las sociedades industriales

Jean-Paul Burdy \*

## De la biografía a la prosopografía

El género biográfico («Especie de historia que tiene como objeto la vida de una sola persona», decía Littré en una definición ambigua<sup>1</sup>) ha sido entendido a partir de los años treinta, y en la estela de la Escuela de los *Annales*<sup>2</sup> como modelo de la historia tradicional, manchada de una desviación hagiográfica, excesivamente sensible a la cronología y a la psicología de los «grandes hombres». Pero la ambición de dar cuenta del pasado en su totalidad ha llevado a los historiadores, desde hace un decenio, hacia la biografía, si bien con una dimensión colectiva nueva en Historia Social: la prosopografía. La prosopografía<sup>3</sup> consiste en elaborar noticias biográficas indi-

\* La prosopographie, ou l'histoire sociale au singulier pluriel», traducción de Alberto Villalba Rodríguez.

\* Jean-Paul Burdy, historiador. Centre Pierre Leon d'histoire économique et sociale, (Université Lumière-Lyon 2) e Institut d'Etudes Politiques de Grenoble.

<sup>1</sup> Émile Littré, filólogo, autor de un gran *Dictionnaire de la langue française*, (1863-1872).

<sup>2</sup> Escuela histórica surgida en 1929 en torno a la Revista de los *Annales d'Histoire économique et sociale*, —actualmente *Annales. Economies, Sociétés, Civilisations*— fundada por Marc Bloch y Lucien Febvre para promover la historia económica y social y favorecer los contactos interdisciplinarios en el seno de las Ciencias Sociales. Entre los historiadores de los *Annales* cabe citar a Ernest Labrousse, Fernand Braudel, Georges Duby, Pierre Goubert, Pierre Vilar, etcétera.

<sup>3</sup> Véase Jean Andreau, artículo «Prosopographie», en André Burguière (dir.), *Dictionnaire des sciences historiques*, París, Presses Universitaires de France, 1986, 692 pp., pp. 546-548.

viduales y familiares, y en confrontarlas. A diferencia de la biografía, no se aplica a un solo individuo sino a una muestra representativa del grupo o grupos estudiados. Se trata, partiendo de un *corpus* representativo de itinerarios individuales y familiares, de hacer surgir rasgos comunes y diferencias. Se trata, pues, de una puesta en serie de las informaciones individuales, en un enfoque de «singular plural»<sup>4</sup>.

### *De la prosopografía de las elites romanas al método prosopográfico en historia de las clases populares contemporáneas*

En Francia, este enfoque se ha utilizado inicialmente en Historia romana, para el estudio del personal político, administrativo y militar: senadores, caballeros, etc.<sup>5</sup> La mayoría de las prosopografías en Historia romana se dedican a las elites, basándose, en gran medida por necesidad, en fuentes principalmente literarias y epigráficas. Insisten mucho sobre las explicaciones individuales, familiares y psicológicas, y sobre los juegos de poder, que aparecen a veces como único factor explicativo de los itinerarios individuales; enfoque muy alejado de la antropología histórica, y que ha sido objeto de críticas fundadas<sup>6</sup>.

La prosopografía se ha aplicado después a la historia de las elites políticas y sociales (nobleza, burguesía, ingenieros del rey, gobernadores del Banco de Francia, *intelligentsia*...) desde la época moderna hasta el siglo XIX capitalista. Estos estudios, utilizando de hecho ciertos métodos y problemáticas de la Sociología, pretendían superar la historia tradicional de los «grandes hombres» para preguntarse por la formación, estructura, circulación y función de las elites, y abordar la cuestión compleja de las relaciones de dominación social en las sociedades de órdenes y clases<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Véase Roger Chartier, «L'Histoire au singulier», *Critique*, núm. 404, enero 1981, pp. 83-84.

<sup>5</sup> Véase Claude Nicolet, «Prosopographie et histoire sociale: Rome et l'Italie à l'époque républicaine»; André Chastagnol, «La prosopographie, méthode de recherche sur l'histoire du Bas-Empire», en *Annales ESC*, núm. 25, 1970, pp. 1209-1228 y 1229-1235.

<sup>6</sup> Véase Jean Maurin, «La prosopographie romaine: pertes et produits», en *Annales ESC*, núm. 37, 1982, pp. 824-836.

<sup>7</sup> Por ejemplo, Louis Bergeron y Guy Chaussinand-Nogaret, *Grands notables du Premier Empire*, París, Editions du CNRS, 1978.

La ampliación de este enfoque hacia las clases populares en la sociedad industrial está, en parte, vinculada al desarrollo de la escuela francesa de demografía histórica después de la segunda guerra mundial. Los métodos de la demografía histórica (en particular, el recurso a las fuentes fundamentales de la Historia serial que son los registros parroquiales, y luego el Registro civil) han permitido la reconstitución científica de las familias. Concebido, en principio, para trazar de nuevo lo más exactamente posible la historia biológica y demográfica de la célula familiar, el método ha colocado también bajo la mirada del historiador a miles de familias pertenecientes a todos los grupos sociales, en particular los que hasta entonces habían permanecido ignorados. Resultaba, pues, casi natural el paso de la demografía histórica a la Historia social.

La prosopografía comienza a utilizarse, para el acceso a la clase obrera, desde hace un decenio, aproximadamente. Esa es una de las consecuencias del declive relativo de las problemáticas tradicionales, a la vez cuantitativas (en términos de recuento de la clase obrera, del salario y del nivel de vida) y políticas (movimiento obrero, sindical y político). El enfoque actual corresponde, más bien, al de una historia de la sociedad industrial en sus diferentes componentes y, en lo concerniente a la clase obrera, al intento de enfocar su complejidad a través de la elaboración de sus distintas configuraciones<sup>8</sup>.

La historia de la movilidad social y profesional intrageneracional e intergeneracional, de sus modos y formas, es uno de los ejes más prometedores de esas investigaciones recientes<sup>9</sup>. Este enfoque sobre el lapso temporal largo (frecuentemente, desde la Primera revolución industrial (1830-1850) hasta el final de la Segunda revolución (la década de 1960)) ha intentado extraer los componentes estructurales de la formación de la clase obrera, pero también poner en evidencia la heterogeneidad —y por tanto, la complejidad— de las conductas individuales y de los grupos, así como la importancia de las estructuras de parentesco. El enfoque examinaba asimismo los vínculos y la capilaridad social (en los dos sentidos) entre la clase obrera y la pequeña burguesía urbana, artesanal o comercial. Estas

<sup>8</sup> Yves Lequin, «Histoire sociale», en A. Burguière (dir.) *Dictionnaire des sciences historiques*, ob. cit.

<sup>9</sup> Véase Georges Dupeux, «L'étude de la mobilité sociale: quelques problèmes de méthode», en *Conjoncture économique, structures sociales. Hommage à Ernest Labrousse*, París, 1974; y Raymond Boudon, *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, París, A. Colin, 1973.

nuevas tendencias de la Historia social se fijan desde entonces más en la movilidad social que en la conciencia de clase <sup>10</sup>. Pero se puede señalar, aunque por ahora los trabajos estén aún poco adelantados, que este enfoque puede aplicarse perfectamente a los militantes obreros, más allá del simple enfoque ideológico y político: es un campo fértil, abierto a la investigación. La prosopografía es también fecunda para renovar un enfoque de la cultura obrera, largo tiempo estancado en Francia, al contrario que en Gran Bretaña, donde dominan los trabajos de E. P. Thompson <sup>11</sup>.

### Nuevos métodos para nuevos interrogantes

Para estudiar los temas presentados, la Historia social ha tomado prestados ciertos métodos de la Antropología, de la Etnología y de la Sociología, con la que los historiadores han tenido siempre relaciones delicadas <sup>12</sup>. Esta evolución pluridisciplinar es, por lo demás, válida para el conjunto de las Ciencias Sociales, que han sabido descompartimentar sus enfoques para utilizar en común ciertos métodos.

Las listas nominativas de los censos quinquenales <sup>13</sup>, son la «materia prima» fundamental en Historia social en Francia. Los límites de esta fuente inevitable son, no obstante, bien conocidos: omisión

<sup>10</sup> Véanse tres tesis de Historia que utilizan el enfoque prosopográfico: J.-P. Burdy, «Le Soleil noir. Formation sociale et mémoire ouvrière dans un quartier de Saint-Etienne, 1840-1940», tesis de doctorado en Historia, mecanografiada, 1175 pp., Université Lumière-Lyon 2, 1986. Edición resumida: *Le Soleil noir. Un quartier de Saint-Etienne, 1840-1940*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1989, 270 pp.; Maurizio Gribaudi, *Itinéraires ouvriers. Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX<sup>e</sup> siècle*, París, Editions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 1987; Mathilde Dubesset, Michelle Zancarini-Fournel, «Parcours de femmes: réalités et représentations. Saint-Etienne, 1880-1950», tesis de doctorado en Historia mecanografiada, Université Lumière-Lyon 2, 859 pp., marzo 1988.

<sup>11</sup> Yves Lequin, «Jalons pour une histoire de la culture ouvrière en France», *Milieux*, núm. 7-8, octubre, 1981-enero, 1982, pp. 70-79.

<sup>12</sup> Véanse las síntesis del sociólogo Michel Verret, *L'ouvrier français*, t. 1: *L'espace ouvrier* (1979); t. 2: *Le travail ouvrier* (1982); t. 3: *La culture ouvrière* (1985), París, A. Colin; y la descripción de las relaciones entre Historia y Sociología, efectuada por Gérard Noiriel, «Pour une approche subjectiviste du social», en «Histoire et sciences sociales: un tournant critique», *Annales ESC*, núm. 6, nov.-dic., 1989.

<sup>13</sup> Los primeros censos generales de la población francesa se remontan a Napoleón I; los que indican con exactitud la localización, las relaciones de parentesco y las actividades profesionales están disponibles a partir de 1841 ó 1846.

### La prosopografía: historia social

nes (por ejemplo, sobre el trabajo de las mujeres o los vínculos de parentesco); imprecisiones (sobre los estatutos profesionales o sobre las nacionalidades); incoherencias involuntarias (debidas a la topografía fluctuante en los barrios obreros periféricos), o voluntarias (entre las dos guerras mundiales, los municipios de las grandes ciudades «hinchaban» sistemáticamente los resultados, de los que dependían numerosas subvenciones estatales). Los censos se cruzan a menudo con las listas electorales, más fiables, pero que también sufren carencias importantes: no registran más que a una parte del cuerpo electoral masculino (la inscripción en las listas electorales no es obligatoria en Francia); las mujeres están ausentes de aquéllas (no lograron el derecho de voto hasta 1945) así, muy evidentemente, como los extranjeros <sup>14</sup>.

Por último y sobre todo, apenas es posible utilizar esas dos fuentes para estudiar la cuestión de la movilidad social. Las listas nominativas están organizadas por barrios, calles e inmuebles. Reconstruir el itinerario de los habitantes de una muestra de inmuebles no permite, por elaboración, más que captar aquellos individuos o familias inmóviles geográficamente. A la inversa, pretender captar por tratamiento informático la totalidad de los individuos de los censos considerados, antes de emprender la reconstrucción de las trayectorias individuales y familiares basándose en los patronímicos, es una tarea que supera los medios de todo equipo de investigación normalmente constituido. Tanto más cuanto que los problemas de método son de una complejidad cierta, aunque no se contemplasen sino la imprecisión relativa de la lista de los patronímicos y las fluctuaciones de la taxonomía profesional en el espacio y en el tiempo <sup>15</sup>.

Por lo tanto, los censos apenas permiten más que cortes transversales, «instantáneas» quinquenales sobre una realidad viva y, por ello, en perpetuo cambio, que descartan de hecho la dimensión evo-

<sup>14</sup> Véanse dos investigaciones basadas en el análisis prosopográfico de grupos masculinos: Jean-Luc Pinol, *Espace social et espace politique. Lyon à l'époque du Front Populaire*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1980; y «Mobilités et immobilismes d'une grande ville: Lyon de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle à la seconde guerre mondiale», tesis de doctorado en Historia, mecanografiada, Université Lumière-Lyon 2, 1989.

<sup>15</sup> Sobre las clasificaciones socioprofesionales, cf. P. Bourdieu, «Classements, déclassements, reclassements», en *Actes de la recherche en sciences sociales*, núm. 24, nov. 1978, pp. 2-22; y A. Desrosières y L. Thevenot, «Les mots et les chiffres: les nomenclatures socioprofessionnelles», en *Économie et statistiques*, núm. 110, 1979, pp. 49-65.

lutiva de los grupos familiares y el carácter cíclico de esta evolución. Ha resultado necesario integrar la dimensión dinámica, a través de la prosopografía: es decir, historias de vidas, sumas de experiencias que tienen presente la totalidad de los itinerarios y prácticas, a escala de una o de varias generaciones. En efecto, el enfoque prosopográfico consiste en:

— elegir una muestra estadística representativa de individuos y de parejas que reflejan la composición (social y profesional, religiosa, etc.) de la ciudad, del barrio y de la empresa en un momento dado;

— reconstruir lo más completamente posible la vida de este grupo de individuos y de parejas: estatuto personal (ascendientes, cónyuge o cónyuges, descendientes, colaterales), profesional (reconstrucción de la «carrera»), social (afiliaciones religiosas, asociativas, sindicales, políticas...); siendo el objetivo estudiar la movilidad social intrageneracional;

— ampliar el análisis a una dimensión intergeneracional, por la genealogía histórica: reconstrucción del árbol genealógico mediante investigaciones sobre la movilidad de los ascendientes y descendientes;

— por último, confrontar esas biografías individuales y familiares para extraer de ello los principales componentes: a la vez, los comportamientos estructurales y las estrategias individuales y familiares. A partir de ahí, se puede intentar extraer la articulación entre la trayectoria social y el modo en que las opciones de los individuos (migraciones, formas y modos de asentamiento, matrimonios, profesión...) se adaptan a los medios, ambiciones y presiones del grupo familiar y profesional: «bajo los cortes transversales, la reproducción; bajo las generaciones y el continuo longitudinal, la movilidad»<sup>16</sup>, siendo esas estrategias el producto de las mismas obligaciones socioeconómicas e ideológicas que el de las estructuras.

Señalemos que el enfoque prosopográfico plantea un cierto número de problemas epistemológicos, entre ellos:

— La cuestión de las generaciones: comprender los fenómenos sociales supone que no se mezclen generaciones diferentes, que no se interfieran características sociales y efectos de la edad. Las gene-

<sup>16</sup> Adoptando una fórmula de Jean-Luc Pinol, «Mobilités et immobilismes d'une grande ville: Lyon de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle à la seconde guerre mondiale», en *Bulletin du Centre d'histoire économique et sociale de la région lyonnaise*, núm. 1, 1989, pp. 5-14.

raciones estudiadas deben tener, en este caso, una definición demográfica, y estar formadas, hasta donde se pueda, por «iguales en edad». Esto supone que la base estadística que origina la definición de la muestra es bastante amplia<sup>17</sup>.

— La ilusión de la «trayectoria media»: si el enfoque estadístico permite señalar globalmente los criterios medios de los distintos grupos sociales (que perfilan, no sin un cierto determinismo, una forma de «retrato robot» del obrero o de la familia obrera), es más difícil afirmar que las biografías reconstruidas sean «representativas» de la «trayectoria media». Este problema de la representatividad sigue siendo objeto de debate entre partidarios de la Estadística y de la Informática, e historiadores que recurren a un enfoque prosopográfico<sup>18</sup>. Tanto más cuando que puede existir la tentación, más o menos conscientemente, de «pulir» las biografías reconstruidas, por ejemplo, completando los «espacios en blanco» de la historia individual basándose en elementos que respalden las hipótesis iniciales. La solución está en la conciliación de la estadística y de la biografía, para subrayar claramente en ella convergencias y divergencias eventuales; para analizar los fundamentos de las divergencias, que a menudo son el desfase entre el «destino de clase» del individuo y las estrategias individuales y familiares aplicadas en el espacio social urbano o en la empresa<sup>19</sup>.

Las fuentes utilizadas para las reconstrucciones biográficas son necesariamente múltiples: se parte de los registros clásicos (listas nominativas de los censos, listas electorales, registros civiles, registros del personal de las empresas, registros de la Seguridad Social, etc.) para completar una parrilla de análisis individual y familiar. Se cruzan esos datos con fuentes más nuevas para los historiadores franceses: cuestionarios, encuestas por sondeos, y, sobre todo, relatos de vida de no directivos, de semidirectivos o de directivos. Se

<sup>17</sup> En nuestra opinión, hay que distinguir las generaciones demográficas de las políticas, que reúnen a grupos que han compartido las mismas experiencias históricas, sin que, por lo demás, esta última noción sea siempre suficiente para crear una «generación»: véase Robert Wohl, *The Generation of 1914*, Massachusetts, Harvard University Press, 1979. La generación considerada en Prosopografía debe ser demográfica, hasta donde sea posible.

<sup>18</sup> Véase, por ejemplo, P. Lamaison y M. Selz-Laurière, «Généalogies, alliances et informatique», revista *Terrains*, núm. 4, marzo, 1985, pp. 3-14; o H. Millet (dir.), *Informatique et prosopographie*, París, Editions du CNRS, 1985, 360 pp.

<sup>19</sup> Véanse ejemplos de movilidad en la empresa: Yves Lequin y Sylvie Vandecasteele (dir.), *L'usine et le bureau. Itinéraires sociaux et professionnels aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1990, 190 pp.

trata, yendo a la zaga de etnólogos y antropólogos, de construir fuentes orales, sometidas después a la crítica histórica (por ejemplo, confrontándola con una relectura de los archivos escritos de Policía y Justicia, particularmente ricos sobre las conductas sociales y culturales: recopilación de una memoria viva, de historias de vida individuales y de relatos de experiencias en comunidades industriales que están en vías de extinción, o de grupos numéricamente numerosos —incluso mayoritarios, como las mujeres— pero que siguen estando ampliamente ausentes de la Historia social<sup>20</sup>. La memoria es un proceso complejo de olvido, de restitución/reconstrucción del pasado, que asocia lo dicho y lo no dicho, discursos elaborados o no, etc.: permite distinguir las cuestiones de identidad, de conciencia de grupo y de clase, y de cultura de clase o de masa, así como las imágenes dominantes del cambio vivido: los asuntos de la Edad de Oro y de la comunidad perdida están entre los principales hilos conductores de esta memoria colectiva, que indudablemente privilegia las fuerzas de cohesión del grupo. Esas fuentes orales permiten enriquecer la interpretación de las biografías colectivas.

### Un estudio de caso: movilidad profesional y social en una ciudad de la primera revolución industrial

*Una ciudad industrial: Saint-Etienne; un barrio obrero: le Soleil*<sup>21</sup>

El fuerte crecimiento de Saint-Etienne en el siglo XIX, y hasta después de la primera guerra mundial, se basa en la extracción del carbón, en el tejido de cintas de seda (pasamanería), y en el trabajo del hierro: primero, en una metalurgia diferenciada antigua (armas, ferretería), y luego, en algunas grandes unidades siderúrgicas que se desarrollan paralelamente a una nueva metalurgia diferenciada (bi-

<sup>20</sup> Reflexiones y ejemplos sobre el trabajo de las mujeres y las relaciones de sexo, historia individual y colectiva, y memoria: Michelle Perrot (dir.), *Une histoire des femmes est-elle possible?*, París, Rivages, 1984, 228 pp.; (dir.), *Métiers de femmes*, *Le Mouvement Social*, núm. 140, jul.-sept., 1987; «Histoire des femmes, histoire des sexes», en el volumen colectivo, *L'histoire en France*, Repères La Découverte, 1990, 128 pp.

<sup>21</sup> Ejemplos tomados de J.-P. Burdy, *Le Soleil noir*, ob. cit., 1986.

### La prosopografía: historia social

cicletas, mecánica)<sup>22</sup>. La especialización industrial monovalente o bivalente de los barrios urbanos ha marcado profundamente su formación social y su arquitectura: barrios de pasamaneros, armeros, mineros y metalúrgicos, etc. El barrio del Soleil, en el que hemos tomado nuestros ejemplos, está en la periferia nordeste de la ciudad. Se desarrolla a partir de la década de 1840 alrededor de los pozos de mina: los mineros predominan en la población activa hasta 1914. El barrio está detrás de la estación: los ferroviarios que residen en el Soleil son casi todos obreros. Los metalúrgicos son cada vez más numerosos a partir de la década de 1880, y se convierten en mayoría en la década de 1920. Las mujeres trabajan en el centro urbano, en la pasamanería y en el textil<sup>23</sup>. Tanto en el siglo XIX como en el XX, el Soleil (4 220 habitantes en 1876, de 10 a 12 000 durante la primera guerra mundial, y 8 500 en 1936) representa del 4% al 5% de la población total de la ciudad.

La movilidad social es una cuestión fundamental en Historia social y en Historia urbana. Pero su enfoque suele ser restrictivo, basado ya sea sólo en la movilidad profesional masculina intrageneracional, o bien en la comparación de dos generaciones masculinas. Por otra parte, la movilidad se capta a menudo en sentido único, en términos de ascenso social, de paso de una clase a otra, eventualmente asociado a una movilidad residencial o geográfica. Hemos intentado razonar, a partir del ejemplo de Saint-Etienne, sobre el lapso de tiempo más largo, a través de un estudio intergeneracional secular, y sobre una definición a la vez más amplia y más polisémica de la movilidad social: ésta se comprende tanto en el sentido ascendente como en el descendente, pero también como movimiento de débil amplitud intrageneracional e intergeneracional, legible en los cambios objetivos de estatuto socioprofesional, pero también en las imágenes de referencia, y en la memoria de la movilidad.

La prosopografía nos ha resultado ahí muy útil para dar una dimensión dinámica, y a largo plazo, en las actas diacrónicas que se basan en las listas nominativas de los censos. Para poner en relación

<sup>22</sup> En el centro de una vieja cuenca industrial, la ciudad, prefectura del departamento del Loira, está situada en el borde oriental del Macizo central, a 40 km al sudoeste de Lyon; contaba con aproximadamente 80 000 habitantes en 1850, 145 000 en 1900 y 180 000 en 1950.

<sup>23</sup> J.-P. Burdy, M. Dubesset, M. Zancarini-Fournel, «Rôles, travaux et métiers de femmes dans une vile industrielle: Saint-Etienne, 1900-1950», en *Métiers de femmes*, *Le Mouvement Social*, núm. 140, jul.-sept. 1987.

itinerarios y ámbitos familiares, y espacio social de la ciudad obrera, hemos reconstruido la biografía de unas 500 parejas, y luego, de unas cincuenta familias:

— en un enfoque descendente, a partir de parejas que aparecen en el Soleil, en los años 1830-1850, durante el «despegue industrial» del barrio;

— en un enfoque ascendente, basándonos ampliamente en la encuesta oral, pues la movilidad social se lee también por referencia a las generaciones anteriores.

Sobre las fichas de matrimonios y sobre las genealogías, representativas de la variedad de las actividades económicas del barrio (mina, metalurgia, textil, pequeño comercio...), hemos reunido todas las informaciones sociales y profesionales disponibles en todas las fuentes consultadas.

Los problemas metodológicos no son desdeñables: la genealogía histórica francesa, de base patronímica, privilegia al hombre, dificultando el seguimiento de la descendencia femenina. La erosión es inevitable en la reconstrucción descendente: la movilidad geográfica se capta a menudo en sentido único: se conoce a los que llegan y se quedan, muy mal —estadísticamente y cualitativamente— a los que sólo pasan o se van. Es difícil resolver el problema del grado de arraigo del conjunto de la población. En efecto, los métodos pueden crear una falsa impresión de permanencia y estabilidad: reconstruir genealogías equivale a «construir» una población arraigada: por cada descendencia presente en el barrio sobre cuatro generaciones, ¿cuántas fueron las familias o individuos que estuvieron meramente de paso?

El enfoque ascendente es más gratificante, pues permite trazar con bastante rapidez los contornos de lo que se podría denominar la «familia útil», es decir, el parentesco con el que los testigos han mantenido relaciones. Esto ha permitido la definición de un entorno profesional familiar, y poner de relieve las «tendencias pesadas» de la movilidad y de la identidad, así como fijar ciertos itinerarios individuales que no encajan en el «modelo» familiar o del grupo profesional. Esos límites no han impedido la elaboración de un abundante corpus que permite efectuar comparaciones y formular hipótesis.

Queríamos presentar aquí algunos ejemplos del empleo que hemos hecho de la prosopografía, aplicada a una población obrera. Sin pretender ser exhaustivos en absoluto, las páginas siguientes

pretenden subrayar el interés de las biografías colectivas —itinerarios individuales y, sobre todo, genealogías— para el estudio de los componentes de la movilidad profesional y social intrageneracional e intergeneracional. Los casos presentados ilustran la importancia de la reproducción profesional, y la función indiscutible de ciertas formas de actividad comercial en la evolución de los grupos obreros.

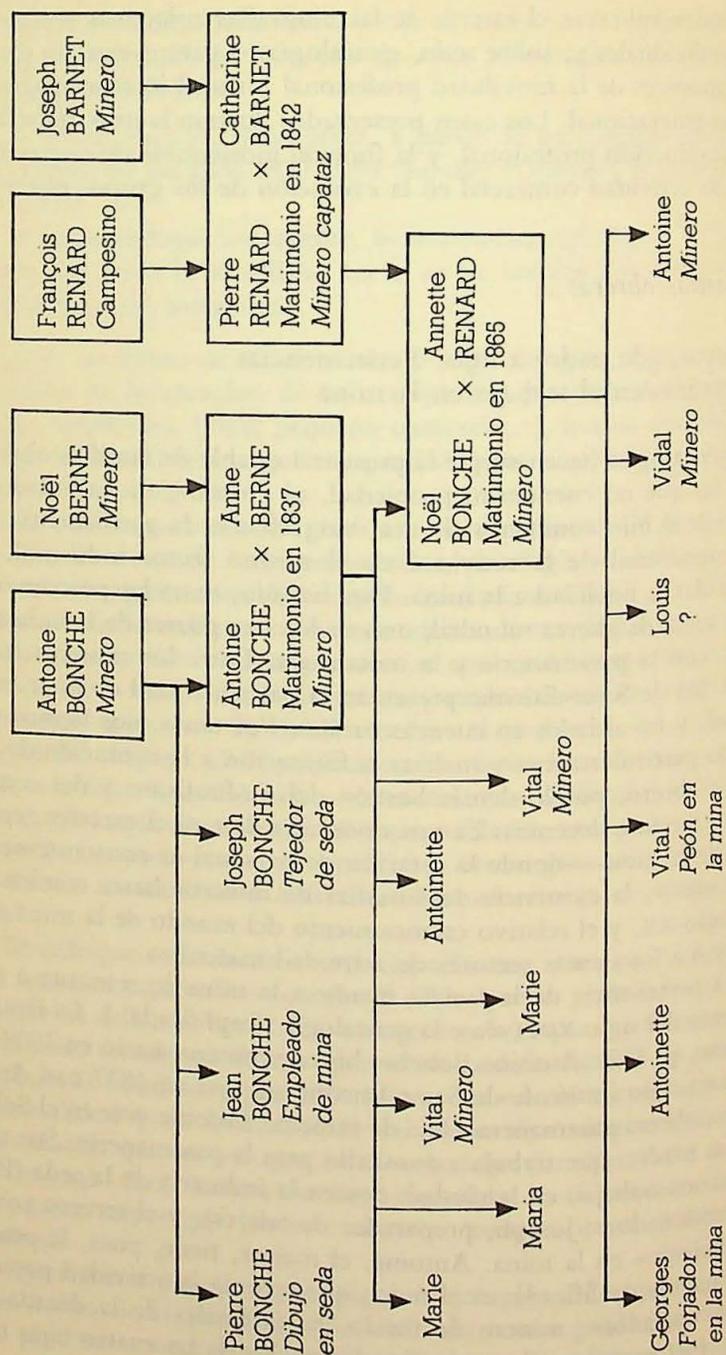
### Dinastías obreras...

#### Mineros, ¿de padre a hijo? Permanencias y rupturas en el trabajo en la mina

Las genealogías hacen surgir la presencia estable de familias obreras para las que no cuentan ni propiedad, ni «oficio», ni actividad comercial: el hilo conductor de esas biografías es la permanencia intergeneracional de la actividad en el mismo sector industrial, en particular la fidelidad a la mina. Ésta ha sido, hasta las postrimerías de la segunda guerra mundial, uno de los tres pilares de la industria local, con la pasamanería y la metalurgia. Entre los mineros franceses, los de Saint-Etienne presentan la particularidad de estar en la ciudad, y no aislados en cuencas rurales. Por tanto, nos hemos dedicado particularmente a analizar la formación y la evolución de ese grupo obrero, por lo demás bastión del sindicalismo y del comunismo durante decenios. La prosopografía destaca el carácter repulsivo de la mina —donde la rotación de personal es constantemente muy alta—, la existencia de dinastías de mineros hasta comienzos del siglo XX, y el relativo estancamiento del mundo de la mina con relación a los demás sectores de actividad masculina.

La pertenencia de la familia Bonche a la mina se remonta a comienzos del siglo XIX (véase la genealogía simplificada: 1. La familia Bonche, p. 152). Antoine Bonche, hijo de minero, nació en 1808 en un municipio limítrofe de Saint-Etienne; se casa en 1837 con Anne Berne, obrera pasamanera e hija de minero. Antoine vive en el Soleil con su madre, que trabaja a domicilio para la pasamanería. Sus tres hermanos trabajan en la ciudad: dos en la industria de la seda (Pierre, «diseñador»; Joseph, preparador de telares), y el tercero como «escribiente» en la mina. Antoine, el menor, tiene, pues, la profesión menos cualificada: es el único que retoma la actividad paterna como «picador», minero de fondo, hasta finales de la década de 1850. Del matrimonio nacen siete hijos: dos de las cua

1. La familia Bonche: una dinastía de mineros sobre cuatro generaciones



N.B.: Por cuestiones de espacio y legibilidad, las genealogías presentadas han sido simplificadas al máximo. En particular, no hemos indicado todas las mujeres, así como tampoco el conjunto de actividades femeninas. Es evidente que un estudio prosopográfico que «olvidase» a las mujeres limitaría mucho la validez de los análisis.

bajan en la pasamanería; los tres hijos son mineros hasta finales de siglo. El mayor, Noël, muere en 1889 en una de las grandes catástrofes mineras que enlutan regularmente la ciudad, al mismo tiempo que uno de sus hijos, Vidal, de 18 años. Cuatro de los cinco hijos de Noël trabajan en la mina: dos en el fondo, uno como «forjador», en superficie, y el último como «empleado en las minas» (¿peón o escribiente?). Así, pues, son la cuarta generación de mineros y obreros de la mina, como su padre, sus abuelos y bisabuelos y todos sus tíos. El entorno profesional masculino está enteramente vinculado a la mina, por parentesco directo o por matrimonio. No obstante, en esta generación, aún activa en vísperas de la primera guerra mundial, se perfila una evolución característica del trabajo en el fondo de la mina hacia el trabajo «al aire libre» (dos hermanos en el fondo de la mina, dos en bocamina). Este paso al aire libre —en particular, en el caso de Georges, forjador— no puede sino facilitar un deslizamiento ulterior hacia otro sector industrial como la metalurgia: modelo que se vuelve a encontrar en numerosas genealogías.

Industria de mano de obra, la mina debe reclutar personal constantemente, y a veces no sin dificultades. No hay ejemplo alguno, en todas las fichas estudiadas, de mineros de fondo originarios de familias de obreros del metal (forjadores, armeros) o de la seda (pasamanería). La mina recluta de padres a hijos, recluta a trabajadores temporeros venidos de las montañas cercanas<sup>24</sup>, procura retener a los migrantes definitivos que se instalan en Saint-Etienne. En último caso, los itinerarios reconstruidos confirman el origen rural de los mineros de la cuenca. La mina es una gran consumidora de mano de obra. En el siglo XIX, logra retener a una parte de la misma, y modelar dinastías de mineros: sobre dos, tres, incluso cuatro generaciones, la mayoría de los hombres son contratados en la industria extractiva. Pero a partir de comienzos del siglo XX, la fuerza centrífuga ejercida desde siempre por el trabajo en el fondo de la mina sobre una parte de la mano de obra de las Hulleras —que se traduce en una fuerte rotación de la mano de obra evidenciada en todos los estudios antiguos o recientes— se extiende a las dinastías mineras mismas. Entre 1900 y 1930, las genealogías comparadas permiten subrayar el deslizamiento progresivo hacia la metalurgia, hacia otros sectores industriales (química, alimentación), o hacia em-

<sup>24</sup> La cuenca industrial de Saint-Etienne, localizada en el borde Este del Macizo central, recluta ampliamente su mano de obra no cualificada en esas zonas de media montaña.

pleos poco cualificados del sector terciario. La ruptura con la mina no es necesariamente brutal: puede extenderse sobre dos generaciones, abandonando una parte de los hijos la mina en la primera generación, y la casi totalidad en la generación siguiente. La transición se produce en el marco mismo de las Hulleras para numerosos mineros de entreguerras, y que dejan el arranque de carbón en manos de los obreros inmigrados (inicialmente, muchos de ellos españoles y marroquíes), y pasan del fondo de la mina a la bocamina, a los almacenes, a las salas de máquinas y a otros talleres. El «minero» lo es cada vez menos, para convertirse en «obrero en la mina», en «empleado en las Hulleras», etcétera.

El interés de las biografías por generaciones y de las genealogías de los mineros es evidente, pues demuestran la existencia, en una ciudad donde coexisten varias industrias de mano de obra, de verdaderas dinastías mineras a todo lo largo del siglo XIX: la mina define un entorno familiar y social homogéneo a largo plazo. Pero las biografías también destacan un corte cronológico, cuyo punto culminante es la primera guerra mundial: las dinastías mineras se interrumpen en el primer cuarto del siglo XX, período de estructuración de nuevas modalidades intergeneracionales (ruptura profesional padres-hijos) e intersectoriales entre los mineros franceses. La erosión de las carreras comenzadas en la mina es brutal y rápida: son muchos los obreros que pasan muy cortos períodos en el fondo de la mina, o la abandonan poco después de su matrimonio, después de haber trabajado en ella desde los 13 ó 14 años<sup>25</sup>; otros abandonan la mina el día mismo en que han «terminado su tiempo» de quince años, como se abandona la prisión después de «haber cumplido su condena»<sup>26</sup>. Se comprenden entonces mejor los problemas de identidad social que surgen en este período de transición, en parte vinculados a la llegada masiva de los inmigrantes.

La reproducción social: ¿por qué uno es obrero cualificado?

En Saint-Etienne, la memoria oficial (municipal, patronal, sindical comunista) tiende a construir la imagen de una población obrera que

<sup>25</sup> La encuesta oral complementaria ha confirmado que la función de las esposas no es desdeñable, sin duda, en esos abandonos.

<sup>26</sup> A partir de febrero de 1914, una ley permite abandonar la mina después de 15 años de actividad, con una semijubilación.

ha adquirido desde hace siglos un alto nivel de cualificación profesional<sup>27</sup>, y una gran aptitud para la invención y la innovación<sup>28</sup>. El enfoque estadístico relativiza mucho el porcentaje de obreros cualificados en la población activa: la masa de los obreros son peones, u obreros en máquinas no cualificados (peones de fábrica, obreros especializados). El enfoque prosopográfico permite, por su parte, responder a algunas de las preguntas planteadas sobre el origen social y profesional de los obreros cualificados.

Hemos comparado el estatuto profesional de los obreros cualificados, interrogados durante la encuesta oral, con el de los ascendientes de las dos o tres generaciones anteriores, en la familia del interesado, y en la de su esposa<sup>29</sup>. Rápidamente ha resultado que esa muestra se dividía en dos grupos de igual importancia numérica: obreros herederos de linajes de obreros de oficio, y obreros cuyos ascendientes eran obreros sin cualificación —lo más a menudo, mineros o peones—, y a veces, comerciantes.

La hipótesis inicial se centraba en la reproducción profesional, con un interrogante sobre la naturaleza de esta reproducción: ¿transmisión estricta de un oficio determinado, o transmisión más amplia de una «cultura técnica» que permita dominar un oficio cualificado? Es posible distinguir, a través de biografías y genealogías, factores sociales internos (el estatuto de los ascendientes y sus estrategias de transmisión) y externos (el desarrollo de la formación profesional moderna) que favorecen la adquisición de una cualificación. Insistiremos más concretamente sobre los primeros, que son claramente legibles en numerosas genealogías. La de la familia *Bonnand-Saulnier* ilustra la conjugación del tipo de actividad industrial de los ascendientes, de su estatuto social en la clase obrera y de la asociación de una actividad comercial con la actividad asalariada o artesanal (véase la genealogía simplificada: 2. La ascendencia de un obrero cualificado: las familias Bonnand-Saulnier, p. 156

Nacido en 1908, en Saint-Genest (municipio limítrofe de Saint-Etienne, donde conviven pasamaneros propietarios y mineros inqui-

<sup>27</sup> La metalurgia se remonta al siglo XVI; la pasamanería, al siglo XVIII; la mina, al siglo XIX.

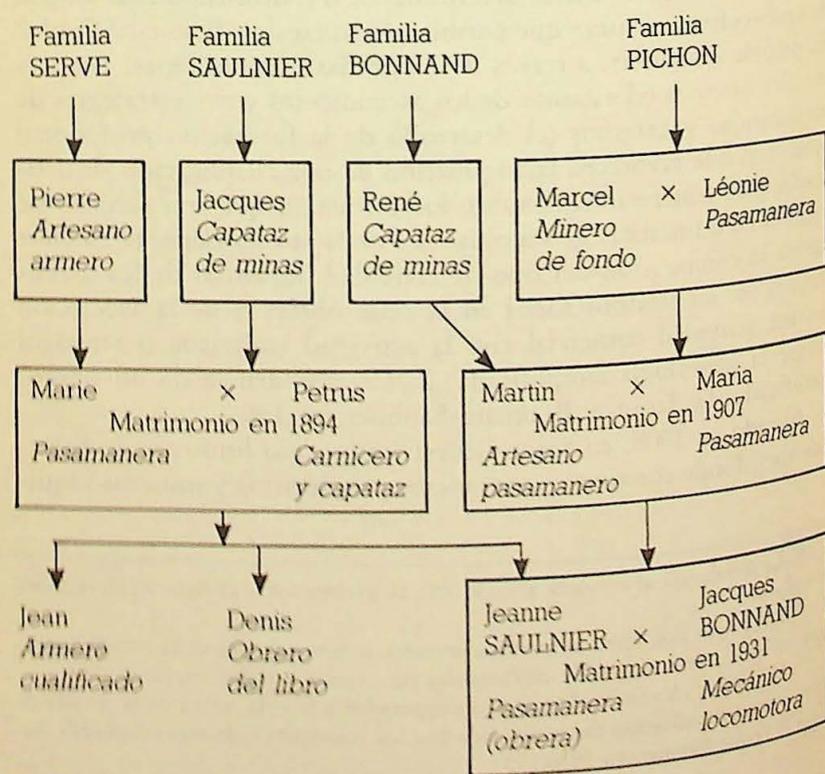
<sup>28</sup> En el siglo XIX, hubo numerosos inventos o innovaciones en la cuenca industrial: turbina, aceros especiales, mecanismos para armas y ciclos, etcétera.

<sup>29</sup> Se trata de obreros cualificados, incorporados a la vida activa en la década de 1920, y cuya cualificación fue reconocida por los convenios colectivos firmados durante el Frente Popular, en 1936-1937.

linos), Jacques Bonnard hace un aprendizaje de ajustador en casa de dos artesanos armeros. Primero ajustador de precisión en la Manufacture Nationale d'Armes, ingresa después en la Compañía del ferrocarril PLM, donde es ajustador en el depósito de máquinas, y luego mecánico de ruta, y conductor de locomotora hasta su jubilación a mediados de la década de 1960. Es hijo de pasamanero: su padre, Martin Bonnard (1884-1951) es propietario de una casa y de su taller, una «fábrica» de tres oficios, donde trabaja junto con su esposa, y a veces con una obrera. Es nieto de un «controlador de las minas», oficio intermedio entre el de capataz y el de jefe contable.

La ascendencia de Jeanne Saulnier, esposa de Jacques Bonnard, nacida en 1911, es muy comparable. Se casó en 1931 con el hijo del patrón: era entonces obrera pasamanera en casa del padre de Jacques. Según su propia confesión, ese matrimonio se vio facilitado

## 2. La ascendencia de un obrero cualificado: las familias Bonnard-Saulnier



por el estatuto de sus padres. Su padre, Petrus Saulnier, nacido en 1868, fue subcapataz y luego capataz de minas —con su padre—, ocupándose también de una pequeña carnicería junto con su mujer, Marie, hija de un artesano armero del centro urbano. De su matrimonio, en 1894, nacieron tres hijos: además de Jeanne (nacida en 1911), Jacques (1894) se convierte en impresor-litógrafo, y Claude (1905), ajustador de precisión autónomo o asalariado. Ambos son, pues, obreros muy cualificados. En su declaración, Jeanne Saulnier insiste mucho en la voluntad de sus padres de asegurar a sus hijos «oficios» cualificados para «continuar una tradición familiar», voluntad facilitada por el desahogo financiero del matrimonio gracias al salario del padre. El proyecto de matrimonio de Jeanne con un ajustador, hijo de un patrón pasamanero, fue «muy bien aceptado» por sus padres, pues entroncaba con sus proyectos de movilidad social, en un barrio mixto, de pasamaneros y mineros.

Entre otros ejemplos comparables, esta genealogía pone de relieve la importancia de la reproducción en las familias de obreros cualificados. Se trata menos de una reproducción mediante un oficio idéntico que de la transmisión de un estatuto social en el seno de la clase obrera, y de una cultura técnica y profesional. La cualificación se correlaciona claramente en esta transmisión, inscrita en estrategias matrimoniales, así como en la propiedad inmobiliaria. Aun cuando no haya, en general, un modelo estrictamente endogámico en las familias estudiadas, las coincidencias «diagonales» son numerosas y permiten destacar oficios equivalentes en los padres del marido y de la esposa, y, a menudo, en sus abuelos. Estas coincidencias no son únicamente estadísticas: remiten claramente a la movilidad limitada entre el grupo de los obreros cualificados y el de los no cualificados, aun cuando la exclusión no pueda plantearse como regla absoluta, debido, en particular, a la incertidumbre relativa, ya subrayada, que rodea a ciertas denominaciones profesionales.

## 2. Pequeño comercio y movilidad social

En los barrios obreros, los comerciantes representan entre el 5% y el 8% de la población activa entre 1850 y 1940. Tienen, al menos hasta la primera guerra mundial, una función económica y social mucho más importante de lo que sugieren esos porcentajes: vendiendo a crédito; prestamistas de dinero, a veces; muy a menudo propietarios y constructores de inmuebles, están sobrerrepresenta-

dos en la vida asociativa y política, en el sentido amplio del término. Más allá de estas constataciones, los registros de licencia<sup>30</sup>, las listas nominativas de los censos y la reconstrucción de los matrimonios y familias permiten distinguir varios grupos: principalmente el de los obreros comerciantes —para quienes el comercio es una actividad anexa, a menudo temporal— y el de los comerciantes instalados, cuya continuidad en la actividad no está, sin embargo, garantizada. Ahí también, el enfoque prosopográfico permite distinguir más exactamente los mecanismos de movilidad en los que interviene la actividad comercial.

El pequeño comercio, medio no garantizado de una movilidad ascendente en la clase obrera

Los comercios obreros representan aproximadamente una cuarta parte del número de tiendas entre 1850 y 1914. Obrero, el cabeza de familia es responsable titular de la tienda y del pago de la licencia; pero conserva su empleo asalariado, y la tienda —despacho de bebidas, comestibles o mercería— es regentada por la esposa. La esperanza de vida de esas tiendas es generalmente precaria. Esta inestabilidad debe analizarse en relación con las condiciones generales del trabajo femenino en la ciudad industrial: los ritmos fundamentales de esta actividad, que dependen ampliamente de la categoría matrimonial y de la estructura y tamaño de la familia, se vuelven a encontrar fácilmente en la actividad comercial. Esos comercios obreros hay que vincularlos menos con estrategias de ascenso social hacia la pequeña burguesía que con las formas específicas de entrada de las mujeres en el trabajo asalariado. La tienda es una de las dimensiones posibles de la economía familiar, que puede ser preferida —por el marido, a menudo— al trabajo a domicilio («sweating system» muy mal remunerado), o al trabajo en taller con horarios incómodos. La organización de las tiendas, colindantes con el alojamiento en planta baja, permite conciliar trabajos domésticos y gestión de la actividad comercial, considerada como complemento del ingreso salarial masculino. Es, finalmente, bastante raro que las tiendas obreras preparen una reconversión de la actividad masculina, y que se transmitan a los herederos. Pero las biografías y las genea-

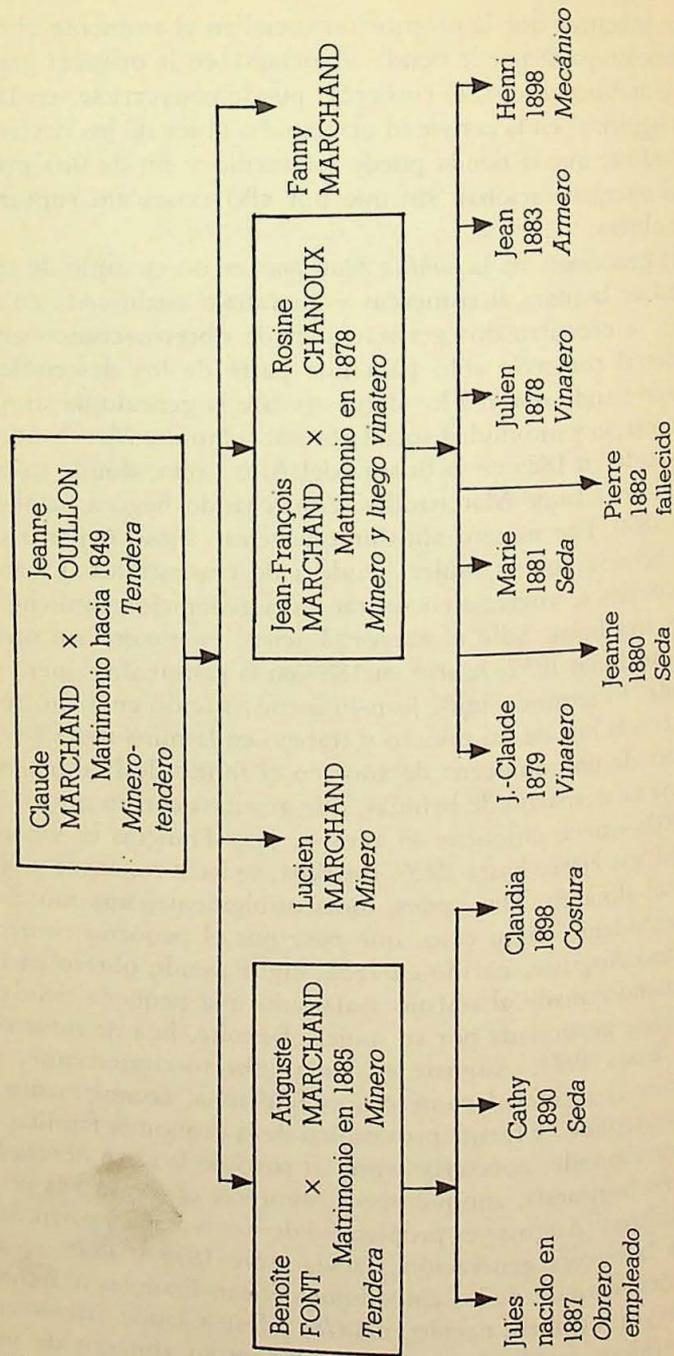
<sup>30</sup> La licencia es un impuesto sobre la actividad comercial.

logías muestran que la promoción social en el ambiente obrero puede también pasar por la tienda. Asociado, en la primera generación, con el trabajo obrero, el comercio puede convertirse, en la generación siguiente, en la actividad principal o única de los descendientes. Es evidente que la tienda puede ser medio y fin de una promoción social intergeneracional, sin que por ello exista ahí ruptura con la clase obrera.

La genealogía de la familia *Marchand* es un ejemplo de transición parcial de la mina al comercio y al trabajo cualificado en la metalurgia: se necesitan dos generaciones de obreros-comerciantes para acceder al comercio sólo para una parte de los descendientes, siguiendo siendo obreros los demás (véase la genealogía simplificada: 3. Comercio y movilidad social obrera: la familia Marchand, p. 160).

Nacido en 1825 en la llanura del Alto Loira, donde su padre era agricultor, Claude Marchand se casó cuando llegó a Saint-Etienne, hacia 1850. Fue minero ahí durante veinte años. A partir de 1860, paga licencia por su mujer, tendera de comestibles. La asociación mina/tienda se vuelve a encontrar en la generación siguiente, en dos de los tres hijos. Sólo el mayor, Lucien, es minero sin otra actividad: nacido en 1852, murió en 1889 en la catástrofe minera ya mencionada. El segundo hijo, Jean-François, nacido en 1856, se casa en 1878 con la hija de un minero y trabajó en la mina hasta 1891. Pero, después de una quincena de años en el fondo de la mina, saca una licencia de despacho de bebidas, que gestiona con su mujer. A partir de 1901 —tiene entonces 45 años—, Jean-François es vinatero, actividad que ejerce hasta 1926. En 1904, se hace construir una vivienda y un almacén. Hay, pues, indiscutiblemente, una movilidad social ascendente en su caso, que pasa por el pequeño comercio. Su hermano Auguste, nacido en 1858, sigue siendo obrero en la mina, aun cuando añade al trabajo asalariado una pequeña tienda de comestibles, gestionada por su mujer, Benoîte, hija de minero, desde 1906, hasta 1921. Auguste es, pues, obrero-comerciante, y sigue siéndolo: la actividad comercial es femenina, complemento del salario masculino, y forma provisional de la economía familiar obrera. No corresponde, necesariamente, al paso de la clase obrera hacia la pequeña burguesía, aunque puede favorecer el acceso a la propiedad inmobiliaria (Auguste es propietario de su vivienda a partir de 1910).

En la tercera generación, nacida entre 1878 y 1898, se afirman dos orientaciones: de los cinco hijos de Jean-François Marchand, los dos mayores (Julien, nacido en 1878, y Jean-Claude, nacido en 1879) son primero empleados por su padre en su almacén de vinos, y



luego se instalan por su cuenta como vinateros; los dos menores (Jean, nacido en 1883, y Henri, nacido en 1898) son obreros cualificados en la metalurgia, armero-ajustador y mecánico tornero, respectivamente<sup>31</sup>.

Se puede considerar que el itinerario socioprofesional sobre tres generaciones no es indiferente a la posibilidad, para Jean y Henri Marchand, de ser obreros profesionales: la cualificación que logran puede entenderse como el equivalente de la promoción social de sus hermanos mayores que se dedican al comercio, después de dos generaciones de obreros-comerciantes. La estrategia familiar de ascenso mediante el comercio es claramente visible aquí, lo que permite, a comienzos del presente siglo, a los cuatro hijos de un minero-vinatero, convertirse en vinateros u obreros cualificados, propietarios de viviendas o de inmuebles; y sus propios hijos serán, un poco más tarde, empleados de comercio o de oficina, o funcionarios.

Pero se constata igualmente que todos los descendientes de Claude Marchand no se incluyen en ese movimiento, ya que ni Auguste Marchand (minero-tendero) ni su hijo Jules (nacido en 1887, primero peón de fábrica y luego empleado de comercio) participan en ello, y siguen siendo obreros o asalariados. Sería preciso recurrir ahí a un análisis más detallado para captar esas diferencias: como máximo, se puede señalar que la venta de vino al por mayor o al por menor da muchos más ingresos que una tienda de comestibles. Quedaría por valorar la parte de las estrategias individuales, lo que no hemos podido hacer en este caso concreto. Esas estrategias aparecen con mucha claridad en otros casos, en particular en las familias comerciantes.

#### Las estrategias comerciantes

En la ciudad industrial, los pequeños comercios se caracterizan por una clara inestabilidad y por una renovación rápida del grupo: movimiento tendencial equivalente a la rotación obrera, pero que no impide en absoluto la formación de dinastías comerciantes, que se apoyan en la transmisión de los fondos, en la propiedad inmobiliaria y en alianzas matrimoniales que favorecen la continuidad de la actividad económica. Pero lo que es posible entre los pequeños co-

<sup>31</sup> El tercer hijo muere muy joven.

merciantes se convierte prácticamente en norma entre los vinateros, los carniceros y los panaderos. El ejemplo de las familias Fauriel/Rasclé/Thavel, reconstruido a partir de los archivos escritos clásicos, de entrevistas orales y de actas del Registro Civil y de notarías privadas, aclara esas estrategias, en el sentido más voluntarista del término, combinando actividades económicas imbricadas, matrimonios cuidadosamente calculados y formación de patrimonios inmobiliarios (véase la genealogía simplificada: 4. Una dinastía de carniceros: Las familias Fauriel/Rasclé/Thavel, p. 163).

Nacido en 1798, hijo de campesino propietario, 20 km al Este de Saint-Etienne, Antoine Fauriel aparece como carnicero en la ciudad en 1843, propietario de una casa y de un prado. Sus tres hijos, igualmente nacidos en el campo, son carniceros como su padre. Pero su instalación en la tienda no es inmediata, y los tres trabajan inicialmente en la industria:

- Pierre (nacido en 1817) es, primero, maquinista en la mina (de 1843 a 1866), carnicero a partir de 1872, y tabernero en 1878: su trayectoria es la de un obrero-comerciante, mientras que sus dos hermanos se dedican mucho más rápidamente al comercio;
- Antoine (1827) es minero de fondo, y luego carnicero a partir de 1856;
- Hyacynthe (1830) es obrero pasamanero, y luego carnicero en 1853.

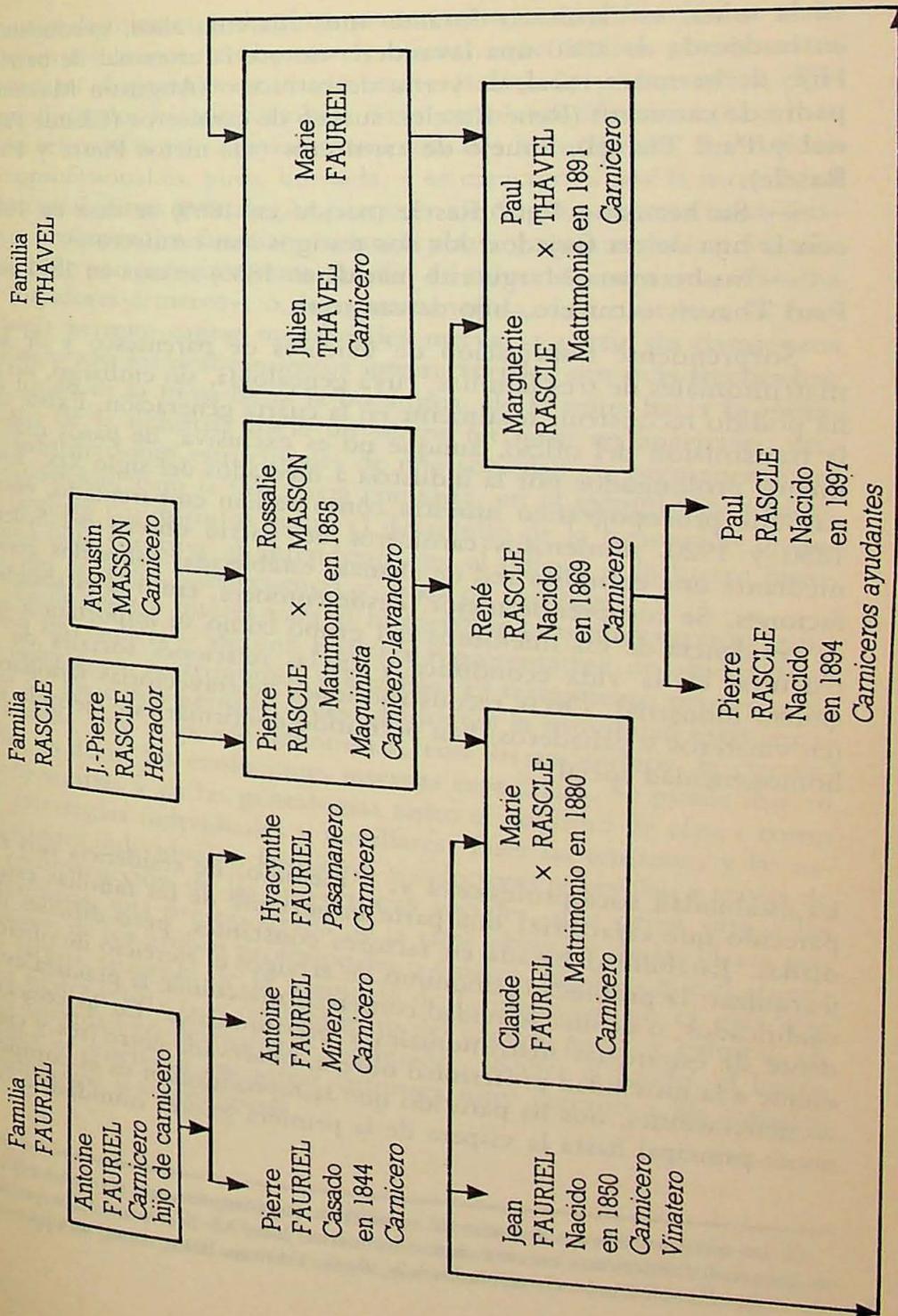
Primero empleados por su padre, se instalan después por su cuenta, y se convierten en propietarios de su tienda y de una vivienda.

La herencia profesional y la endogamia se convierten en norma general en la siguiente generación, que se casa entre 1870 y 1880. Los dos hijos de Pierre —Jean (nacido en 1850) y Claude (nacido en 1857)— son carniceros, sin haber ejercido previamente otros oficios. El matrimonio de Claude Fauriel, en 1880, es un ejemplo de endogamia carnífera. Claude se casa con Marie Rasclé, nacida en 1857. De cuatro testigos, tres son carniceros: dos primos del esposo (hijos de uno de sus tíos carniceros) y un yerno, Julien Thavel (que también es suegro de la hermana de Marie Rasclé); el cuarto testigo es molinero.

La alianza de Claude Fauriel y de Marie Rasclé es, de hecho, la alianza de tres dinastías de carniceros. En efecto, la familia de la novia pertenece toda a esa profesión:

— su padre (Pierre Rasclé, nacido en 1834), primero maquinista

4. Una dinastía de carniceros: las familias Fauriel/Rasclé/Thavel



en la mina, es carnicero durante unos cuarenta años, gestionando en la década de 1880 una lavandería-tintorería artesanal de barrio. Hijo de herrador rural, es yerno de carnicero (Augustin Masson), padre de carnicero (René Rascle), suegro de carniceros (Claude Fauviel y Paul Thavel), abuelo de carniceros (sus nietos Pierre y Paul Rascle).

— Su hermano René Rascle (nacido en 1869) se casa en 1897 con la hija de un forjador: los dos testigos son carniceros.

— Su hermana Marguerite (nacida en 1866) se casa en 1891 con Paul Thavel, carnicero, hijo de carnicero.

Sorprendente imbricación de vínculos de parentesco y de los matrimoniales de tres familias, cuya genealogía, sin embargo, no se ha podido reconstruir totalmente en la cuarta generación. Existe ahí la transmisión del oficio, aunque no es exclusiva, de pasos más o menos prolongados por la industria a mediados del siglo XIX. Este enfoque prosopográfico muestra cómo se han emparentado, entre 1850 y 1920, numerosos carniceros del barrio obrero del Soleil, mediante una compleja red de alianzas establecidas sobre dos generaciones. Se comprende mejor, desde entonces, tanto la estabilidad de residencia de los miembros del grupo como su importancia estructural en la vida económica y en las relaciones sociales de la ciudad industrial. Otras reconstrucciones de trayectorias familiares (en vinateros y panaderos) han permitido confirmar este ejemplo de homogeneidad social <sup>32</sup>.

La estabilidad socioprofesional y, a menudo, de residencia nos ha parecido que caracteriza una parte importante de las familias estudiadas. Estabilidad basada en factores constantes, pero difíciles de jearquizar: la propiedad, sinónimo de arraigo; el ejercicio de oficios cualificados, o de una actividad comercial masculina; la práctica evidente de estrategias matrimoniales y patrimoniales. En lo concerniente a la movilidad profesional obrera, observada entre tres y cinco generaciones, nos ha parecido que la reproducción es el componente principal hasta la víspera de la primera guerra mundial: a las

<sup>32</sup> Lo que recuerda las dinastías de carniceros, cuya importancia ha demostrado un historiador americano en otra ciudad industrial: John M. Merriman, *Limoges, la ville rouge. Portrait d'une ville révolutionnaire*, París, Editions Belin, 1990, 493 pp.

dinastías de mineros y de obreros manuales sin cualificación se yuxtaponen los linajes de obreros de oficios, que oscilan permanentemente, en el ejemplo estudiado, entre asalariado y artesano. Parecen limitados los intercambios entre estas «ramificaciones», a menudo reforzadas por alianzas matrimoniales homogamas. La fluidez socioprofesional es, pues, limitada, y se caracteriza por la movilidad estructural. Estas genealogías permiten distinguir, en este caso, ámbitos profesionales familiares a largo plazo, justificando la reivindicación de pertenencia a «una familia de mineros», o a una «familia de forjadores-armeros», o de «pasamaneros». No obstante, la cronología permite captar moviidades nuevas a partir de comienzos del siglo XX: los deslizamientos intersectoriales son más frecuentes, del fondo de la mina hacia la bocamina, de la mina hacia la metalurgia; de la industria hacia un sector terciario en aparición, etc. Transformaciones estructurales de una sociedad en permanente recomposición, bajo la influencia conjunta, en el ejemplo estudiado, de factores tan distintos como el desarrollo de la formación profesional (que sustituye al aprendizaje «en el taller») o la fuerte inmigración (a la vez, consecuencia y causa de cambios).

Es de seguro interés para el historiador la reconstrucción —incluso incompleta— de una muestra representativa de «biografías» de individuos, matrimonios y familias. El tratamiento prosopográfico de los datos permite, pues, distinguir la movilidad estructural y aquello que se puede denominar, con los sociólogos, la circulación, es decir, las evoluciones internas específicas. Se puede leer en las biografías y en las genealogías tanto el «destino de clase» como las estrategias individuales y familiares. Pues las tensiones y las aspiraciones individuales, familiares y colectivas se revelan a través de la reconstrucción de las trayectorias sociales, que dejan sitio a las diferencias: una prosopografía de la clase obrera y de las clases populares, de los grupos profesionales o étnicos, muestra que el «tiempo largo» aparente de la memoria de la identidad no es más que una figura retórica de ocultamiento del cambio social y cultural, en una sociedad en permanente evolución... Sobre el fondo, el historiador se vuelve a encontrar entonces muy cercano a los trabajos etnológicos y sociológicos <sup>33</sup>.

<sup>33</sup> La indagación antropológica de Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, París, Presses Universitaires de France, 1990, 531 pp., es el modelo de lo que podría ser un enfoque global en historia social de la clase obrera.

## LÉXICO DE LA INDUSTRIA DE SAINT-ETIENNE

- ARMA:** La industria de las armas se remonta al siglo XVI en Saint-Etienne. En los siglos XIX y XX, los armeros son obreros cualificados, en talleres, o artesanos, o bien obreros sin cualificación, peones de fábrica en manufacturas de gran tamaño.
- DEVANADORA:** Obrera de la sedería, que trabaja en el devanado de los capullos de seda y en la preparación del hilo.
- FÁBRICA:** La «fábrica» designa el taller del artesano pasamanero de Saint-Etienne. La «Fábrica» se aplica al conjunto de la industria de la seda, en Lyon y en Saint-Etienne.
- FONDO (Minero de):** Obrero que trabaja en la extracción del carbón en el fondo de la mina, por oposición al obrero que trabaja en la superficie, «al aire libre».
- CAPATAZ:** Designación tradicional del jefe de equipo o contra maestro, que trabaja bajo las órdenes del ingeniero de minas. El capataz goza de una gran autonomía en el s. XIX (a veces, contrata él mismo sus equipos de obreros).
- URDIDORA:** Obrera de la sedería que trabaja en la preparación de los hilos de trama para los tambores de los telares de tejer.
- PASAMANERO:** Obrero que teje cintas de seda (anchura máxima, 45 cm). La mayoría de los pasamaneros de Saint-Etienne son artesanos, propietarios de su taller, con entre dos y cuatro telares de tejer.
- PLM:** Empresa ferroviaria privada París-Lyon-Méditerranée: una de las más importantes en Francia antes de la nacionalización de 1937.

*La prosopografía: historia social*

**Resumen.** Tradicionalmente aplicado a las «elites sociales», el método prosopográfico se utiliza ya para el enfoque histórico de las clases populares en las sociedades industriales. La formación y el cotejo de biografías individuales y familiares permite renovar la reflexión y las conclusiones sobre la movilidad profesional y social intrageneracional e intergeneracional. Este enfoque de antropología histórica se aplica aquí a la ciudad industrial de Saint-Etienne (Loira, Francia): el análisis de las genealogías muestra la importancia de los fenómenos de reproducción, pero también ciertas vías de la movilidad social ascendente en una población obrera diversificada.

**Abstract.** Traditionally applied to «social elites», the prosopographic method is now utilized for an historical focus on the popular classes in industrial societies. The working out and comparison of individual and family biographies allows us to renew reflection and conclusions on intragenerational and intergenerational social and professional mobility. This historical anthropology approach is applied here to the industrial city of Saint-Etienne (Loire), France. The analysis of the genealogies shows the importance of the phenomena of reproduction, but also certain forms of ascendant social mobility in a diversified worker population.

## Libros recibidos en la Redacción

- Analise Social**, Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, núm. 105-106, 1990.
- Auer, P.; Maruani, M.; Reynaud, E.** (eds.), *Chronique internationale du marché du travail et de politiques d'emploi, 1986-1989*, París, La Documentation Française, 1990.
- Bagnasco, Arnaldo** (editor), *La città dopo Ford. Il caso di Torino*, Turín, Bollati Boningheri, 1990.
- Bonn, Gerard; Mercado, Alfonso** (compiladores), *Automatización flexible en la industria*, México, Limusa, 1990.
- Bueno, Eduardo** (dirigido por) *La empresa española: estructura y resultados*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1990.
- Carrillo, Jorge** (coord.), *La nueva era de la industria automotriz en México*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, 1990.
- Castillo, Jaime del** (director), *Iniciativas locales de empleo y declive industrial: el caso de la cuenca del Nervión*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1989.
- Dioguardi, Gianfranco** (editor), *La manutenzione urbana. Idee ed esperienze in Europa*, Milán, Il Sole 24 Ore Libri, 1990.
- Flessibilità, lavoro, impresa**, *Sociología del Lavoro*, núm. 38-39, 1990, (edición de M. La Rosa y L. Beneditti).
- Garmendia, José Antonio**, *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*, Madrid, ESIC, 1990.
- Giner, Salvador; Moreno, Luis** (editores), *Sociología en España*, Madrid, CSIC, 1990 (edición en inglés también recibida).
- González Gallego, Santiago**, *La ergonomía y el ordenador*, Barcelona, Marcombo S. A., 1990.
- Gutiérrez Garza, Esthela**, *La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, México, Editorial Nueva Sociedad, Fundación F. Ebert, 1990.
- «Innovación tecnológica i industria tradicional»**, *Cuadernos de Tecnología*, núm. 2, octubre de 1990.

- Janus** (Comisión de la CEE, Sistema de Información Comunitaria para la Salud y Seguridad en el puesto de trabajo), núm. 3, octubre de 1990.
- Leplat, Jacques y Tersac, Gilbert**, *Les facteurs humains de la fiabilité dans les systèmes complexes*, Marsella, Edition Octares, 1990.
- López Pintor, Rafael**, *Sociología Industrial*, 2.ª ed., Madrid, Alianza Editorial, 1990.
- Molero, J.; Buesa, M. y Fernández, J.**, *Demandas del sistema productivo español y adaptación de la oferta educativa*, Madrid, CIDE, 1990.
- Picó, Josep**, *Teorías del Estado del Bienestar*, 2.ª ed., Madrid, Siglo XXI, 1990.
- Pichierri, Angelo**, *Strategie contro il declino in aree di antica industrializzazione*, Turín, Rosenberg y Sellier, 1989.
- Pyke, F.; Becattini, G. y Sengenberger, W.**, *Industrial districts and inter-firm cooperation in Italy*, Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, 1990.
- Relaciones**, núm. 1-2, 1989 (Revista del Departamento de Relaciones Sociales —Sociología— de la Universidad Autónoma Metropolitana de Coyoacán, México).
- La Revue de L'ires** (Institut de Recherches Economiques et Sociales), núm. 2, invierno, 1990, París.
- Reynaud, Jean D. y otros**, *Les systèmes de relations professionnelles*, París, Editions du CNRS, 1990.
- Roitman, Marcos; Castro-Gil, Carlos**, *América Latina: entre los mitos y la utopía*, Madrid, Editorial de la Universidad Complutense, 1990.
- Rozenberg, Danielle**, *Ibiza, una isla para otra vida*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1990.
- «Sindacato e reforme istituzionali»**, *Il Progetto* (bimestrale della CISL), núms. 55-56, 1990.
- «Sindicalismo hoy»**, *Política y Sociedad* (Revista de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 6, 1990.
- Thompson, Paul y otros**, *I don't feel old. The experience of later life*, Oxford University Press, 1990.
- Unión Sindical Obrera**, *Guía sindical 1990-1991*, Martorell, EFAS, 1990.

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

FALLO DE LOS PREMIOS  
TESIS DOCTORALES 1989  
DEL MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

El Jurado que otorga los Premios «Trabajo y Seguridad Social» de mil novecientos ochenta y nueve ha concedido premios a las Tesis Doctorales que a continuación se relacionan:

1. «ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL DE LA DES-CENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA»,  
de Don Francisco Ramón Blat Gimeno.
2. «EL TRABAJO EN LAS MINAS DE ALMADÉN 1750-1855»,  
de Don Rafael Dobado González.
3. «LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SUS EFECTOS FINALES SOBRE EL EMPLEO. EVIDENCIA EMPÍRICA EN ESPAÑA, 1975-1983»,  
de Dña. María Isabel Escobedo López.
4. «CONFLICTO DE TRABAJO Y PROCESOS DE INSTITUCIONALIZACIÓN: FORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES»,  
de Don Juan Hernández Viguera.
5. «LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE MEDIACIÓN EN EL TRÁFICO MERCANTIL EN EL DERECHO ESPAÑOL»,  
de Dña. María Tebelia Huertas Bartolomé.
6. «REDES SOCIALES Y MECANISMOS DE ASIGNACIÓN OCUPACIONAL»,  
de Don Félix Requena Santos.

# SOCIOLOGIE

D U T R A V A I L 4/90

## SOMMAIRE

*Odile Benoit-Guilbot*  
«Sortir du chômage...?» Avant-propos.

*Hervé Huyghues-Despointes*  
A partir du chômage, quels itinéraires, pour quels chômeurs?

*Jean-Pierre Florens, Denis Fougère et Patrick Werquin*  
Durées de chômage et transitions sur le marché du travail.

*Jean-Luc Outin*  
Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre: la construction sociale de l'employabilité.

*Odile Benoit-Guilbot*  
La recherche d'emploi: stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et «qualification sociale».

*Antoine Chastand et Michel Grignon*  
Carrière familiale et professionnelle: vers une modélisation de l'employabilité des mères de famille.

*Michael White*  
Information et chômage des jeunes.

*Emilio Reyneri*  
Le marché du travail au-delà de l'alternative entre macro-contraintes et micro-rationalité. A propos des stratégies des travailleurs bénéficiaires de la Cassa Integrazione Guadagni en Italie.

*Philippe d'Iribarne*  
Formes nationales de vie en société et chômage des années quatre-vingt.

*Bernard Gazier*  
L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation.

### COMPTES RENDUS

Margaret Maruani et Chantal Nicole, *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins* (Christian Baudelot). P.-J. Benghozi, *Le cinéma entre l'art et l'argent* (Alain Bussan). Louis Roussel, *La famille incertaine* (Jean Hugues Déchaux). René Bonnell, *La vingt-cinquième image. Une économie de l'audiovisuel* (François Seligmann).

Ce numéro spécial a été réalisé avec le concours financier de l'ANPE, Direction des études et de la statistique, et du PIRITEM.

### Comité de rédaction:

O. Benoit-Guilbot, A. Borzeix, E. Cohen, C. Durand, J. Goetschy, M. Maurice, J.-M. Saussois, Ph. Urfalino, M. Wiewiorka.

### Dirección de la redacción:

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

### Editor:

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

### Suscripción 1990:

Francia: 310 FF (ttc)  
Extranjero: 435 FF  
Cada número: 90 FF  
Extranjero: 125 FF

# STATO E MERCATO

número 29, agosto 1990

## SOMMARIO

### REGIONI E INTERESSI IN EUROPA

Marco Cammelli, *Regioni e rappresentanza degli interessi: il caso italiano.*

Renate Mayntz, *Regioni e rappresentanza degli interessi: il caso tedesco.*

Yves Mény, *Regioni e rappresentanza degli interessi: il caso francese.*

Joaquín Tornos Mass, *Regioni y rappresentanza degli interessi: il caso catalano.*

### RASSEGNE E DISCUSSIONI

Emilio Reyneri, *La politica del lavoro in Italia: attori e processi decisionali.*

Arnaldo Bagnasco e Chiara Saraceno, *Discutono su «Il conflitto sociale nella modernità» di Ralf Dahrendorf.*

### COMITATO EDITORIALE

Arnaldo Bagnasco (*direttore*)

Marco Cammelli

Gian Primo Cella

Bruno Dente

Marino Regini

Gian Enrico Rusconi

Michele Salvati

Carlo Trigilia (*secretario*)

«Stato e mercato» esce 3 volte l'anno, in fascicoli di circa 160 pagine l'uno.

Un fascicolo costa lire 18.000.

Abbonamento annuo:

—per l'estero, lire 80.000.

Per abbonamenti rivolgersi alla:

Società editrice Il Mulino

Strada Maggiore, 37

40125 Bologna

Tel. (051) 25 60 11

# Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA

**Dirección:** Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Carlos Prieto.

**Consejo de Redacción:** Vicente Albaladejo, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivil, Lluís Fina, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Antonio J. Sánchez.

Número 9 (primavera de 1990)

## Trabajo y relaciones laborales en sectores productivos: nuevas tendencias

**Andrés Bilbao,** *El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y descentralización productiva.*

**Oriol Homs,** *La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo. El caso del sector hotelero.*

**Faustino Miguélez,** *Trabajo y relaciones laborales en la construcción.*

**Esteban Villarejo,** *La renovación en la aplicación de los recursos humanos en la Banca española.*

**José M. Tortosa,** *Representación de la pobreza y política social.*

**Peter Cressey,** *Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías.*

**Carlos A. Castillo Mendoza,** *Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión.*

**José Luis Herrero,** *El papel del Estado en la introducción de la OCT en la España de los años cuarenta y cincuenta.*

\* \* \*

**Redacción:** Revista *Sociología del Trabajo*.  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.  
Campus de Somosaguas. 28023 Madrid.

**Edición, administración y suscripciones:** Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid.  
Teléfs. 759 48 09 - 759 49 18.

**Suscripción anual:**  
España: 2.000 ptas. (número suelto: 850).  
Extranjero: 2.500 ptas. (número suelto: 1.000 ptas.).

# Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA

**Dirección:** Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Carlos Prieto.

**Consejo de Redacción:** Vicente Albaladejo, Juan J. Castillo, Santiago Castillo, Jordi Estivill, Lluís Fina, Oriol Homs, Faustino Miguélez, Alfonso Ortí, Manuel Pérez-Yruela, Carlos Prieto, Antonio J. Sánchez.

Número 10 (otoño de 1990)  
**Turismo y desarrollo regional**

**Michel Freyssenet**, *Dos formas sociales de automatización.*  
**Asterio Savelli**, *Innovación y desarrollo de las empresas turísticas pequeñas y medianas.*

**Antonio Vázquez Barquero**, *Dinámica regional y reestructuración productiva.*  
**Eduardo Ibarra Colado**, *Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales. Hacia la reformulación del paradigma organizacional.*

**Carmen Benito del Pozo**, *Condiciones del trabajo de la clase obrera asturiana durante el franquismo.*

## NOTAS

**Arndt Sorge**, *Empleo, formación profesional y organización del trabajo. Algunas trampas de comparación internacional.*

**Pierre Bouvier**, *El trabajo de todos los días: una aproximación socioantropológica al trabajo.*

## LIBROS

**Armando Fernández Steinko.**—KERN, Horst, y SCHUMANN, Michael:  
*El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial.*

\* \* \*

**Redacción:** Revista *Sociología del Trabajo*.  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.  
Campus de Somosaguas. 28023 Madrid.

**Edición, administración y suscripciones:** Siglo XXI de España Editores, S. A.  
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid.  
Teléfs. 759 48 09 - 759 49 18.

## Suscripción anual:

España: 2.000 ptas. (número suelto: 850).  
Extranjero: 2.500 ptas. (número suelto: 1.000 ptas.).

## 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  
1990/91: núms. 10-12

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

N.º de Cuenta/Libreta

Agencia

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 los próximos números de la revista se publicarán artículos, entre otros, sobre los siguientes temas:

**Transferencias de tecnologías**  
**Trabajo colectivo y división del trabajo**  
**Proceso de trabajo y Estado del Bienestar**  
**Economía y sociología: la teoría de los costes de transacción**  
**Juventud y sindicalismo**  
**Arqueología industrial**  
**Morato, un pionero español de la sociología del trabajo**  
**Cadenas de montaje en el siglo XIX**  
**Generaciones de trabajadores**  
**Los municipios y el empleo**  
**El tiempo de trabajo y su ordenación**  
**Política social y laboral**  
**Itinerarios de trabajo**