

Descualificación y recualificación

Mercado de trabajo y
políticas sociales

Juventud y sindicalismo:
España y Alemania

Pequeño empresariado
latinoamericano en Madrid

Modalidades de racionalización:
Argentina

La sociología del trabajo en México

Consecuencias sociales de la primera
guerra mundial

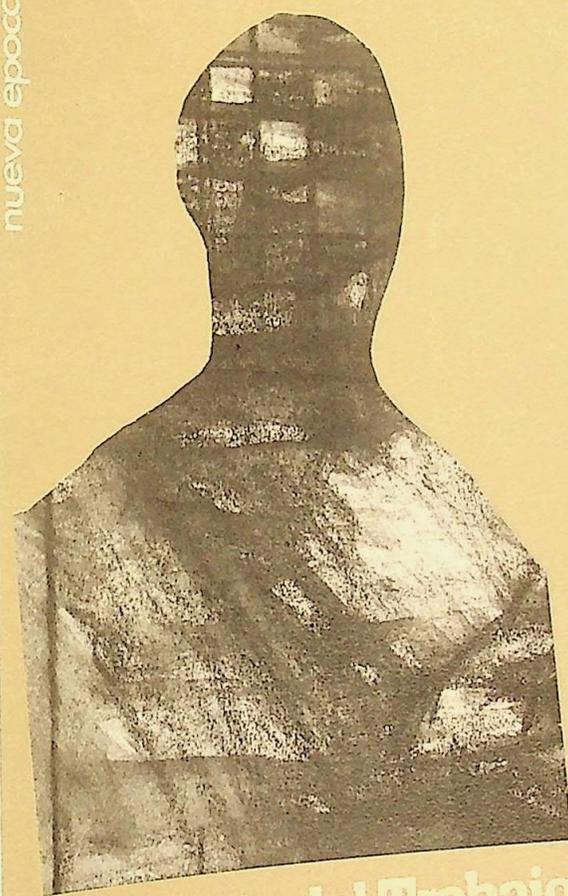
ISSN 0210-8364



9 770210 836003

CS

nueva época



S

T

13
OTOÑO/91

Otoño de 1991

Sociología del Trabajo
nueva época

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Descualificación y recualificación

SIN CARGO

XXI
Siglo veintiuno
de España
Editores, sa

XXI

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 13

NUEVA ÉPOCA

SUMARIO

Jan Forslin , Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo.....	3
Francis Bailleau , Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa.....	27
Georgina Argimón Maza y Ángela Paul-Kohlhoff , Juventud y sindicalismo en España y Alemania.....	57
Yolanda Herranz Gómez , Un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid.....	75
Jorge A. Walter , Modalidades de racionalización en las empresas argentinas. Del ajuste a las nuevas formas de organización del trabajo.....	97
Jorge Carrillo , Acerca de la sociología del trabajo en México.....	107
Mary Nash , En torno a las consecuencias sociales de la primera guerra mundial.....	115

A los colaboradores

Todas las contribuciones y correspondencia deberán ser dirigidas a Redacción de la revista *SOCIOLOGÍA 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. 13 - otoño de 1991

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, octubre de 1991

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.000 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

Avda. Doctor Federico Rubio y Galí, 16. 28039 Madrid

Impreso en Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

Descualificación y recualificación

Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo

Jan Forslin *

La opción humana

La base para los actuales progresos técnicos en la mayoría de las áreas es el rápido desarrollo en el tratamiento de la información y la electrónica. Con la creciente difusión de la tecnología avanzada, la cuestión de los efectos sociales en la vida laboral se ha convertido en apremiante, y una creciente cantidad de investigación se está orientando a este ámbito. Ya sea que el asunto se refiera a CAD, MPS, CNC o a cualquier otra abreviatura, el objeto de investigación se ha formulado, en principio, así: «¿Cuáles son los efectos sociales de la nueva tecnología?». Esta idea refleja un determinismo tecnológico que supone que una tecnología tiene consecuencias identificables y definidas seguras: buenas o malas. Un planteamiento más relativista da más importancia a la influencia social. Una tecnología tendrá efectos distintos según como se aplique. Existe una elección humana basada en las condiciones económicas y de mercado, pero también en los valores sociales. Este punto de partida es una característica básica del planteamiento de sistemas sociotécnicos (véanse, por ejemplo, Pasmore y Sherwood, 1978, para una recopilación de algunos de los textos más clásicos, y también Emery, 1977, y Trist, 1981 **).

«Deskilling and reskilling. A longitudinal study of Volvo Engine Division». Traducción de Alberto Villalba Rodríguez.

* Jan Forslin es miembro del Swedish Council for Management and Work Life Issues, Estocolmo, Suecia.

** [En castellano pueden consultarse los artículos recogidos en J. J. Castillo (ed.), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1991 (2.ª ed.). Nota Editorial.]

La tesis, aquí, es que los efectos sociales de la tecnología hay que entenderlos en el escenario histórico específico de un país o de una empresa.

El caso de la Engine Division [División de Motores] dentro de Volvo Components [Componentes Volvo] se utiliza aquí para ilustrar la compleja interrelación entre fuerzas técnicas, económicas y sociales en la génesis de los efectos sociales de la tecnología dentro de una industria. Desde la planta de Kalmar (Agurén *et al.*, 1976 y 1984), AB Volvo, como sociedad, ha logrado reputación por la reelaboración no convencional de la política de personal, dirección y organización del trabajo. También la División de Motores ha tenido y aún tiene una fuerte influencia sobre el desarrollo dentro de la ingeniería de producción en la industria sueca. Este artículo se basa en una investigación intermitente¹, desarrollada durante un período de quince años (Forslin, 1989), durante el cual la División se ha esforzado en liberarse de la influencia de un pasado industrial parcialmente negativo pero también de mucho éxito, para dedicarse a la producción de alta tecnología.

Control y descualificación

La planta de Skövde partió de ser un taller de fundición y trabajo del metal. En los años veinte, la empresa fue subcontratada como proveedor de motores de un fabricante sueco de automóviles con el nombre de Volvo. Después de algunos años, fue comprada por AB Volvo, y desde entonces la División ha sido siempre el principal proveedor de motores para Volvo. Se produjo un rápido aumento del desarrollo técnico y del tamaño de la empresa, y hubo que dar un primer paso para romper con una tradición artesana, con el fin de aprovechar los progresos tecnológicos.

¹ El autor ha tenido la ventaja no sólo de hacer encuestas y entrevistas sino también de conseguir un planteamiento más antropológico mediante charlas informales con personas pertenecientes a todos los niveles de la empresa, participando en reuniones empresariales, en seminarios de gestión y en conferencias sindicales. Parte del estudio se ha hecho como una investigación-acción, con el personal externo, participando de modo directo en el proceso interno de cambio de organización. Por ello, estoy muy en deuda con la Empresa y con todas las personas que han compartido sus experiencias libremente. La investigación ha sido patrocinada por The Swedish Work Environment Fund (Fondo sueco para el entorno laboral).

Descualificación y recualificación

Durante los años cincuenta, la economía sueca prosperó, y los automóviles resultaron asequibles primero para una clase media emergente, y luego para toda la sociedad. También aumentó la demanda de camiones. La principal preocupación de la fábrica de motores de Skövde en esa época era producir lo más posible y racionalizar la producción. La planta estaba marcada por su origen artesano y por una dirección paternalista. Una nueva gerencia, con formación técnica, implantó ahora modernos métodos de producción. Los dos decenios industriales siguientes estarían en manos del joven ingeniero de producción, protagonista de esa época en la industria sueca y suministrador de los medios materiales para el Estado de bienestar.

Los Estados Unidos de América fueron la patria y ejemplo de la industria de la automoción. La mecanización, o lo que a veces se llamaba *Detroit Automation* [Automatización tipo Detroit] (Wild, 1975), se aplicó, mediante líneas de transferencia ideadas para grandes producciones de artículos normalizados y producidos en masa, a los departamentos de elaboración. Henry Ford implantó la cadena de montaje en 1913, primero para motores (Lacey, 1986). Más de cuarenta años después, esa tecnología fue adoptada, de golpe, por el fabricante sueco.

Al menos tan importante como las máquinas de transferencia fue el traslado de una nueva filosofía de producción desde EE UU. Los métodos de estudio del trabajo existían ya en Suecia, pero con la importación del sistema de medición de tiempos y métodos [*method-time-measurement system*] (MTM), esta tecnología de soporte lógico fue llevada a su mayor perfección posible (De Geer, 1978; Giertz, 1980). El sistema MTM parecía encajar bien con el carácter sueco, meticuloso y cabal. Dicho sistema se basaba en la obra de F. W. Taylor, *Scientific Management* [La gerencia científica], con una división vertical y horizontal de la mano de obra orientada a una extrema fragmentación del proceso laboral. Se introdujo el trabajo por tiempos con ciclos laborales divididos en fracciones de un minuto. Las cualificaciones y el control del proceso laboral quedaron concentrados entre los especialistas, que desarrollaron más el método de trabajo. El trabajo especializado tipo artesanal se degradó, casi de la noche a la mañana, hacia trabajos no especializados, para los que se contrató personal sin ninguna formación previa o experiencia industrial.

El control se reforzó con la centralización y la creación de departamentos de personal, y en consecuencia la producción perdió

poder. El gerente de taller, y aun más, el supervisor antes independiente, quedaron subordinados a una compleja trama de mecanismos de control de una serie de funciones especializadas, tales como la planificación, el estudio del trabajo, el control de calidad y el mantenimiento. La División de Motores, como tal, quedó en posición dependiente. El diseño y la mercadotecnia se situaron en la sede central de Gotemburgo, como las plantas de montaje, que eran las receptoras de los motores de Skövde. Esto generó una cultura singular, en la que predominaron las cuestiones de producción y los valores reconocidos al buen fabricante —economizar recursos, calidad y formalidad, racionalidad y predictibilidad, y habilidad técnica— se volvieron prominentes.

La plantilla de personal gerente y técnico de Skövde aprendió en sus viajes de estudio a los EE UU, y sus experiencias merecieron mucha atención. La División de Motores se convirtió en el centro de la ingeniería de producción. Los jóvenes ingenieros recién titulados durante los años cincuenta y sesenta fueron uniformemente «adocotrados» en el nuevo pensamiento «racional». La nueva filosofía tuvo mucho éxito en cuanto a rendimiento incrementado por hora/hombre, como en el caso de Henry Ford, en su momento. También en paralelo con la primera época Ford, la agricultura se estaba desarrollando en mayores unidades de producción y alcanzaba la plena mecanización. Hubo, pues, el mismo flujo de mano de obra de la agricultura a la industria, como en la época de Ford, y la misma carencia de destrezas industriales.

Después de la segunda guerra mundial, cuando tomó forma el Estado sueco de bienestar, la productividad mejorada tanto en la agricultura como en la industria, era un requisito previo necesario. El mayor excedente tenía que ser distribuido por igual para crear una sociedad más igualitaria. La posición sindical respecto a la nueva tecnología de producción era favorable en conjunto, en tanto pudiese influir sobre la distribución de la riqueza (De Geer, 1978; Forslin, 1986). La gerencia empresarial era consciente del mayor esfuerzo de los trabajadores como resultado de los nuevos métodos de trabajo e intentó compensarlo también no sólo con mayores salarios. La División de Motores tenía, para aquella época, una avanzada política de personal. Así, los rasgos paternalistas e incluso «progresistas» se combinaron con una Dirección racional y orientada por expertos.

No fue la tecnología semiautomatizada como tal lo que produjo monotonía y descualificación en el trabajo industrial, sino la nueva

organización del trabajo, que se aplicó de modo indiscriminado y creó situaciones de trabajo normalizadas, sin tener en cuenta el producto o la tecnología. Realizada la comparación del contenido y condiciones de trabajo entre departamentos con distinto nivel técnico, no se halló diferencia significativa y sistemática alguna: la situación era insatisfactoria en todos los casos (Forslin, Söderlund y Zackrisson, 1979).

La rebelión del personal

La generación que había sufrido pobreza y desempleo durante los años treinta, y el duro y mal pagado trabajo agrícola con elementos de dirección autocrática, aceptó los «tiempos modernos». No obstante, sus hijos, los hijos e hijas del próspero Estado de bienestar, para quienes la seguridad económica y la oportunidad individual resultaban evidentes, tenían otras aspiraciones (Zetterberg *et al.*, 1984). Durante los años sesenta, con la economía aún prosperando, los trabajos monótonos y abrumadores de la industria no podían atraer ya a los jóvenes, que tenían ofertas en otros lugares (Forslin, 1978).

Los problemas de contratación de personal y un alto nivel de rotación de la mano de obra se volvieron peligrosos para la industria (Hedberg, 1967; Forslin, 1978). El suministro de mano de obra local no satisfacía las necesidades de la empresa. Para finales del decenio, los jóvenes se estaban rebelando en Europa y en EE UU, generalizados el malestar y los disturbios. En Suecia se inició un duro debate sobre las condiciones degradantes en el trabajo industrial, la mejora del entorno industrial y, ulteriormente, sobre la democracia industrial que, poco a poco, se polarizó políticamente. En Suecia, las huelgas salvajes se convirtieron en la nueva característica de un mercado de mano de obra tradicionalmente pacífico. Incluso la cadena de montaje de motores de Skövde se vio afectada por breve tiempo. La gerencia comprendió que las cosas habían cambiado para siempre y que los problemas no podían resolverse sólo con aumentos de sueldo.

La solución estaba a mano, en Noruega, donde sindicatos y gerentes habían estado experimentando de modo cooperativo nuevas formas de organización del trabajo durante los años sesenta. Véase en Sandberg, 1982, un resumen del desarrollo en Escandinavia. Los

experimentos se llevaron a cabo con un planteamiento *sociotécnico*, con ayuda de científicos sociales, siendo el más reconocido el fallecido Einar Thorsrud (Emery y Thorsrud, 1964), planteamiento que también afectaría a los puntos de vista de la gerencia de Volvo en Skövde.

En la División de Motores, como en muchas otras industrias, el departamento de personal había surgido como un nuevo centro de poder, a medida que los asuntos de personal se volvían acuciantes. Tales departamentos habían sido anteriormente el refugio de una plantilla de personal técnico obsoleto. Ahora solían estar dirigidos por científicos sociales con formación académica, perspectiva internacional e inclinación intelectual. En el caso de AB Volvo, la nueva y joven gerencia empresarial había elaborado una filosofía de personal que supuso una nueva visión de la organización de la producción y de la función de la persona. Se adoptó una estrategia en dos líneas: la colaboración proactiva con los sindicatos y la reestructuración del proceso de trabajo. Esta nueva filosofía empresarial se acompañó con las experiencias e ideas que fueron «importadas» por el departamento de personal en la planta de motores.

La teoría sociotécnica se concentró en la organización del trabajo. El *grupo de trabajo semiautónomo* se convirtió en el prototipo con el que se desafiaron los ideales tradicionales. El grupo aportó una oportunidad para resintetizar el trabajo por delegación de prerrogativas gerenciales y fue una unidad emocionalmente autónoma. Dentro del mismo, los miembros podían ayudarse y apoyarse mutuamente en la resolución de problemas así como en equilibrar las variaciones en la carga de trabajo. La confianza en el grupo estaba en directa contradicción con las ambiciones explícitas en *Scientific Management* de dividir lo colectivo (Taylor, 1911; Braverman, 1974).

Uno de sus primeros esfuerzos en la planta de Skövde fue desarrollar la organización del trabajo y la función de los supervisores en un departamento existente de trabajo con máquinas. El experimento acabó sin resultado tangible alguno, aparte de la experiencia de aprendizaje de los supervisores, que resultó ser importante para el futuro.

Un caso de prueba sociotécnico

Durante los primeros años setenta se construyó una nueva fábrica en Skövde y se planificó de acuerdo con un tipo distinto de especificación que abarcaba mejoras en las condiciones de trabajo, así como una organización del trabajo totalmente nueva. El resultado fue una planta que rompió completamente con los ideales predominantes de gerencia de la producción.

El sindicato fue invitado, por vez primera, a participar en la planificación de una nueva fábrica y se concentró en asuntos relacionados con las condiciones físicas de trabajo. A este respecto, la fábrica fue un éxito. Con sus colores casi frívolos, ventanas a la altura de los ojos que daban a las zonas verdes entre las diversas partes del edificio, un bajo nivel de ruido, zonas luminosas y talleres de tamaño acogedor, parecía más un moderno terminal de compañía aérea que un taller.

En el montaje de motores, donde la cadena tradicional se consideraba como el arquetipo del pasado negativo con su inhumano trabajo rutinario, se especificó una solución flexible, no de cadena, con disposiciones técnicas para el trabajo de grupo y provisiones compensadoras entre los grupos para aportar autonomía. La nueva organización del trabajo estuvo respaldada, como anteriormente la cadena de montaje, por una innovación técnica. Los motores se montaban en transportadores autopropulsados en tiempos de ciclo de trabajo que oscilaban desde dos a veinte minutos. Inicialmente se crearon grupos de trabajo con seis u ocho personas, que rotaban entre las zonas de trabajo dos veces por turno. Las especificaciones también preveían un desarrollo adicional de la organización con delegación de la autoridad supervisora y de plantilla de personal en el grupo presumiblemente cada vez más independiente, para suavizar la división vertical de la mano de obra.

Los operadores de máquinas en Volvo era considerados aún como mano de obra especializada, pero el trabajo con máquinas también se había vuelto rutinario (Forslin, Söderlund y Zackrisson, *ibid.*). Por ello se elaboraron especificaciones similares pero menos detalladas, como en la cadena de montaje, para los nuevos departamentos de trabajo con máquinas. Aquí, la tecnología más automatizada apoyó una aplicación de los nuevos principios de organización y se eligió el trabajo de grupo en varios casos.

La estructura física de la nueva planta se pensó para facilitar

nuevas formas de organización del trabajo y la dirección general se orientó hacia las especificaciones para la planta. Hasta donde fue posible, algún departamento quedó a cargo de la gerencia de la fábrica y del personal supervisor. En la práctica, resultó depender totalmente del interés e ideas del supervisor individual. No obstante, la nueva fábrica fue gestionada principalmente con personal tradicional y se produjeron conflictos entre la gerencia y lo que se había expresado en las premisas para la nueva planta. Por esta razón, el trabajo de desarrollo adicional nunca se inició en el gran departamento de montaje, donde estaba pensada la ruptura más espectacular con la organización tradicional. Pese a la tecnología adaptada, los conceptos de organización no se plasmaron. El trabajo de grupo con montaje en transportadores y la rotación de puestos de trabajo aumentó la variedad y aportó cierta independencia, pero no se delegó más autoridad en los grupos según lo planeado: perduró la división horizontal de la mano de obra.

En cambio, el departamento de máquinas para bloques de motor se convirtió en un lugar separado del resto, como resultado de iniciativas locales. Aquí, la versión moderna de las líneas de transferencia estaba muy automatizada y facilitaba una organización del trabajo de grupo. En este caso, el supervisor estaba activamente interesado en desarrollar su departamento. Había experimentado una vez la transición negativa del trabajo de tipo artesanal al trabajo por tiempos, y quería reparar el daño causado, pero basándose en la tecnología avanzada. De modo que propuso el trabajo en grupo en su departamento. La organización incluía varios grupos que actuaban de modo bastante independiente, decidiendo sobre la asignación de tareas dentro del grupo, controlando el proceso de trabajo con máquinas, asignando herramientas y haciendo reparaciones pequeñas, con la finalidad de que los veinte operarios fuesen capaces de manejar todas las operaciones y el material a tiempo.

La evaluación hecha un año después del inicio de la producción (Forslin, Söderlund y Zackrisson, *ibid.*) mostró una mejora sustancial en comparación con los departamentos tradicionales en cuanto a contenido de trabajo y oportunidad para desarrollar la propia competencia. El trabajo era más variado e incitante. Los operarios indicaron que podían influir sobre su método de trabajo y utilizar su conocimiento en métodos y material. Pensaban que tenían mejores oportunidades para desarrollar sus capacidades y lograr trabajo más especializado. El trabajo de grupo mostraba mejores relaciones interpersonales y más ayuda mutua. El departamento cumplía los ob-

jetivos de producción y mostraba ingenio en la mejora de las operaciones de las máquinas. Los equipos se habían vuelto multihábiles y, así, flexibles. En este caso, la tecnología automatizada y la nueva organización del trabajo elegida se apoyaban mutuamente para tener efectos sociales y económicos positivos.

El desarrollo cancelado

Las experiencias habían confirmado las propuestas básicas de la teoría sociotécnica y demostrado en el trabajo práctico la factibilidad de la nueva perspectiva sobre la producción, permitiendo más libertad y desarrollo de los recursos humanos. Estaba abierta la vía para un desarrollo totalmente nuevo del trabajo de producción, donde el final y los detalles se desconocían, pero que satisfacerían tanto las exigencias económicas como las necesidades humanas.

Con el nuevo concepto de organización del trabajo, la División de Motores había logrado nuevamente la primacía en la ingeniería de producción, pero ahora en sentido opuesto. Aunque las estructuras físicas y la base ideológica para una nueva era en la ingeniería de producción estaban establecidas en la nueva fábrica, el desarrollo esperado, sin embargo, nunca se llevó a cabo. Por supuesto, la primera fase de la nueva organización del trabajo funcionaba con éxito en algunos departamentos. Pero el previsto desarrollo continuo de una interrelación entre autoridad incrementada y competencia en el taller no se produjo.

Un seguimiento realizado siete años después del comienzo de la producción mostró que la organización no se había desarrollado mucho más allá de los logros alcanzados en el primer año. En algunos casos había incluso signos de retorno a modos más tradicionales de actuación. Los pioneros habían recibido muchos elogios, pero habían tenido poco éxito en difundir el ejemplo internamente. Algunos supervisores se sentían amenazados por el concepto de grupos sin mando y frustrados respecto a sus propias perspectivas en el nuevo sistema. Unas pocas personas clave entusiastas se habían marchado y sus sustitutos no sentían inclinación alguna a plasmar las visiones anteriores, y predominaron los puntos de vista tradicionales sobre la producción. Los conflictos entre los supervisores de cadena, que deseaban seguir con el nuevo modelo, y los ingenieros de producción convencionales, acabaron con cualquier esfuerzo con-

certado para avanzar. La batalla fue ganada por los tradicionalistas, que tenían apoyo de la gerencia media y de la gerencia de planta. Sin haber tenido la menor oportunidad de fracasar, se abandonó el nuevo concepto de organización, o se dejó entre bolas de naftalina.

La nueva organización del trabajo se había visto muy afectada por un representante del departamento de personal. Actuaba como portavoz de aquellos supervisores que deseaban desarrollar la organización del trabajo en su departamento. La participación de los trabajadores en este proceso era todavía limitada y marginal. Algunos operadores clave selectos tenían influencia sobre el diseño en algunos departamentos nuevos. Pero en gran medida era una cuestión de implantación de visiones formuladas por la plantilla de personal sociotécnicamente angustiada. Esto tuvo un efecto perjudicial sobre el compromiso de la gerencia con las ideas de la nueva planta, que fue una lección que se aplicó al siguiente caso de diseño.

Una supervivencia satélite

La plantilla de personal que había estado involucrada en la nueva fábrica cayó en el descrédito. La ingeniería de producción tomó nuevamente el poder. Los partidarios de la cadena de montaje hablaban de un «decenio perdido para la productividad» y la organización del trabajo se borró del orden del día. Pero antes que las cosas se pusiesen demasiado mal, se planificó una nueva fábrica satélite en Vara durante la mitad de los años setenta. Esta pequeña fábrica iba a estar situada a unos 70 km de la planta madre. El proceso de diseño, en este caso, siguió el modelo de la fábrica anterior, que se consideraba el modelo correcto. No obstante, esta vez se indicó de modo explícito que no habría *experimento alguno* con la organización. El trabajo de grupo y el montaje en transportador eran los dados, pero aparte de eso, se esperaba una planta convencional. Una disputada elección del gerente de planta hizo que la planta funcionase en una dirección distinta.

Esta persona tenía una fuerte tendencia a desarrollar los recursos humanos y la organización. Al inicio, cuando sólo estaba construida la estructura exterior, implicó a los trabajadores directamente en el proceso de diseño del trabajo. Los trabajadores recién contratados tenían poca experiencia industrial y su sindicato local presentaba una

actitud no convencional respecto a la cooperación. El resultado fue un proceso de diseño democrático y un concepto de organización innovador. De importancia aquí fue la participación de un representante de la sede central que, aparte de sus propias aportaciones creativas, actuó para lograr apoyo de un grupo directivo en la sede de la División. Esta persona encarnaba la filosofía sociotécnica. El trabajo con la nueva fábrica le dio una oportunidad para la supervivencia ideológica y para mantener vivo el debate interno.

Parte del nuevo diseño consistía en mantener una pequeña superestructura. Se eliminó el nivel de encargado, limitando la estructura gerencial al gerente de planta y dos supervisores. Estos últimos habían estado involucrados en los primeros esfuerzos de desarrollo de la organización en Skövde, que les habían aportado experiencias muy útiles. Las funciones de plantilla de personal se mantuvieron en un mínimo, que se vio facilitado por unas ventas menores de las proyectadas durante los primeros cuatro años. La satélite empleaba a unos cien obreros y a cinco oficinistas.

La nueva planta de Vara era atractiva, con instalaciones luminosas y amplias y grandes ventanas que daban al paisaje campestre. Las oficinas se situaron en relación inmediata con la producción. El pequeño tamaño reforzaba la intimidad y la informalidad en las relaciones. Con los diversos grupos de producción como base, se llevó a cabo un proceso de desarrollo continuo de la organización. Trabajadores y gerencia juntos habían diseñado los grupos y la organización del trabajo. Los trabajadores mismos desarrollaron métodos de trabajo en cooperación con expertos y experimentos de la vida real.

En montaje, el ciclo de trabajo abarcaba la mitad del motor —un cambio sustancial del tradicional ciclo de fracción de un minuto en una cadena de montaje— y cada trabajador producía dos motores por día. Los transportadores manuales apoyados en colchones de aire eran flexibles en cuanto a compensación y ritmo de trabajo. Cada grupo fue alentado para aumentar su competencia y asumir nuevas responsabilidades. El sistema de sueldos, así, recompensaba la competencia en el nivel de grupo. Cuando uno de éstos asumía funciones que normalmente son parte de las responsabilidades de un encargado, tales como personal, productividad, calidad y economía, aumentaba la prima para el grupo. Para apoyar este desarrollo se ideó un sistema de formación.

Los grupos de trabajo se reunían frecuentemente para resolver problemas y también dialogaban cada mañana con su supervisor

certado para avanzar. La batalla fue ganada por los tradicionalistas, que tenían apoyo de la gerencia media y de la gerencia de planta. Sin haber tenido la menor oportunidad de fracasar, se abandonó el nuevo concepto de organización, o se dejó entre bolas de naftalina.

La nueva organización del trabajo se había visto muy afectada por un representante del departamento de personal. Actuaba como portavoz de aquellos supervisores que deseaban desarrollar la organización del trabajo en su departamento. La participación de los trabajadores en este proceso era todavía limitada y marginal. Algunos operadores clave selectos tenían influencia sobre el diseño en algunos departamentos nuevos. Pero en gran medida era una cuestión de implantación de visiones formuladas por la plantilla de personal sociotécnicamente angustiada. Esto tuvo un efecto perjudicial sobre el compromiso de la gerencia con las ideas de la nueva planta, que fue una lección que se aplicó al siguiente caso de diseño.

Una supervivencia satélite

La plantilla de personal que había estado involucrada en la nueva fábrica cayó en el descrédito. La ingeniería de producción tomó nuevamente el poder. Los partidarios de la cadena de montaje hablaban de un «decenio perdido para la productividad» y la organización del trabajo se borró del orden del día. Pero antes que las cosas se pusiesen demasiado mal, se planificó una nueva fábrica satélite en Vara durante la mitad de los años setenta. Esta pequeña fábrica iba a estar situada a unos 70 km de la planta madre. El proceso de diseño, en este caso, siguió el modelo de la fábrica anterior, que se consideraba el modelo correcto. No obstante, esta vez se indicó de modo explícito que no habría *experimento alguno* con la organización. El trabajo de grupo y el montaje en transportador eran los dados, pero aparte de eso, se esperaba una planta convencional. Una disputada elección del gerente de planta hizo que la planta funcionase en una dirección distinta.

Esta persona tenía una fuerte tendencia a desarrollar los recursos humanos y la organización. Al inicio, cuando sólo estaba construida la estructura exterior, implicó a los trabajadores directamente en el proceso de diseño del trabajo. Los trabajadores recién contratados tenían poca experiencia industrial y su sindicato local presentaba una

actitud no convencional respecto a la cooperación. El resultado fue un proceso de diseño democrático y un concepto de organización innovador. De importancia aquí fue la participación de un representante de la sede central que, aparte de sus propias aportaciones creativas, actuó para lograr apoyo de un grupo directivo en la sede de la División. Esta persona encarnaba la filosofía sociotécnica. El trabajo con la nueva fábrica le dio una oportunidad para la supervivencia ideológica y para mantener vivo el debate interno.

Parte del nuevo diseño consistía en mantener una pequeña subestructura. Se eliminó el nivel de encargado, limitando la estructura gerencial al gerente de planta y dos supervisores. Estos últimos habían estado involucrados en los primeros esfuerzos de desarrollo de la organización en Skövde, que les habían aportado experiencias muy útiles. Las funciones de plantilla de personal se mantuvieron en un mínimo, que se vio facilitado por unas ventas menores de las proyectadas durante los primeros cuatro años. La satélite empleaba a unos cien obreros y a cinco oficinistas.

La nueva planta de Vara era atractiva, con instalaciones luminosas y amplias y grandes ventanas que daban al paisaje campestre. Las oficinas se situaron en relación inmediata con la producción. El pequeño tamaño reforzaba la intimidad y la informalidad en las relaciones. Con los diversos grupos de producción como base, se llevó a cabo un proceso de desarrollo continuo de la organización. Trabajadores y gerencia juntos habían diseñado los grupos y la organización del trabajo. Los trabajadores mismos desarrollaron métodos de trabajo en cooperación con expertos y experimentos de la vida real.

En montaje, el ciclo de trabajo abarcaba la mitad del motor —un cambio sustancial del tradicional ciclo de fracción de un minuto en una cadena de montaje— y cada trabajador producía dos motores por día. Los transportadores manuales apoyados en colchones de aire eran flexibles en cuanto a compensación y ritmo de trabajo. Cada grupo fue alentado para aumentar su competencia y asumir nuevas responsabilidades. El sistema de sueldos, así, recompensaba la competencia en el nivel de grupo. Cuando uno de éstos asumía funciones que normalmente son parte de las responsabilidades de un encargado, tales como personal, productividad, calidad y economía, aumentaba la prima para el grupo. Para apoyar este desarrollo se ideó un sistema de formación.

Los grupos de trabajo se reunían frecuentemente para resolver problemas y también dialogaban cada mañana con su supervisor

sobre asuntos cotidianos. Una vez por semana tenían reuniones más generales con la gerencia, cuando se debatían asuntos de mayor alcance y se decidía sobre los mismos. Pese a la ausencia de un estrato en la estructura supervisora, el equipo gerencial rara vez tuvo razones para interferir en la producción. Tenía más tiempo para planes a largo plazo y contactos externos de lo que normalmente ocurre con los supervisores apaga fuegos. Al parecer, podían abandonar la planta durante varios días para asistir a cursos, etc., sin efectos graves sobre el funcionamiento diario de la misma.

Junto con este proceso se elaboró un folleto que describía la filosofía, formulada conjuntamente, de la planta. Este documento se utiliza como información para clientes, visitantes y nuevo personal. Pero también como una base escrita para el debate interno sobre los medios y fines en el desarrollo de la organización. Sin duda alguna, refuerza la identidad de la planta de Vara y sus aspiraciones. Dicha planta ilustra que la dirección cooperativa y una nueva organización del trabajo pueden generar los efectos sociales y económicos deseados incluso con una tecnología bastante tradicional.

La distancia geográfica respecto de la planta madre, permitía a la de Vara desarrollarse con menos perturbación de las funciones de plantilla y no verse afectada por la cultura tradicional. Por otro lado, la gerencia de planta no tenía fácil acceso a los centros de poder y tenía poca influencia sobre la imagen oficial de la planta. Pronto se desarrolló una relación conflictiva con miembros de la gerencia de la División. Pese al excelente rendimiento y a un insólito nivel de dedicación de los trabajadores, la nueva fábrica fue congelada y rechazada durante largo tiempo. Cuando se produjo un intercambio importante de personal de alta gerencia, la planta fue aceptada, y actualmente se considera como otro excelente modelo.

Los años setenta habían confirmado la importancia y la oportunidad relacionadas con el concepto de organización sociotécnico; no obstante, la aceptación interna era escasa. Se necesitaban fuerzas impulsoras más fuertes para poner en tela de juicio los ideales mecanicistas.

Compromiso y recualificación

Estas dos fábricas se habían planificado con los problemas de personal como principal fuerza moderadora. No obstante, desde en-

tonces habían cambiado varias condiciones fundamentales. Después de la recuperación de la primera crisis del petróleo, el mercado cambió de carácter. Entre otras cosas, la competencia japonesa obligó a Volvo a situarse en un área más reducida; la calidad del producto se volvió incluso más importante, pero también el rendimiento. De aquí la introducción de los motores turbo. Los diferentes países —las exportaciones dominaban ahora las ventas— diferían en reglamentaciones sobre control de gases de escape y en disposiciones fiscales sobre la cilindrada del motor. El número de variantes y diseños de motor aumentó de modo drástico. La época de la producción masiva de un producto normalizado había terminado, pero perduró el material especializado para la producción en serie. Con el aumento de los costes de capital, era importante reducir el número de productos relacionados con la producción, imponiendo frecuentes conmutaciones entre modelos y menores tiempos de entrega. Para reducir las existencias de componentes se extremó la exigencia de puntualidad en los suministros.

En conjunto, una situación mucho más compleja, impredecible y difícil tenía que ser manejada por una organización basada en un pensamiento bastante diferente bajo condiciones estables. La productividad en cuanto a rendimiento por hombre-hora había sido hasta entonces la medida de éxito casi exclusiva. Ahora, puntualidad, tiempos de elaboración reducidos, mantenimiento y reparación rápidos, detección inmediata de problemas de calidad y rápida asignación de herramientas se convirtieron en exigencias adicionales. La carencia de flexibilidad en el material —y la organización— se cobraron su tributo en cuanto a trabajo adicional y mal flujo de producción.

La División de Motores asumió las consecuencias de la nueva situación. Primero, después de un largo período de escasas inversiones en nueva maquinaria, a comienzos de los años ochenta, se inició una profunda modernización técnica. La solución para las nuevas exigencias se definió parcialmente como técnica. Se implantaron los *sistemas de fabricación flexible*. Los robots sustituyeron a la mano de obra donde era posible. Los *sistemas de control de producción y material* reforzaron su control sobre la planificación y los expertos en sistemas aparecieron en el escenario del poder. Se recurrió a ideólogos japoneses en control de calidad y logística. Sobre estos cambios la División tenía que atender un auge totalmente imprevisto y sin precedentes en la demanda. Desde comienzos de los años ochenta, se produjeron motores Volvo por encima de la capacidad en la

ahora bastante apreciada «fábrica del futuro». En tal situación, la capacidad y puntualidad en el suministro se convirtieron en los objetivos críticos.

Sin embargo, la solución no fue sólo técnica. Dado que la situación compleja e incluso turbulenta no podía manejarse con un sistema centralizado, ello favoreció el pensamiento sociotécnico y reforzó la filosofía aplicada en retazos durante los últimos diez años. Se necesitaban flexibilidad y multidestrezas en el taller. El aspecto de la organización del trabajo fue resaltado nuevamente por la alta gerencia. La fascinación ejercida por la nueva tecnología predominó en muchos lugares, haciendo más hincapié en la plantilla de personal técnico cualificado que en el desarrollo de la organización del trabajo y en la amplia competencia en la organización, pese a la política oficial de la División. Dada la descentralización existente dentro de dicha política, que tendía a lograr un aumento de la autonomía en beneficio del centro, se necesitaba un elemento coordinador.

Se desarrolló una nueva filosofía empresarial, explicando los objetivos estratégicos y señalando los valores que apoyarían su logro. Se inició una amplia campaña de información con seguimientos, y un elaborado programa de desarrollo de la gerencia se convirtió en el núcleo del diálogo interno sobre la nueva filosofía. El mensaje era que Componentes Volvo estaba entrando en una era de tecnología avanzada que, no obstante, está disponible para cualquier competidor en el mercado mundial. La utilización de la tecnología mediante el adecuado uso de los recursos humanos crearía la consiguiente ventaja competitiva. *Las personas son el activo más valioso* se constituyó en afirmación seria, respaldada por una larga experiencia interna en desarrollo de la organización.

Con una dirección descentralizada no podían dictarse medidas específicas, pero se señalaron el rumbo general de un desarrollo deseable y los valores o creencias adjuntos. La gerencia controladora, antes muy estricta, estaba ahora aflojando las riendas. En tanto se alcanzasen los objetivos y el desarrollo estuviese de acuerdo con los valores básicos de la empresa, correspondía a la gerencia individual y a los trabajadores de la planta el formular sus propias soluciones específicas para hacer frente a sus circunstancias únicas. La tecnología como tal podía aplicarse de acuerdo tanto con un planteamiento mecanicista como orgánico. La División optó por este último, no obstante; la gerencia, por el control estricto, y la descalificación dio paso a su opuesto: *compromiso y competencia*.

Perspectivas todavía en conflicto

Hasta ahora, el desarrollo puede describirse como el resultado de una estrategia ascendente para cambiar la organización. De los intentos iniciales en zonas limitadas de una planta existente sobre el nuevo diseño de trabajo en las nuevas plantas, a una escala ahora total y un cambio detallado de la cultura de la organización que abarca todas las funciones y todos los niveles. La iniciativa había sido principalmente de algunos departamentos de la plantilla de personal en respuesta a una demanda social. El apoyo de la gerencia de la División había sido frecuentemente vacilante y no convincente, lo que llevó a una adhesión menor de la deseada por la gerencia media a los nuevos principios de organización. Ahora, el innovador tomó la iniciativa, y con la nueva filosofía estaba claro el mensaje.

En la historia de la División de Motores se pueden distinguir esfuerzos alternantes entre desarrollo de la organización del trabajo y gerencia. Raramente ha existido un planteamiento unificado. Después de la experimentación con nuevas formas de trabajo durante los años setenta, era necesario desarrollar el personal de gerencia. Una razón del éxito incompleto de la organización modificada del trabajo fue su desigualdad con las actitudes y competencia de la gerencia. Ahora, el empeño era reforzar la gerencia de línea, nuevamente según el principio de descentralización. Además de los programas de desarrollo de la gerencia, todo el personal supervisor tuvo la oportunidad de un año de formación pensada especialmente para preparar al supervisor para tener una perspectiva más gerencial y más amplia y reforzar su confianza en sí mismo. De vuelta al trabajo, se esperaba que asumiese una función nueva y más completa, que se convirtiese en un *empresario*, según fue formulado por el director gerente de Componentes Volvo, en línea con una actitud independiente más orientada al mercado y más de tipo empresarial.

La formación supervisora fue un éxito y suscitó nuevas esperanzas en el grupo, baqueteado pero leal. Algunas personas mejoraron considerablemente y cambiaron sus funciones. Otras se rindieron a las estructuras tradicionales de su entorno. Por otro lado, se esperaba un desarrollo paralelo entre los trabajadores normales. Si los supervisores estaban asumiendo mayores responsabilidades, tendrían que delegar en los trabajadores y desarrollar la organización del trabajo para equipararse con su nueva función. La formación dirigente también provocaría un cambio en este sentido. Algo de esto

se produjo pero, en conjunto, el desarrollo fue el opuesto durante algún tiempo. El número de personal de gerencia aumentó, y también la distinción entre supervisor y subordinado. En vez de grupos de trabajo más autónomos, se incrementó el control, a la par que desaparecían los aspectos colectivos. Carteles alentando la regularidad y la pulcritud se balanceaban en el techo de los talleres. Un popular libro sobre planificación de la producción, de Goldblatt y Cox (1984), se convirtió en éxito de ventas en Componentes Volvo e impulsó significativamente la eliminación de los cuellos de botella en la producción, lo que definitivamente mejoró el rendimiento.

Esta estrategia también implicaba reforzar las funciones de mantenimiento e ingeniería, no menos alentadas por la tecnología más avanzada pero también por problemas en lo antiguo. En parte, esta mayor confianza en los expertos y la mayor supervisión fue una respuesta a la enorme carga de trabajo y a las condiciones más bien caóticas, y en parte eran una función de valores y puntos de vista divergentes. Importantes elementos eran también la rica y abierta comunicación con los dirigentes y la frecuente presencia de personal de gerencia en el taller, así como el interés gerencial positivo por los problemas cotidianos. Después de algunos años conflictivos, esta dirección intensificada resultó acertada y la Unidad recibió el premio interno de 1988 por logros excepcionales.

Algunas partes de la organización estaban moviéndose, pues, en un rumbo filosófico opuesto al de la alta gerencia de Componentes Volvo. Parte de la filosofía empresarial incluía un alto grado de apertura hacia los sindicatos, implicándoles en decisiones estratégicas, creyendo que «la información compartida significa llegar a la misma conclusión». Esta política también ha tenido mucho éxito en cuanto a la influencia fáctica del sindicato en la toma de decisiones de la empresa y un fuerte compromiso con la causa de la misma. En niveles inferiores de la organización, el sindicato y la gerencia no siempre tuvieron la misma cooperación estrecha. En particular, el sindicato metalúrgico lamentó la falta de oportunidad para sus miembros y el reforzamiento unilateral de la estructura gerencial. Ese desarrollo iba contra la política del sindicato, siendo una de sus cuestiones principales el lograr una organización más democrática del trabajo. Con la nueva filosofía empresarial se había producido un reforzamiento de la propia conciencia gerencial en general, efecto esperado, aun cuando sólo como medio para desarrollar la organización, lo que no se había materializado.

¡El cliente siempre tiene razón!

El conflicto entre las aspiraciones de la alta gerencia y la práctica de la gerencia media puede verse como un recordatorio del viejo estilo gerencial con sus raíces en los primeros años sesenta. El debate interno sobre valores no se había terminado y la nueva filosofía se imponía, hasta cierto punto, a la gerencia media. Ni se utilizaba de modo consistente, por ejemplo, para ascender a personas a posiciones gerenciales más altas. En cierta medida, los pioneros sociotécnicos no lo habían pasado muy bien. El hecho es que existía una distancia filosófica en la organización que a veces resultaba bastante dolorosa.

Esta situación debe verse en el trasfondo de la situación de organización de Componentes Volvo dentro de la sociedad Volvo AB. Su independencia es sólo parcial, aunque diseño, mercadotecnia y finanzas están bajo el control de los «clientes» para los componentes, por ejemplo, Volvo Automóviles y Volvo Camiones, que tienen una poderosa influencia sobre inversiones, diseños, calendarios de producción y precios. Esto no deja mucho espacio a la gerencia de Componentes Volvo para utilizarlo como palanca para imponer sus ambiciones sobre la gerencia de nivel inferior. En particular, la gerencia de la División estaba en posición débil. El acuerdo con el cliente parecía ser mayor que con la gerencia de la División, y sus intereses, más en común. Las peticiones diarias de suministros —especialmente en una situación de capacidad demasiado pequeña— y de calidad tendían a dominar. El control más filosófico de bajo tono de Componentes Volvo se convirtió en una débil voz entre el estrépito del cliente, que, en la práctica, presiona para convertirse en la gerencia de hecho. «Las personas son el activo más importante» tenía que competir con «el cliente es lo principal».

Con su cercanía a las ventas y al mercado, la «gerencia horizontal» de Componentes Volvo tendía a volverse más poderosa que la vertical. Los productores tenían menos en común que cada uno de ellos con el proyectista del cliente. Los conceptos de producto y cliente son más unificadores que el de función. El ajuste de organización más reciente de Componentes Volvo ante un mundo cambiante eliminó las Divisiones e implantó áreas de actividad empresarial. Se adoptó, con todas sus consecuencias, una fuerte dependencia del cliente. De modo irónico, después de varios años de productividad insatisfactoria y bajo nivel de beneficio, la División se había

adaptado ahora a la fuerte carga de trabajo y comenzó a beneficiarse por las inversiones en nueva tecnología y recursos humanos. Incluso se había convertido en una de las partes más rentables de la sociedad Volvo: en este momento fue eliminada del organigrama.

Producción de alta tecnología

El desarrollo dentro de Componentes Volvo se resume en la siguiente imagen, que describe cómo la organización traslada las implicaciones de las fuerzas externas a los asuntos internos y actúa en conformidad con ello. La empresa reacciona a las demandas cambiantes del mercado, por un lado, y a las fuerzas sociales y técnicas del entorno, por otro.

El estrato gerencial, que había dominado con éxito el desarrollo de la División de Motores desde la segunda guerra mundial hasta los primeros años ochenta, creó una cultura homogénea: esencialmente, una *cultura de control*, según lo formularon Zalesnik y Kets de Vries (Kets de Vries, 1984). Economizar con recursos limitados, atender la calidad y resolver problemas técnicos eran las exigencias primordiales para la gerencia de producción, siendo estrecha la visión gerencial y prestando cuidadosa atención al detalle. El estilo experto de dirección (Maccoby, 1976 y 1988) predominó sobre el estilo gerencial más patriarcal.

Aun cuando los dirigentes se volvieron expertos más desinteresados y racionales, perduró un rasgo patriarcal, como lo expresan las comidas para el personal. El ideal de organización lo constituía la máquina en buen funcionamiento con engranajes humanos. Respecto a los recursos humanos, se mantenía el concepto de descualificación y estricto control: la *teoría X* de McGregor explícitamente aplicada. Tal cultura fomenta la obediencia y la conjura, más que la innovación y asunción de riesgos. No obstante, esta primera generación de pioneros introdujo una filosofía de producción totalmente nueva y transformó el pequeño taller en una de las mayores y, para su época, más modernas empresas de la industria sueca de la ingeniería.

Durante la fase de contratación, a los dirigentes se les plantearon dificultades adicionales con los nuevos elementos de valor social de los años sesenta. El período estaba aún dominado por los partidarios de la línea dura, pero a medida que se contrató a más profesionales

bien preparados académicamente surgieron conflictos internos entre subculturas. En particular, el departamento de Personal, cada vez más influyente, propugnó una organización más orgánica. Se resaltaron las nuevas estructuras de trabajo, el desarrollo de los recursos humanos, la autonomía incrementada y la confianza en el grupo de trabajo. El ideal de organización *mecanicista* dio paso al *orgánico* (Burns y Stalker, 1961). La importancia de los dirigentes se redujo. En particular, los supervisores de primera línea se sintieron amenazados, con bastante razón, ya que «deshacerse del jefe» era un grito de guerra en algunas secciones, lo que impidió un debate más serio acerca de nuevas funciones de trabajo.

Si había que ejercer el mando, tenía que ser «democrático» —significara lo que fuese— y los ideales igualitarios transformaron al personal de gerencia en no dirigentes. La dirección quedó desarbolada y sin esquemas. Ser democrático y estar orientado a la gente se interpretó como no plantear exigencias a los subordinados, lo que condujo a una incapacidad para expresar expectativas claras y ejercer una supervisión detallada, cuando eso se necesitaba, pero también renuencia a delegar y, de ese modo, desarrollar los recursos humanos. Lo que se logró fue una forma pervertida de *Teoría Y*, que recordaba más a una dirección *abandonista*.

No obstante, había que resolver problemas para hacer el trabajo de producción: tales problemas serían tratados típicamente por el supervisor, y a un nivel muy práctico. Aquél se convirtió en un amortiguador humano para las desviaciones respecto de los planes. En la práctica, también él, por supuesto, tomó las decisiones y las presentó a sus subordinados. Muchos supervisores, que eran muy apreciados por sus subordinados por su amabilidad, atención y sencillez, también desarrollaron úlceras u otras enfermedades psicósomáticas. Debido a la preocupación por los detalles menudos y el trabajo inmediato, no lograron ser dirigentes.

A comienzos de los años ochenta se produjo un cambio generacional casi de la noche a la mañana. En un momento, una tercera parte de la estructura de gerencia estaba ocupada por nuevo personal. No obstante, la mayoría de los nuevos dirigentes ha sido destinada a la División de Motores. Ciertamente mejor preparados que sus predecesores, han logrado, con todo, la mayoría de su experiencia profesional en Volvo, representando una continuidad en la tradición de la empresa. Sin embargo, su perspectiva había sido moldeada por las experiencias acumuladas durante quince años de experimentación.

Componentes Volvo, como una organización de producción, dependerá, también en el futuro, de su capacidad para manejar una tecnología que satisface mejor las exigencias de la situación reinante. Con el paso de los años, la empresa ha tenido bastante éxito en su proceso de ajuste, tanto técnicamente como respecto a la utilización de los recursos humanos. También para el futuro deberá ser el productor consciente, pero no basado en el control de una mano de obra sin cualificar, y con la obligación como sentimiento predominante. En cambio, el entusiasmo, la entrega y la competencia se consideran las «riendas». En la nueva generación de plantas puede ahora demostrarse la aplicación de nuevos conceptos gerenciales y trazarse los esquemas de la fábrica del futuro en la fábrica H recién terminada.

En la nueva producción, el nivel tecnológico se hace más complejo con máquinas-herramienta flexibles controladas por ordenador y un alto grado de integración intersistema. Actualmente se actúa en un mercado mundial muy competitivo donde se resaltan la orientación al cliente, la calidad y los suministros seguros. La tecnología avanzada y las turbulentas condiciones del mercado requieren la descentralización de la competencia y del juicio, y por ello, fomentan una organización sociotécnica del trabajo.

Aunque no existe modelo singular predeterminado alguno para la organización del trabajo, estas exigencias requieren equipos de trabajo multicompetentes para asegurar la necesaria flexibilidad en la producción y la disponibilidad del material. La función de jefe de grupo va rotando entre los miembros después de la necesaria formación. Con el fin de que la organización pueda responder a los cambios turbulentos en las condiciones, las decisiones en muchas áreas se delegan en el taller, donde se está creando la competencia necesaria. El trabajo de equipo se combina con el desarrollo de la competencia individual, carreras para los trabajadores y programas de formación del personal. Las facultades intelectuales del ser humano han sido finalmente readjudicadas al trabajador, y paradójicamente, la línea de separación entre obreros y oficinistas está desapareciendo en la época de la alta tecnología y de los expertos avanzados.

Con la descentralización y la confianza en la línea de fondo de la organización para resolver problemas, la organización se ha vuelto más plana; no sólo faltan los encargados sino que también hay menos funciones de experto. Los una vez poderosos departamentos de Personal actúan sobre una base de servicios sujetos a la compe-

ción. La gerencia de producción ha recuperado poder, pero aún tiene que ser igualitaria y estar abierta al diálogo. Los equipos gerenciales y la toma de decisiones por consenso son necesarios para lograr soluciones óptimas en una situación compleja e impredecible.

Cada época se distingue por su propia arquitectura. El período industrial fue cada vez más funcional, con poca preocupación por la estética. Los edificios posindustriales son estéticos, irregulares, están adornados y cubiertos de cristal. Hay invernaderos en medio del taller, cafeterías en los vestíbulos con fuentes y peces de estanque, espacios para actividades municipales o de ocio, para visitar a familiares o amigos. Se eliminan las fronteras entre trabajo y ocio, trabajo y comunidad, trabajo y juego. El taller esclavizador y agobiante ha dejado paso finalmente a la zona de juego altamente productiva.

Si la era industrial terminó con el colectivo en primera fila, la alta tecnología ha comenzado resaltando el mando y un renovado interés por el individuo y sus logros. Probablemente sería llevar el razonamiento demasiado lejos especular si el cambio reciente de rumbo en la industria refleja un cambio más general de la sociedad. Sin duda, la base tecnológica ha pasado de la mecánica a la electrónica. El control automatizado del proceso y el tratamiento de la información están acabando con la idea empresarial de la fase industrial: intercambio de energía y precisión humanas por sus equivalentes mecánicos. Si esta transición tiene tal efecto profundo, según lo previsto, por ejemplo, por Daniel Bell y Alvin Toffler, la adaptación de una empresa individual demostraría las implicaciones prácticas de una sociedad cualitativamente nueva.

REFERENCIAS

- Agurén, S.; Bredbacka, C.; Hansson, R.; Ihrgren, K., y Karlsson, K.-G. (1984), *Volvo Kalmar revisited. Ten years of experience*, Estocolmo, Efficient and Participation Development Council.
- Agurén, S.; Hansson, R., y Karlsson, K.-G. (1976), *The Volvo Kalmar plant*, Estocolmo, The Rationalization Council SAF-LO.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, Nueva York, Monthly Review Press [*Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo, 1975].
- Burns, T., y Stalker, G. M. (1961), *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock Publications.

- Cox, J., y Goldratt, E. (1984), *The Goal. Excellence in Manufacturing*, Estocolmo, Ingeniörsförlaget (en sueco, 1986).
- De Geer, H. (1978), *Rationaliseringsrörelsen i Sverige*, Estocolmo, SNS.
- Emery, F. E. (1977), *Futures we are in*, Leiden, Martinus Nijhoff.
- Emery, F. E., y Thorsrud, E. (1964), *The Form and Content of Industrial Democracy*, Londres, Tavistock Publications.
- Forslin, J. (1978), *Arbetsanpassning. Utvärdering av en psykologisk modell mot bakgrund av två empiriska studier*, Estocolmo, Parådet.
- Forslin, J. (1986), «Public Acceptance of New Technology in Sweden», en R. Williams y S. Mills (comps.), *Public Acceptance of New Technologies. An international review*, Londres, Croom Helm.
- Forslin, J.; Söderlund, J., y Zackrisson, B. (1979), «Automation and Work Organization», en J. Forslin, A. Sarapata y A. Whitehill (comps.), *Automation and Industrial Work - a fifteen nation perspective*, Primera parte, Londres, Pergamon Press.
- Forslin, J. (1989), *Från grottekvarn till lekstuga. En Volvo-industri byter kultur*, Estocolmo, Nordstedts (de próxima aparición).
- Giertz, E. (1981), *Om arbetsstudieutbildningens institutionalisering i Sverige*, Estocolmo, Kungliga Tekniska Högskolan.
- Hedberg, M. (1967), *The Process of Labour Turnover*, Estocolmo, Parådet.
- Lacey, R. (1986), *FORD. The Men and the Machine*, Londres, Heineman.
- Maccoby, M. (1976), *The Gamesman. The New Corporate Leaders*, Nueva York, Simon and Schuster.
- Maccoby, M. (1981), *The Leader*, Nueva York, Simon and Schuster.
- Maccoby, M. (1988), *Why work. Leading the New Generation*, Nueva York, Simon and Schuster.
- Pasmore, W. A., y Sherwood, J. J. (comps.) (1978), *Sociotechnical Systems. A sourcebook*, La Jolla, University Associates.
- Sandberg, T. (1982), *Work Organization and Autonomous Groups*, Lund, Liber Förlag.
- Taylor, F. (1911), *The Principles of Scientific Management*, Nueva York, Harper and Row [Los principios de la gestión científica, Barcelona, Oikos-Tau].

Resumen. Se arguye aquí que efectos sociales como el nivel de destreza de la mano de obra no están determinados de modo singular por el nivel tecnológico. En cambio, son un resultado de opciones humanas conscientes, donde están involucrados factores tales como la economía, la demanda del mercado y los valores sociales. Esta tesis se ilustra con el estudio de un período de quince años de una Unidad de producción en Volvo. El período abarcado lleva a la Empresa de los conceptos de producción industrial mecánica asociados con la producción masiva a los ideales organizativos orgánicos adecuados a la tecnología avanzada de la sociedad de alta tecnología (High Tech) y a los valores y necesidades del hombre moderno.

Abstract. It is argued here that social effects like skill level of labour are not singularly determined by the technological level. Instead they are a result of conscious human choices, where factors such as economy, market requirement, and social values are involved. This thesis is illustrated by a fifteen year case study of one production unit within Volvo. The period covered takes the company from the mechanistic industrial production concepts associated with massproduction to organic organizational ideals suited the advanced technology of High Tech-society and the values and needs of modern man.

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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-Yrue-la, Carlos Prieto, Antonio J. Sánchez.

Número EXTRA 1991

¿Neofordismo o especialización flexible?

Las pequeñas empresas en el contexto europeo

CONGRESO DE ALICANTE

Fecha prevista de publicación: diciembre de 1991

Número aproximado de páginas: 272

Pueden reservarse ejemplares dirigiéndose a Siglo XXI

★ ★ ★

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.
Fax: 759 45 57

Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa ¹

Francis Bailleau *

En la mayoría de los países europeos, los dispositivos de protección y de ayuda social, de formación y preparación para la obtención de un puesto de trabajo se han visto desbordados por las consecuencias sociales de la(s) crisis económica(s) de los años setenta. Crisis que no deben interpretarse como un paso difícil, un bloqueo provisional, sino como una ruptura de los mecanismos sociales y económicos que habían permitido, después de la segunda guerra mundial, un crecimiento regular del nivel de vida y una de cuyas consecuencias más visibles ha sido la puesta en tela de juicio de las políticas sociales de gestión de la mano de obra elaboradas en período de crecimiento ².

Esta fragilización del empleo se ha agravado particularmente para los asalariados situados en los dos extremos de la pirámide de edades: los más jóvenes, que no podían hallar sitio en la empresa; los más mayores, a quienes se pedía que dejaran su lugar, en principio, para personas más jóvenes mejor formadas y más adaptables. Esta elección de los responsables económicos ha situado a los jóvenes en la encrucijada de las lógicas y de las contradicciones del mercado de

«Marché du travail et changement des politiques sociales en Europe». Traducción de Alberto Villalba Rodríguez.

* Francis Bailleau es sociólogo, vinculado al CNRS, IRESO-GRASS, París.

¹ Este trabajo, de marzo de 1991, está basado en un informe (Francis Bailleau, «La coordination des services publics dans les domaines social, de l'emploi et de l'éducation pour l'insertion professionnelle des personnes en difficulté») redactado para el Comité directeur pour l'emploi et le travail du Conseil de l'Europe, Estrasburgo, diciembre de 1990.

² R. Boyer, *La théorie de la régulation, une analyse critique*, París, 1986.
Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 13, otoño de 1991, pp. 27-55.

trabajo. Desde comienzos de los años ochenta, para cada sexo, el índice de desempleo de los menores de 25 años es, en promedio, un múltiplo comprendido entre 3 y 4 del de los mayores de 25 años. Esta transformación de las condiciones de empleo afecta en particular a los jóvenes menos preparados, los que han abandonado el sistema educativo sin cualificación social y profesional reconocida, sancionada por la obtención de un diploma.

La transformación de las políticas sociales será, así, abordada a través del análisis de la situación de esas personas en situación difícil en el mercado de trabajo y, más en particular, la de los jóvenes en busca de un primer empleo. Situación que pone en evidencia algunos de los elementos de un nuevo orden socioeconómico en gestación en los países desarrollados, pese a las diferencias importantes que existen en la situación actual de estos últimos.

I. Un análisis comparativo

I.A. Las dificultades del análisis

El problema de la inserción de las personas en situación difícil en el mundo del trabajo comporta múltiples aspectos que se entremezclan:

- Económicos: situación del mercado de trabajo.
- Políticos: voluntad de los Gobiernos de poner en práctica prioritariamente programas para los excluidos.
- Sociológicos: cohesión de la sociedad sobre un objetivo de absorción de las bolsas de exclusión y de lucha contra las desigualdades.
- Psicológicos e individuales: situación de las personas respecto de los criterios de «normalidad» (mental, física, económica y social) comúnmente admitidos.
- Institucional: funcionamiento de las diferentes administraciones y distribución de los poderes entre las administraciones locales y centrales, relaciones de las administraciones con las instituciones privadas, asociativas o de caridad.

Y tres tipos de política social, que responden a un objetivo común de mejora de la situación de las personas en situación difícil, se pueden citar:

- Las políticas denominadas «de inserción» y de formación profesional.
- Las políticas de conversión de la mano de obra.
- Las políticas de gestión de los excluidos.

Estas tres políticas son aplicadas con frecuencia, en los países europeos, por varias administraciones, y las acciones de inserción resultantes de ellas son muy diferentes según los Estados, pero también, dentro de los mismos, según las regiones o las provincias. Además, las políticas sociales generales, en las que participa esta actividad de inserción de las personas en situación difícil, son muy heterogéneas. Si, por ejemplo, la horquilla media de los gastos de protección social en el seno de los países de la Comunidad Europea respecto del PIB se sitúa en torno al 28-29%, existen variaciones importantes: los Países Bajos, 39%, y Portugal, 16%. Igualmente, la participación social en estos sistemas de protección no es la misma: si, en Dinamarca, el 78% del presupuesto procede de contribuciones públicas, en Francia, el 76% viene de las contribuciones sociales, y en el Reino Unido los porcentajes están casi equilibrados: 53%, mediante contribuciones públicas y 47% mediante contribuciones sociales. Estas diferencias hacen resaltar la dificultad que existe para comparar la situación de países diferentes, pues las políticas sociales están muy profundamente arraigadas en la historia política, social y económica, y ponen en funcionamiento el conjunto de los mecanismos de regulación social.

Las dificultades del análisis se han visto igualmente multiplicadas por los programas de exclusión del mercado de trabajo que algunos países han podido poner en práctica. Así, en los Países Bajos se estimaba generalmente que, entre las 800 000 personas que percibían una asignación en el marco de la Ley sobre la incapacidad para el trabajo, más de la mitad —si la situación económica hubiese sido distinta— habría sido declarada apta para trabajar. Las definiciones de las desventajas «sociales», de la incapacidad para el trabajo varían según la situación económica, social y política de los países.

Este ejemplo ilustra las dificultades de señalamiento y de enumeración, a las que se añaden situaciones sociales y culturales específicas. En Italia, Grecia, Turquía o España, donde la economía oculta ocupa un lugar importante, una parte de los jóvenes clasificados como desocupados está, en realidad, socializada en y por un trabajo clandestino remunerado. Esos jóvenes no están socialmente marginados, pues en los países donde la economía oculta es impor-

tante, ese trabajo clandestino se apoya en solidaridades familiares y locales que permiten a las personas ser insertadas en redes sociales de ayuda y de apoyo, y los riesgos de desocialización son escasos. Mientras que en otros países, Francia por ejemplo, el trabajo clandestino está mal visto socialmente y presenta, pues, riesgos importantes de exclusión social para los interesados³.

Para resumir los obstáculos de este tipo de análisis comparativo sobre las políticas aplicadas sobre las poblaciones al margen del mercado de trabajo, es posible retener tres puntos principales:

a) El primero se refiere al mal conocimiento institucional de esas poblaciones que, por definición, están «al margen» de los mecanismos mejor dominados por los diferentes procedimientos administrativos, tanto en términos de enumeración y selección de las poblaciones, como de acción⁴. Existe así una mala circulación de la información a escala internacional y, a menudo, nacional, sobre estas poblaciones.

b) Variaciones importantes en la aplicación a esas poblaciones específicas de las políticas puestas a punto en el escalón central respecto de las situaciones concretas locales y de las relaciones complejas entre las medidas que pueden tomarse en un escalón central y las adoptadas en uno local⁵. Estas situaciones complejas tienen como resultante, por un lado, diferencias importantes entre las medidas que pueden decidirse en el centro y su aplicación local y, por otra parte, una mala coordinación entre las decisiones tomadas en los diferentes escalones de competencia. Estas situaciones refuerzan el mal conocimiento, en el escalón central, de la situación real en el nivel local.

c) Un tercer obstáculo, más clásico, se refiere a la gran variedad de las situaciones socioeconómicas respectivas. Esto explica las dificultades de un análisis transversal. Estas diferencias —vinculadas, por un lado, al modo de desarrollo económico y a las historias políticas y sociales y, por otro, a la situación económica respectiva de esos países hoy día— influyen de modo profundo sobre las condiciones de aprehensión de esas poblaciones en situación difícil⁶.

³ J. F. Lae, «Travailler au noir», informe de investigación, Ronéo Association Orelie, París, enero de 1987.

⁴ P. Cingolani, *L'exil du précaire*, París, Éditions du Méridien, 1986.

⁵ «Conférence sur l'emploi des jeunes. Initiatives des communes et des régions», Colloque de Sarrebruck, Conseil de l'Europe, Estrasburgo, 1986.

⁶ R. Boyer, *La flexibilité du travail en Europe*, París, La Découverte, 1986.

¿Qué hay de comparable en la situación de esas poblaciones marginadas, desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, en el seno de países que, como Suiza o Luxemburgo, están poco afectados por el desempleo (menos del 1,50% de la población activa) y de países como España o Irlanda, donde más del 15% de la población activa está en desempleo? ⁷. Y, a otro nivel, en un país como Suecia, donde existe un sistema muy complejo de protección social, o como Turquía, que se enfrenta a importantes problemas de desarrollo⁸.

Pero más allá de estas dificultades, las transformaciones económicas han provocado el desarrollo conjunto en todos los países, por una parte, de políticas de inserción y conversión de la mano de obra y, por otra, de políticas de gestión de los excluidos, y han puesto en evidencia que, hoy día, las políticas sociales y las de empleo no pueden considerarse ya como entidades distintas⁹.

I.B. Una propuesta de análisis

A fin de superar esas dificultades del análisis comparativo, es posible presentar bajo una forma dualista la situación de los jóvenes a la salida del sistema de formación escolar obligatoria: antes de los años setenta y después de los mismos, como base para una reflexión sobre las transformaciones de las políticas sociales.

Esta visión esquemática de la realidad de la transición entre el mundo escolar de los niños y de los adolescentes, y el mundo profesional de los adultos pondrá en evidencia ciertos elementos que proporcionarán las bases de una propuesta de interpretación más global.

I.B.1. La transición, antes de 1970

Esta transición —paso del mundo protegido y dependiente de la infancia y de la adolescencia al de los adultos, marcado por la inserción definitiva en el mercado de trabajo, el mercado matrimonial

⁷ «Chômage», en *Eurostat*, núm. 10/11, 1990.

⁸ *L'Etat protecteur en crise*, París, OCDE, 1981.

⁹ B. Schwartz, «Rapport sur l'insertion des jeunes», informe para el Primer Ministro, París, 1981.

y el mercado de la vivienda— se producía según un recorrido señalado que iba del final de la escolaridad obligatoria —período más o menos ocupado, según los medios, por diferentes intentos de instalación en una relación salarial— a la obligación de la instalación «definitiva» en una empresa. Durante esta fase de transición, los jóvenes poco o nada preparados intentaban desarrollar, gracias a cambios frecuentes de empresarios, una estrategia de movilidad horizontal que les permitía comprobar las diferentes categorías de empleo que podían ofrecérseles.

Este tiempo de «la inserción», variable según los grupos sociales de referencia, concluía frecuentemente con «un empleo vitalicio», ya sea en la misma empresa —el caso más frecuente— o en varias empresas. Este itinerario profesional estaba con frecuencia marcado por una progresión regular —en la escala de las cualificaciones como en la de los salarios— vinculada principalmente a la edad y reconocida únicamente en el seno de la empresa. Este recorrido lineal, marcado por algunos momentos clave, era la prueba de una integración lograda en la sociedad. Las pequeñas empresas y el artesanado ocupaban un lugar esencial en la acogida y la estabilización de los jóvenes poco o nada preparados, así como en la de las personas en situación precaria. Los trabajadores sociales tenían a menudo una función de intermediario para colocar y estabilizar en este tipo de empleo a las personas seguidas institucionalmente.

Este recorrido-tipo de «los treinta gloriosos»¹⁰ que permitía a los jóvenes en situación difícil estabilizarse en el empleo asalariado —con o sin la ayuda de los trabajadores sociales—, primera fase de la instalación en un itinerario «de adulto», se ha desarticulado progresivamente en los años setenta, para desembocar en «la inseguridad social» de comienzos de los años ochenta¹¹.

Desde el comienzo de los años setenta, una mayoría de Estados había reaccionado ante esta degradación de la situación social de los jóvenes demandantes de empleo poniendo en práctica diferentes «planes para jóvenes» que a menudo eran programas coyunturales tendentes a utilizar el período de moderación del crecimiento para mejorar la formación profesional de los demandantes de empleo. Este primer intento de organización y regulación mediante la formación profesional de este período de transición que tenía tendencia a alargarse

¹⁰ Jean Fourastié, *Les trente glorieuses*, París, Hachette/Pluriel, 1982.

¹¹ Antoine Lion y Pierre Maclouf, *L'insecurité sociale. Paupérisation et solidarité*, París, Éditions Ouvrières, 1982.

ha estructurado, en el seno de la población activa, una nueva categoría: los jóvenes no escolarizados enmarcados en un proceso más o menos efectivo de formación profesional a la espera de un empleo.

Esta categoría desbordaba los marcos tradicionales de la acción social. El período de transición no era, hasta esta fecha, tenido en cuenta por las autoridades más que para ciertas categorías de jóvenes, los que, por razones de orden social, escolar, médico o judicial, eran objeto de un mandato nominativo. Para la inmensa mayoría de los jóvenes, este período de transición se desarrollaba en la familia, que proporcionaba una ayuda, daba su apoyo tanto para la búsqueda de un primer empleo como para la satisfacción de las necesidades inmediatas¹².

I.B.2. Ruptura de la transición

A partir de los años setenta, la contracción del empleo va a modificar este proceso de transición para los jóvenes en situación difícil. Deben señalarse tres puntos, vinculados a esta busca de un empleo asalariado:

- Un bloqueo progresivo de la movilidad horizontal: los cambios de empresario no son ya posibles. Van a ser sustituidos, en el mejor de los casos, por contratos de duración determinada puntuados por períodos de desempleo que tenderán a alargarse.

- Por un efecto de traslación, los empleos en las pequeñas empresas y en el artesanado van a ser ocupados por jóvenes mejor formados y diplomados que no encuentran ya lugar en las grandes empresas. Este desplazamiento se acompaña, para estos últimos, de una modificación de las condiciones de inserción: no correspondencia entre diploma o formación y puesto de trabajo ocupado, entre diploma y salario...

- La multiplicación y generalización de los procedimientos derogatorios —tanto en condiciones salariales como de trabajo— que utilizan los poderes públicos para disminuir el desempleo, y más en particular, los utilizados para reducir el desempleo de los jóvenes

¹² A. Degenne y F. Dupleix, «Les réseaux de coopération et d'échange: une dimension de la localité», en *Cahiers de l'OCS*, vol. IX, París, CNRS, 1982.

M. Pincon, «Autoreproduction. Sociabilité et identité dans une petite ville ouvrière», en *Revue Française de Sociologie*, Éditions du CNRS, octubre-diciembre de 1986, xxvii-4.

o de ciertos grupos (los desempleados de larga duración, las mujeres...) van a limitar, por un efecto de contracción, las posibilidades de empleo de las personas en situación de fracaso escolar reduciendo el coste de la mano de obra.

Todas estas formas «atípicas» de empleo están vinculadas entre sí porque acarrear, en las condiciones actuales, una degradación y una precarización de las condiciones de trabajo, principalmente debido a la ausencia o la deficiencia de las reglamentaciones que debilita el sistema de protección de estos trabajadores. Pues el empleo es una construcción social vinculada a relaciones de fuerza, situadas de modo histórico y geográfico. Se define como la posibilidad ofrecida a una persona, en un momento dado, para ocupar un puesto de trabajo, situado en una jerarquía y que garantiza un estatus. Y estos tres elementos van a participar en una desregulación del mercado de trabajo después de un largo período de fuerte institucionalización de la relación salarial.

II. Las nuevas formas de empleo

En este período de transición, de mutación y no de crisis (según las definiciones clásicas de la economía política), es difícil describir la situación del mercado de trabajo con la ayuda de los indicadores clásicos cuantificados que oponen trabajo y desempleo. Estas cifras no reflejan ya la realidad del mercado del empleo, a causa de la multiplicación de las situaciones intermedias entre esos dos polos. Por ejemplo, la mitad de los jóvenes de 16 a 25 años de edad ocupa, hoy en día, puestos que, hace una quincena de años, no existían y que no pueden captarse con la ayuda de las nomenclaturas utilizadas tradicionalmente. La inestabilidad de las situaciones, la transformación permanente de las categorías de referencia imponen una descripción en términos de flujo, de movimientos y no ya de puestos ocupados. El recorrido por el mercado de trabajo de las personas en menos preparadas se caracteriza por una circulación importante entre diferentes situaciones, sin que sea posible prever, contrariamente al esquema unidireccional precedente, la instalación en una posición estable.

Las condiciones actuales de trabajo hacen que no se pueda considerar ya el empleo, particularmente para los jóvenes poco prepa-

rados, como una relación estable regulada por un contrato de trabajo de duración indeterminada (el símbolo de la relación salarial fordista). En el mercado de empleo existe una multitud de formas diferentes más o menos formalizadas o reconocidas de venta de la fuerza de trabajo.

Los jóvenes en el mercado de trabajo en Francia

En este cuadro no se contabilizan más que los jóvenes de 16 a 25 años de edad presentes en el mercado de trabajo.

Entre el conjunto de la clase de edad, en el mismo período:

- 38,40% de las mujeres estaban escolarizadas y el 1,70% eran cursillistas.
- Entre los hombres, el 34,10% estaban escolarizados y el 1,90% eran cursillistas; el 5,70% de los hombres estaba en el servicio militar.
- El 9% de las mujeres se declaraban inactivas, frente al 1,90% de los hombres.

	Hombres %	Mujeres %
Empleos estables de jornada completa	46	37
Desempleo.....	17	23
Empleos intermedios	11	11
Empleos precarios	13	15
Empleos de esperas	5	5
Otros empleos de jornada parcial	1	6
Empleos no asalariados	6	3
Total	100	100

FUENTE: «Les Données sociales 1990», publicados por el INSEE, París, 1990, pp. 64-65.

Y para avanzar en el análisis del tratamiento social de la situación de las personas marginadas —pese a las dificultades señaladas anteriormente— desarrollaremos un modelo de análisis que sitúa los problemas de inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo para referirlos a las informaciones disponibles.

II.A. Una elaboración de modelo de la transición

En una primera fase y esquematizando, es posible reducir la comprobación efectuada de la dificultad de circulación entre dos subconjuntos A y B que comprenden:

A: El conjunto de los jóvenes, en un momento T, que están escolarizados en un establecimiento de enseñanza general.

B: Los jóvenes que trabajan regularmente o están ocupados profesionalmente.

Esta representación permite organizar un doble cuestionamiento:

- ¿Cómo se produce el paso de A → B?
- ¿Qué ocurre con las personas que no están ni en posición A ni en posición B en un momento T?

El período actual se caracteriza porque los jóvenes menores de 25 años no están hoy día frecuentemente ni en el subconjunto A ni en el B, en numerosos países desarrollados. En septiembre de 1990, por ejemplo, tienen un índice de desempleo, en promedio, doble del que representa el conjunto de la población activa en Europa —Europa de los Doce: 15,60% frente a 8,30% para los más mayores, con un máximo en Italia: 29,10% frente a 9,90%, y un mínimo en Luxemburgo: 3,30% frente a 1,50%¹³.

Estas cifras globales ocultan posiciones muy diferentes que expresan la existencia de situaciones «intermedias» entre una posición A y una posición B, de las cuales las estadísticas no dan siempre cuenta. Estas situaciones intermedias pueden ser más o menos controladas por los poderes públicos. Esto introduce una cesura o corte en el seno de los grupos «intermedios» para distribuir la población «en espera» en cuatro grupos suplementarios: el grupo C, el D, el E y, por último, el F, a fin de situar, en un momento T, al conjunto de la población de 16 a 25 años de edad respecto de las posiciones A y B que abarca socialmente el estatuto de joven en formación, frente al de adulto inserto profesionalmente:

El grupo A está formado por el conjunto de las personas que siguen una escolaridad general en el marco de las leyes sobre la escolaridad obligatoria:

El grupo A1 abarca el conjunto de los jóvenes que siguen una enseñanza tradicional.

El grupo A2 agrupa a los jóvenes que, debido a dificultades particulares, con una desventaja reconocida, siguen una escolaridad en clases especiales.

El grupo B está formado por el conjunto de las personas que

¹³ «Chômage», art. cit.

tienen trabajo, a cambio de una remuneración, en un proceso de venta de su fuerza laboral. Esta situación general debe desglosarse en seis subconjuntos que agrupan a la mayoría de las condiciones existentes de venta de la fuerza de trabajo actualmente:

El grupo B1 está formado por las personas que ocupan un puesto de asalariado según las formas clásicas (el contrato de duración indeterminada).

El grupo B2 reúne a las personas que tienen un trabajo no asalariado (artesano, comercio, profesiones liberales...).

Estos dos grupos, B1 y B2, reúnen los empleos en el sentido tradicional del vocablo; las otras formas, B3, B4, B5 y B6 están a menudo agrupadas bajo el nombre de «empleos precarios». Dicho de otro modo, se trata de la oposición entre un primer mercado del empleo que agrupa a las personas que tienen un trabajo estable, correctamente remunerado y que se benefician de una protección social eficaz, y un segundo mercado donde predominan la precariedad, la inestabilidad, las bajas remuneraciones, una mala protección social...

El grupo B3 se compone de todas las formas diferentes de trabajo «atípicas», los contratos de trabajo de duración determinada, el trabajo interino, el trabajo por tiempo parcial, el trabajo a domicilio, la subcontratación, el préstamo de mano de obra, el trabajo alternativo, «los pequeños trabajillos»...

El grupo B4 reúne los empleos asistidos por los poderes públicos, los trabajos de interés general, las empresas y las asociaciones intermedias, los servicios subvencionados...

El grupo B5 comprende todas las formas de trabajo que escapan al Derecho Laboral: el trabajo clandestino, el trabajo ilegal... y que se caracterizan por una ausencia de protección social. En ciertos países, la economía oculta puede representar una parte relativamente importante de la actividad económica¹⁴.

El grupo B6 está compuesto por los empleos protegidos, reservados para las personas oficialmente reconocidas minusválidas.

El grupo C comprende el conjunto de los jóvenes que están inscritos en un proceso de inserción o de formación profesional reconocido por los poderes públicos. Este grupo se descompone en tres subconjuntos:

¹⁴ Edith Archambault y Xavier Greffe, *Les économies non officielles*, París, La Découverte, 1984.

El grupo C1 está compuesto por quienes siguen una formación en alternancia (período de formación de tipo escolar + trabajo en empresa), los jóvenes aprendices...

El grupo C2 se compone del conjunto de las personas que, en el seno de una empresa, siguen una formación profesional.

El grupo C3 reúne a los jóvenes que, en un marco escolar, siguen un proceso de formación profesional.

El grupo D se compone de los jóvenes que están oficialmente en desempleo y que se benefician de una asignación otorgada ya sea por los poderes públicos o por sistemas de seguro.

El grupo E comprende las personas que, debido a una minusvalía social, psicológica o física, se benefician de un ingreso asegurado por los poderes públicos en forma de pensión. Se desglosa en dos subgrupos:

El grupo E1 comprende a quienes no se benefician más que de una ayuda financiera.

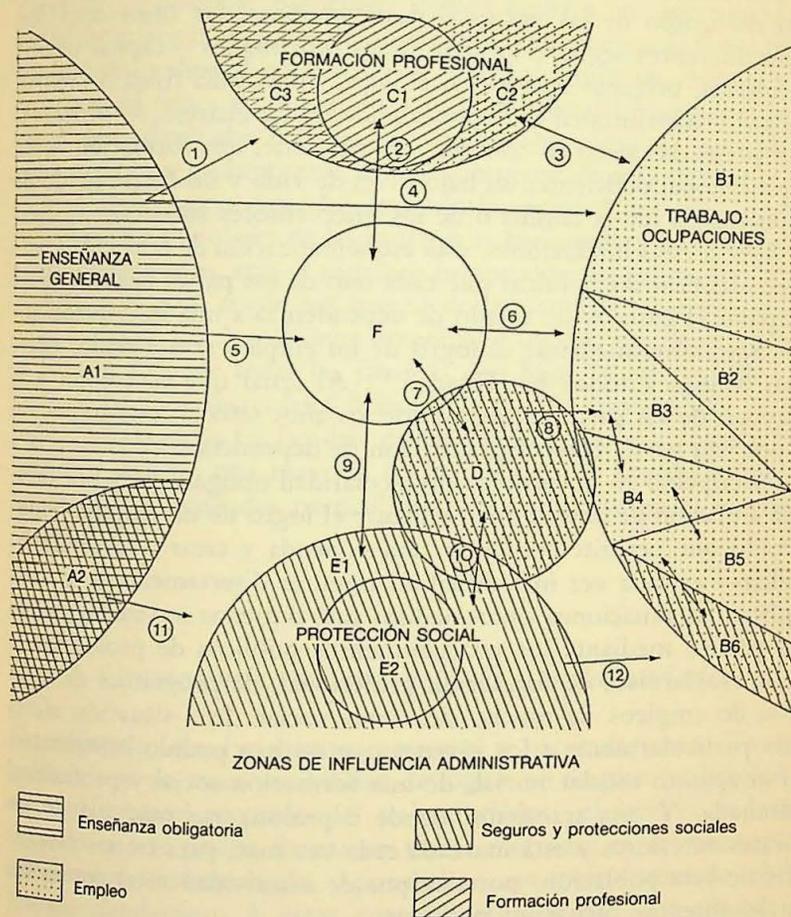
El grupo E2 se compone de quienes, además de una ayuda financiera, están atendidos, generalmente, por trabajadores sociales (atención «educativa»), en el seno de instituciones especializadas y/o en ambiente abierto.

El grupo F está compuesto por los jóvenes que están en alguna de las situaciones antes mencionadas y que no se benefician de ayuda alguna: están al margen de todos los sistemas oficiales.

Las situaciones B3, B4, B5, B6, C1, D, E y F han tenido una fuerte ampliación estos últimos años. Esos empleos, esas nuevas formas de formación o de ocupación profesional, de atención social y de marginación son el resultado de los ajustes socioeconómicos que resultan necesarios por la adaptación —tanto de las personas como de las estructuras— a las nuevas condiciones de producción que se han implantado de modo progresivo en la mayoría de los países desarrollados. Estos puestos están frecuentemente, pero no de modo único, ocupados por jóvenes. Es decir, por una población que aún no está estabilizada en una situación de asalariado y de responsabilidad social, pero igualmente por personas más mayores que han sido o son marginadas a causa de una inadaptación a las nuevas condiciones de empleo.

Es posible presentar las posiciones ocupadas en un esquema contemplando las circulaciones posibles entre estos diferentes grupos

con respecto a las administraciones que tienen a su cargo este sector y a las políticas implantadas.



Este esquema, elaborado a partir de una representación abstracta de la situación de la población en vías de inserción en un momento T, no da cuenta de la situación exacta de los jóvenes marginados en cada uno de los países. Pues las definiciones tomadas, por cada uno de los Estados, para clasificar a los jóvenes de 16 a 25 años de edad son particulares. Corresponden a las políticas institucionales que se han implantado en relación con la situación social de esta

clase de edad que forma un grupo heterogéneo en cuanto la referencia común a una edad biológica oculta importantes diferencias de situación institucional y socioeconómica¹⁵. Además, en el seno mismo del grupo de las personas desfavorecidas, las situaciones son muy diferentes según el origen de las dificultades —capital escolar y cultural, orígenes naciones o étnicos, minusvalía física o mental, situación matrimonial y responsabilidades familiares...— incluso si esas personas tienen en común, generalmente, una formación social y profesional deficiente, un bajo nivel de vida y un fuerte grado de dependencia (de la familia o de los interventores sociales).

Pese a estas limitaciones, esta esquematización de la realidad permite clasificar las políticas que cada uno de los países implanta para preparar el paso de un estado de dependencia a una inscripción social autónoma mediante el logro de un empleo remunerado; objetivo común a todos los Estados¹⁶. Al igual que es común a la mayoría de los países el que, desde los años setenta, esta transición —por una parte, entre una situación de dependencia de la familia y de inscripción en un proceso de escolaridad obligatoria, y por otra, una situación de autonomía mediante el logro de un empleo remunerado que permite conseguir una vivienda y crear otra célula familiar— es cada vez más difícil de asegurar directamente y se multiplican las situaciones «intermedias» más o menos sostenidas, según los países, mediante los procedimientos públicos de prolongación de la escolaridad, de formación profesional, de programas de creación de empleos de espera, de ayuda social. Esta situación afecta más particularmente a los jóvenes que no han podido beneficiarse, en el aparato escolar inicial, de una formación social y profesional adecuada. Y esta transición tiende a prolongarse más allá de los límites anteriores y está marcada cada vez más, para ciertas categorías de esta población, por tiempos de inactividad total contra los cuales intentan luchar los políticos.

Pues si el desempleo prolongado es muy difícil de aceptar como riesgo social para los adultos, lo es quizá más aún para los jóvenes que no han sido socializados en y por el trabajo asalariado, y presenta riesgos más importantes de estallido social, algunas de cuyas expresiones violentas vienen periódicamente a recordar los peligros.

¹⁵ «Structures du marché du travail et politiques d'emploi», Ministère du Travail, Journées d'études des 3 et 4 octobre 1985, Ronéo, Paris, 1985.

¹⁶ *La nature du chômage des jeunes. Analyse à l'intention des pouvoirs publics*, Paris, OCDE, 1984.

Además, si bien este esquema permite enumerar las políticas posibles, ha de complementarse con el fin de dar cuenta de la situación de las mujeres, cuyas circulaciones son más complicadas a causa de su posición particular, debida tanto a las interrupciones provocadas por la creación de una familia y la educación de los hijos como a una sobrevaloración de los modelos familiares clásicos y al refuerzo, en época de desempleo, de la imagen del obrero masculino. Y las dificultades halladas por los hombres jóvenes para insertarse tienden a multiplicarse para las mujeres jóvenes debido a ese reparto de las tareas entre los sexos en la sociedad occidental. Estas dificultades particulares de las mujeres se han resaltado y reforzado, estos últimos años, con el aumento importante (en promedio, entre el 30% y el 50% según los países) de las familias monoparentales en el curso de los dos últimos decenios. Hoy día, representan entre el 10 y el 15% de todas las familias con hijos, y entre el 80 y el 90% de las monoparentales tienen a la madre como cabeza de familia¹⁷. Y si todas las familias monoparentales no son «familias en situación difícil», una mayoría de los cabezas de familia monoparental tiene dificultades particulares para insertarse en el mercado de trabajo.

II.B. Consecuencias sociales de estas transformaciones

Generalmente son las mismas personas y particularmente jóvenes quienes —al no tener posibilidad de lograr un empleo tradicional— circulan entre el mercado del trabajo clásico, el atípico, y luego hacia lo que se podría llamar un tercer mercado: el del desempleo más o menos indemnizado, y por último, un cuarto mercado: el del trabajo clandestino. A estos cuatro mercados hay que añadir un quinto que no es ya un mercado sino el ámbito de la exclusión definitiva de la posibilidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de un ingreso, cualquiera que sea su origen.

El conjunto de esas situaciones es débil, desde un punto de vista cuantitativo, respecto a la población activa total, y el contrato de trabajo con duración indeterminada es siempre mayoritario. El pro-

¹⁷ Conseil de l'Europe, IV Conférence des ministres européens du travail: «L'emploi des femmes», Copenhague, 25-27 de octubre de 1989.

blema procede mucho más de la aceleración del desarrollo de esas nuevas formas y, sobre todo, porque éstas comprenden principalmente fracciones muy tipificadas de la población activa. Esta selección se hace, por una parte, por la edad —los más jóvenes y los más mayores— y, por otra, por el sexo o el origen cultural, y luego, por supuesto, porque los menos preparados forman una gran mayoría dentro de esos grupos.

Esta redistribución de las formas de empleo está acompañada de ciertas dudas en cuanto a determinadas referencias sociales, cuyas transformaciones pueden describirse en términos de retroceso¹⁸... un emborronamiento de las pistas:

—Después de una larga fase de generalización e institucionalización, la referencia jurídica al contrato de trabajo con duración indeterminada se pone en entredicho por la importancia del desarrollo de los contratos por tiempo determinado, la interinidad..., la multiplicación de las categorías derogatorias. La puesta en tela de juicio de esta referencia se acompaña de un debilitamiento de los sistemas de protección y de seguridad social. Se ve reaparecer en primer término un fenómeno muy presente en el siglo XIX: un mercado del trabajo secundario que se desarrolla rápidamente.

—La importancia de la categoría de desempleado y su distribución dentro de la población activa devuelven todo su peso al modelo del trabajador masculino adulto.

—La existencia de una «nueva» pobreza, la reaparición de las «sopas populares» de la crisis de 1929..., marcan un retorno a una asimilación entre desempleo y pobreza como a finales del siglo XIX: la indigencia.

Estas observaciones deben ponerse en relación con la orientación de las políticas sociales que se lleva a cabo desde los años de la posguerra: la presencia cada vez más importante del Estado en la organización del mercado de trabajo y más particularmente la multiplicación de las instituciones sociales que intervienen en la fase de inserción sobre el mercado de trabajo y en sus márgenes en caso de exclusión parcial o total¹⁹.

Las personas con dificultades para la inserción tienen en común

¹⁸ Robert Salais, *L'invention du chômage*, París, PUF, 1986.

¹⁹ José Rose, *En quête d'emploi*, París, Economica, 1984.

un bajo nivel de formación y presentan un fuerte grado de dependencia de su entorno inmediato. No pueden, en una primera etapa, subvenir por sí solas sus necesidades, y tampoco pueden reducir y superar sus dificultades. El objetivo de esas políticas sociales es, hoy día, permitirles asegurar su mantenimiento mediante el logro de un empleo remunerado que, además de un ingreso, les ofrezca la posibilidad de adquirir una identidad positiva para asegurar su función social.

A modo de síntesis, es posible señalar que, en período de crecimiento, el objetivo de las políticas sociales había sido, a partir de una ayuda a la persona marginada (psicológica o material) facilitar la integración en circuitos de intercambio y consumo para eliminar «los islotes de pobreza» cuya existencia se atribuía a un retraso cultural que se trataba de hacer desaparecer (a menudo, paso rural-urbano o a sistemas culturales diferentes). Ante la multiplicación de las situaciones sociales difíciles, la tendencia ha consistido, por una parte, en intentar contener y reducir las ayudas distribuidas de modo nominativo, y, por otra, suavizar y evitar una explosión social con respuestas puntuales, «caso a caso», sin que pueda extraerse una lógica de conjunto —particularmente en el primer período 1970-1980— y a menudo provocando deslizamientos de categorías que acarrear sustituciones de población: un desbordamiento de las estructuras. Pero el aumento de las dificultades, la saturación de las categorías institucionales disponibles respecto a los medios aplicados, la reducción —proporcionalmente al número de personas necesitadas de ayuda— de los medios presupuestarios, la duración de los fenómenos y la importancia de las transformaciones en curso han puesto en cuestión las definiciones administrativas y legislativas sobre las que se basaban esas ayudas a la persona. La existencia de procedimientos «reventados» en los tres principales sectores afectados —social, trabajo y formación— han vuelto difícil, por una parte, una utilización racional por las personas de esas posibilidades, y por otra, el juego «salvaje» de las definiciones y categorías ha creado nuevas zonas «excluyentes» para las personas debilitadas en ausencia de reflexiones globales sobre el sistema o posibilidades políticas de transformación. Pues esas categorizaciones de poblaciones en situación difícil, y las definiciones de las minusvalías que dan derecho a recibir una ayuda... se desprenden de un trabajo político en términos de elección, de opciones administrativas, presupuestarias y legislativas que tienen una función central de definición social de los márgenes y, por tanto, de los límites del núcleo central, de la norma respecto

de las luchas y los repartos del territorio de los agentes interventores de la acción social ²⁰.

Y, frente a la crisis profunda del empleo, los diferentes países europeos —al no tener posibilidad de crear empleos productivos tradicionales— han respondido con medidas más reactivas que activas a objetivos inmediatos: sustitución de las personas mayores por jóvenes, reparto del trabajo, creación de situaciones artificiales de espera, ayudas financieras a las empresas... Esta reacción se explica en parte por un mal conocimiento de las transformaciones y mutaciones en curso difícilmente perceptibles con ayuda de los instrumentos de recogida y análisis disponibles a nivel administrativo y político ²¹. Estas respuestas han tenido igualmente como consecuencia hacer estallar los marcos de referencias sociales y jurídicos del trabajo asalariado: el contrato de trabajo con duración indeterminada. Este tipo de contrato —sobre el que se había basado el crecimiento continuo de la posguerra— se pone en tela de juicio en su definición propia tanto por nuevas disposiciones legislativas como por la multiplicación de las formas «atípicas» de empleo asalariado que lo debilitan.

III. Una situación nueva

III.A. Un nuevo orden económico

Las grandes empresas que habían sido la punta de lanza del crecimiento económico después de la segunda guerra mundial habían impuesto una cierta definición del empleo asalariado. Desde mediados de los años setenta, esas grandes empresas han reducido su personal, conservando un núcleo reducido de empleos estables que corresponden al modelo «clásico» del asalariado: el contrato con duración indeterminada.

Hoy en día, la gestión del personal en esas empresas pasa más, para el núcleo estable, por la movilidad interna y la organización de la

²⁰ F. Bailleau, N. Lefaucheur y V. Peyre, *Lectures sociologiques du travail social*, París, Les Éditions Ouvrières, 1985.

²¹ «Les politiques sociales transversales. Une méthodologie d'évaluation de leurs effets locaux», París, Commissariat Général du Plan, La Documentation Française, 1986.

formación permanente que por la contratación y, para los puestos de trabajo menos cualificados, por un encargo externo de ciertas tareas, por la subcontratación, por el desarrollo de empleos precarios y la utilización de la interinidad.

Esta reorganización del empleo señala el paso de un período donde la demanda de bienes y productos normalizados era dominante, a otro donde la demanda de servicios o bienes de alto valor añadido se vuelve esencial. La fabricación de estos productos está marcada por la introducción y la rápida difusión de nuevas tecnologías. La utilización de éstas impone igualmente una transformación de los modos de gestión de la fuerza de trabajo.

Los métodos taylorianos identificaban estrechamente el tiempo de trabajo con el de producción directa, único considerado como rentable; las nuevas tecnologías inducen una gestión diferente. La duración de utilización de los equipos y la calidad de contratación de las personas son más importantes que el rendimiento y el coste horario de la mano de obra, pues la intervención humana es una operación de regulación en un contexto de acontecimientos no repetitivos e imprevisibles. El trabajo poco cualificado, en el nivel de la producción, está generalmente limitado al anterior momento del proceso —preparación— o al momento posterior: verificación. Estas tareas no permiten ya lograr una cualificación que pueda reconocerse por la adquisición progresiva, en el puesto de trabajo, de una técnica profesional, ya que la rápida transformación de los procesos y la corta duración de procedimientos muy sencillos impiden cualquier estabilización. En consecuencia, las condiciones de la inserción social y profesional de los jóvenes —principalmente las de los menos preparados— se han degradado. Esta situación explica la utilización frecuente de la noción de mercado de trabajo de dos velocidades:

- Los asalariados «protegidos» con un contrato de trabajo de duración indeterminada para las tareas indispensables o tecnificadas.
- Los asalariados con contratos de duración determinada, inestables y precarios para hacer frente a aumentos irregulares de producción o para las tareas menos cualificadas o repetitivas.

Si, desde el primer período (1970-1980), la situación económica de los diferentes países ha conocido evoluciones —generalmente positivas en términos de distensión en el mercado de trabajo— la posición de las poblaciones con dificultades ha conocido pocas mejoras. Y es posible, partiendo de la siguiente afirmación: *la recupe-*

ración del crecimiento, que se ha confirmado en todos los países europeos, no ha modificado de una manera notable la situación de las poblaciones «con dificultades», resumir esta evolución con ayuda de las siguientes indicaciones:

—El desarrollo macroeconómico favorable, en la mayoría de los países europeos, ha permitido una ligera disminución del desempleo global: actualmente, en promedio, el 8,3% de la población activa en el conjunto de los países de la Comunidad Europea, con diferencias que van, por ejemplo, del 5% en Alemania Federal al 16,50% en Irlanda ²², cifras que siguen siendo importantes y que señalan la persistencia de los desequilibrios. Esta mejora ha estado acompañada de la perduración de las dificultades de las personas al margen del mercado de trabajo, y en ciertos casos, de una agravación de la situación de esas personas. Para numerosos expertos, esta recuperación del crecimiento, a causa de sus modalidades muy selectivas, habría acentuado la marginación social de los grupos frágiles.

—Esta creación de empleo ha podido, igualmente en ciertos casos, estar asegurada principalmente por el desarrollo de nuevas formas de empleo más frágiles para los interesados, tanto en términos de porvenir como de protección social. Por ejemplo, en Gran Bretaña, el trabajo independiente se ha desarrollado mucho: cerca de 3,4 millones de miembros de la población activa (13%). De 1984 a 1988, los «autónomos» representaban cerca del 30% de las creaciones de empleo, el 24% son actividades de jornada parcial, y solamente el 40% de los empleos tienen contrato con duración indeterminada; el resto representa los programas de inserción para los jóvenes.

—Esta recuperación ha estado marcada igualmente, en ciertos países, por fuertes tensiones en el mercado de trabajo caracterizadas, por una parte, por una falta de personal cualificado (Suecia, Alemania, y, a menos escala, Francia) y, por otra parte, por una agravación del desempleo para los menos preparados pero también, en casos cada vez más numerosos, por una exclusión definitiva de los más débiles del mercado de trabajo mediante medidas sociales que se basan en la concesión de un ingreso. Sobre este punto, se comienza a hablar, en ciertos países, «de los niños de la crisis», es decir, de los jóvenes llegados al mercado de trabajo en el momento de las tensiones más graves, que no han podido conseguir empleo y que,

²² «Chômage», art. cit.

desde este período, «navegan» de medida de inserción en medida de inserción y son hoy día, en muchos casos, incapaces de ocupar un empleo de jornada completa.

Esta situación nueva exige una ruptura con los modos administrativos tradicionales que, de modo tendencial, presentan como «naturales» construcciones sociales que son el fruto de las transformaciones, luchas y compromisos anteriores. Este planteamiento administrativo lleva indefectiblemente a reflexionar sobre ciertas situaciones concretas en términos de agujeros y lagunas en los dispositivos institucionales que se trataría de llenar con nuevas medidas que completan a las primeras. Mientras que esos casos deberían provocar una reflexión sobre las categorías, las definiciones jurídicas y las representaciones sociales que subtienden esos dispositivos y que explican su ineficacia relativa frente a una situación nueva.

III.B. La aparición de nueva temporalidad

Esta crisis —vinculada a un problema teórico: la interrogación en cuanto al valor heurístico actual de los planteamientos durkheimianos de la integración— marca transformaciones sociales que, en el plano práctico, evidencia la existencia de múltiples planes administrativos de eliminación de las dificultades, vividas como algo que debe ser pasajero. Estas políticas sociales públicas están marcadas por el abandono, bajo la presión de las transformaciones socioeconómicas, de los objetivos ambiciosos de los años de crecimiento: eliminar las desigualdades sociales... integrar a todas las personas en la sociedad de consumo. El final de «los treinta gloriosos» ha señalado igualmente el abandono de un modelo único de integración de la normalidad social: la obtención de un trabajo de jornada completa con un contrato de duración indeterminada en la misma empresa como desenlace «normal» de la formación social y profesional de los jóvenes.

Unido a los objetivos de esas políticas sociales ambiciosas, el estallido social, del que R. Castel habla como: «el síntoma de una crisis más general que afecta hoy día a todos los sectores donde el Estado interviene sobre la sociedad, a partir de la puesta en tela de juicio de esta problemática de la integración que ha fundamentado nuestra concepción de lo social» [...] «Quizá esto sea, en el fondo, «el estallido de lo social», una mutación de algunas de sus formas

de organización que no permite ya pensar en la unidad»²³, ¿no podría también analizarse como el choque entre el modelo dominante de desarrollo de esta época y la imposibilidad de continuar con las políticas sociales tradicionales debido al agotamiento del modelo de desarrollo tanto social como económico? El resultado de esta contradicción sería esta sociedad fragmentada en múltiples subconjuntos, geográficamente localizados, que se comunican poco o mal.

Entre el primer período descrito y el segundo, fuera de la multiplicación de las formas posibles de venta de la fuerza de trabajo, la noción de circulación tiene una importancia crucial para el período venidero. Las diferentes posiciones, descritas de modo sumario, no están ya ocupadas durante un largo período; al contrario, una gran parte de las personas, particularmente las menos preparadas, circulan de un puesto a otro y en sentidos múltiples.

La trayectoria de esas personas no puede ya captarse en un esquema lineal unidireccional que ponga en evidencia una progresión hacia una estabilidad. Se comprueba una circulación más o menos aleatoria (según el nivel de formación, la edad, el origen...) entre estos puestos: una sucesión de cortos ciclos de ocupación de puestos de trabajo precarios puntuado por períodos de desempleo.

Estos ciclos hacen que personas de edad y situaciones diferentes se vuelvan a encontrar en posiciones sociales parecidas: formación, espera de un empleo, inserción en un puesto de trabajo, ocupación de un trabajo no asalariado, desempleo. A cada edad de la vida no corresponde ya una situación socialmente definida.

La identificación de la persona, de su estatuto y de su posición social no puede ya hacerse con referencia a la edad. Las fases que puntuaban mayoritariamente toda la vida de una persona pueden multiplicarse en forma de cortos ciclos sucesivos sin continuidad obligatoria entre ellos: tiempos de formación profesional, tiempo de preparación, tiempo del empleo productivo, tiempo del empleo de utilidad social, tiempo de desempleo, y luego nuevamente: tiempo de formación profesional, tiempo de...

Esta transformación implica modificaciones importantes de nuestra percepción de los tiempos sociales... **Una subversión de nuestra temporalidad social.**

Este paso a un tiempo cíclico —en la actualidad, sólo para una

²³ Robert Castel, «De l'intégration sociale à l'éclatement du social: l'émergence, l'apogée et le départ à la retraite du contrôle social», en *Revue Internationale d'Action Communautaire*, núm. 20/60, otoño de 1988, pp. 67-68.

parte de la población— tiene repercusiones sobre la percepción social de la normalidad y, en consecuencia, sobre la construcción de la identidad social. No es ya posible referirse a los mismos criterios; pensemos, por ejemplo, en el contenido de los informes, redactados por los trabajadores sociales, sobre ciertos jóvenes en los años sesenta. Describían a esos jóvenes como inestables porque cambiaban frecuentemente de empresario, y se basaban en esta inestabilidad para proponer una intervención. Hoy día, una gran estabilidad, un rechazo de esta movilidad impuesta, ¿no es el signo de una inadaptación, de una anormalidad... que necesita una intervención de los trabajadores sociales?

En agosto de 1988, la Asociación Internacional de los Sociólogos de Lengua Francesa reunió en Ginebra a numerosos sociólogos para trabajar sobre el tema: «El vínculo social. Identidades personales y solidaridades colectivas en el mundo contemporáneo»... Las actas de ese coloquio llenan más de 1 000 páginas²⁴. Así, los vínculos entre el individuo y la sociedad, la solidaridad, la integración social —asuntos centrales del trabajo de uno de los padres fundadores de la sociología francesa, E. Durkheim— sería, con su doble —el individualismo, el egoísmo, la anomia— las nociones y los conceptos que deberían permitir analizar y remediar las dificultades de las sociedades desarrolladas en este final del siglo XX.

Esta reflexión se integra en una tradición fuerte de la Sociología. La historia de esta disciplina está llena de numerosas teorías del cambio social y de las controversias que ellas han podido suscitar. Estos planteamientos han tomado préstamos analógicos de modelos de otras disciplinas del ámbito científico. El peso del evolucionismo en las ciencias humanas no hay que demostrarlo más, igual que, por ejemplo, el de los planteamientos fisiológicos en la teoría durkheimiana. Y la existencia frecuente en estas teorías de una concentración de la atención sobre un factor elevado a la categoría de variable explicativa global —la demografía, las técnicas, el desarrollo económico, los valores culturales, por no citar más que los principales— no ha resistido la prueba de los hechos. Estos trabajos participaban,

²⁴ *Le lien social. Identités personnelles et solidarités collectives dans le monde contemporain*, Actes du XIII^e colloque de l'AISLF. Ginebra, 29 de agosto-2 de septiembre de 1988. Tomos I, I bis y II, publicados por la Universidad de Ginebra, 1989.

sin duda, en el momento del nacimiento y en la fase de desarrollo de la Sociología, una búsqueda de reconocimiento, toma de posición y visibilidad en el campo científico. Hoy en día, los sociólogos —con la ayuda de la edad de la disciplina y del número de sus practicantes— han reducido sus ambiciones ante el fracaso de las globalizaciones anteriores frente a la complejidad de lo social que se abría paso con el progreso de los conocimientos. Como señalaba Jean Duvignaud, ya en 1968, «el conocimiento sociológico no posee o no posee ya los instrumentos que le permiten comprender y analizar el cambio, las mutaciones»²⁵. Esta situación está, en parte, vinculada a la dificultad, en el estado actual de nuestros conocimientos, de poseer una escala —tanto desde el punto de vista de la temporalidad como del espacio social— para distinguir y seleccionar los fenómenos que se trataría de organizar en esta perspectiva global de análisis del cambio social. Tanto más que «si la sociología es una ciencia como las otras que sólo tropieza con una dificultad particular en ser como ellas es, fundamentalmente, en razón de la especial relación que se establece entre la experiencia científica y la experiencia ingenua del mundo social y entre las expresiones ingenua y científica de las mismas»²⁶.

Pese a esos obstáculos, las rupturas que han conocido las sociedades desarrolladas, estos últimos años, incitan a intentar reflexionar sobre esos cambios en profundidad para disponer de un modelo que permita dar coherencia a situaciones diferentes que parecen, a un nivel superior, originarse en un mismo movimiento. Si las dificultades de integración de los jóvenes, la delincuencia, las manifestaciones violentas... son percibidas de modo espontáneo por una mayoría de los ciudadanos como un desorden social que se trataría de reprimir para que todo vuelva al orden, esos trastornos, esa marginación, esa violencia social, son quizá también la expresión de la aparición de una sociedad diferente, el acta de nacimiento de una organización social nueva: ¿una sociedad fragmentada en múltiples subgrupos cuyos valores no serían congruentes en un nivel superior de agregación, sin modelo único ya, una sociedad «ordenada» según dos, tres, cuatro velocidades?

Estas cuestiones recuerdan los principales interrogantes que Émi-

²⁵ Jean Duvignaud, «Anomie et mutation sociale», en *Sociologie des mutations*, París, Anthropos, 1973, p. 63.

²⁶ P. Bourdieu, J. C. Chamboredon y J. C. Passeron, *Le métier de sociologue*, París, Mouton/Bordas, 1969, p. 43. [El oficio de sociólogo, Madrid, Siglo XXI de España Editores, 1989, 12.ª ed., p. 37.]

le Durkheim había intentado teorizar con la ayuda del concepto de anomia²⁷ que expresaba esta noción de desreglamentación social, de desorganización social contra la que había que luchar optimizando las posibilidades de integración a fin de reducir esos desórdenes gracias al espíritu de disciplina y a la adhesión al grupo. Cuando las relaciones entre los individuos que forman una sociedad dejan de estar marcadas por ritmos colectivos y por la participación en valores comunes, la noción de anomia define ese momento característico del cambio social. Y, para Durkheim, la creciente complejificación de los sistemas sociales acarrea una individualización cada vez más marcada y, por tanto, desreglamentaciones igualmente crecientes.

Desde el final de la segunda guerra mundial, las sociedades desarrolladas parecían dirigirse en una dirección aceptada por la mayoría de sus miembros: la sociedad de consumo, basada en el trabajo asalariado de una gran mayoría de la población activa, con ritmos más o menos rápidos de integración de todos los grupos sociales en ese modelo hegemónico. Los debates trataban las condiciones de realización de esta integración, la orientación de las políticas sociales que debían implantarse para facilitarla y acelerarla gracias a una acción social destinada a los grupos excluidos.

Hacia finales de los años sesenta, frente a las transformaciones que comenzaban a producirse, se hicieron oír algunas voces discordantes, que se multiplicaron a mediados de los años setenta; hoy en día, el debate es público, todo el mundo se pregunta. A las preguntas sobre la integración de los excluidos en la sociedad de consumo y sobre los medios de acelerar dicha integración, sucedieron las referentes a las posibilidades de insertar a todos los activos en una actividad productiva asalariada.

Las transformaciones de las vías de integración de los jóvenes en el mundo de los adultos, las modificaciones de las condiciones de empleo, el aumento del desempleo... esa subversión de los marcos sociales de la normalidad y del orden acarreó un aumento de las preguntas, de las inquietudes que van colectivamente, hacia mediados de los años setenta, a expresarse en un sentimiento compartido de inseguridad. Este último ponía en evidencia situaciones múltiples y contradictorias tanto en el análisis de una expresión individual (la multiplicación de los actos de delincuencia, el importante aumento de suicidios entre los jóvenes, el consumo de drogas...) como en

²⁷ P. Besnard, *L'anomie*, París, PUF, 1987.

una expresión colectiva (las destrucciones colectivas puntuales pero a menudo violentas, e, igualmente, ciertos fenómenos de bandas, de peleas entre jóvenes...) y con relación a la respuesta colectiva que pudo formularse ahí ²⁸.

Ante las dificultades de adaptación de la población activa al nuevo mercado de trabajo, los Gobiernos han multiplicado los procedimientos derogatorios del contrato de trabajo poniendo a punto numerosos planes cuyo entremezclamiento ha sido muy frecuente ²⁹. La falta de coherencia en la intervención de las administraciones municipales, regionales y nacionales o la violencia de las luchas territoriales que han sido subrayadas en esta ocasión... no permiten por sí solas dar cuenta de esas manifestaciones. Afectan al conjunto de la sociedad cambios profundos, y los desórdenes que surgen son reveladores de la incapacidad de un orden social «antiguo» para transformarse.

Si la concepción de «los treinta gloriosos» que hacía de lo social el reparador de lo económico ha sido abandonada realmente en la concepción de ciertas acciones nuevas y los actores respectivos están hoy día persuadidos de que esos dos polos deben caminar juntos, esta articulación aún no se ha expresado en hechos, pese a «experiencias» con éxito tales como las empresas intermediarias ³⁰. Además, esta cuestión parece sistemáticamente olvidada en el despliegue de las reflexiones: la capacidad del desarrollo económico deseado para permitir a todas las personas activas conseguir un empleo estable. Igualmente, uno debe interrogarse, en cuanto a las políticas sociales, sobre su localización cada vez más fuerte mientras que las actividades económicas importantes están cada vez más deslocalizadas. Los análisis actuales ponen en evidencia la selectividad de la tímida recuperación económica que tiene como colofón el desarrollo rápido de los empleos atípicos, inestables. El debate, hoy en día, no debería ya orientarse tanto sobre la aplicación de una estrategia coherente de reparto de los frutos del crecimiento, sobre la capacidad de aplicar una nueva política redistributiva basada en el reparto de frutos materiales limitados de un crecimiento reducido, como sobre

²⁸ Francis Bailleau y Georges Garioud, «La sécurité entre la commune et l'État», informe para el Plan Construction, IRESCO, París, septiembre de 1990.

²⁹ «L'insertion professionnelle des jeunes», informe presentado por Jacques Bichot al Conseil Économique et Social, sesiones del 26 y 27 de mayo de 1987, *Journal Officiel de la République Française*, núm. 4 078.

³⁰ F. Bailleau, «De l'économie sociale à ... l'économie du social. Les entreprises intermédiaires», Informe CNRS/CNPD, París, 1986.

la implantación de una política económica y social que ofrezca a todos la posibilidad de situarse en un conjunto social del que el trabajo productivo asalariado no sería ya el único eje organizador estructurante, y deberían surgir otras formas de implantación de una actividad ³¹.

En los análisis como en los hechos, la distancia entre las propuestas y los programas administrativos o políticos que conservan como referencia implícita —si no es como objetivo confesado— un retorno al crecimiento continuo de la posguerra aumenta con las formas de desarrollo económico que conocen nuestras sociedades. Todos los responsables políticos y económicos reconocen que el objetivo del pleno empleo es ilusorio, como mínimo, a medio plazo. ¿Cómo superar esta contradicción a falta de una nueva puesta en tela de juicio de ese criterio de éxito de las políticas y, por tanto, de los modos de implantación de los proyectos?

Hoy en día, la reflexión no puede quedar bloqueada en un análisis del vínculo que es posible establecer entre inserción y modo de desarrollo, buscando otro valor de referencia, otro identificador de éxito de una política, de una inserción lograda, distinto del trabajo asalariado tradicional. La puesta en tela de juicio del fordismo debe acarrear una nueva definición de la función de las políticas sociales, que no pueden ya referirse a la integración con la aceptación del trabajo asalariado como norma social, base del vínculo social. Las políticas sociales no son únicamente distributivas de bienes y servicios, son igualmente actrices importantes de la construcción de la identidad social de las categorías de la población que tratan. El ejemplo de las profesiones artísticas muestra que la precariedad no puede vincularse a la pobreza y que otro modo positivo de identificación puede desarrollarse a partir de esas situaciones, el trabajo asalariado regular no es la única base de una identidad social positiva...

Buscar y hallar otros identificadores, otros valores compartidos, es imperativo para que pueda desarrollarse un nuevo orden social, pues seguir pensando en los términos mismos de las políticas sociales de los años sesenta sobre las transformaciones socioeconómicas actuales conduce a un callejón sin salida. No disponemos ya de un modelo de comprensión global que permita pensar lo que es la in-

³¹ Como señalaba Félix Guattari, psicoanalista, en un reciente artículo, «La révolution moléculaire»: «Se trata de ir hacia la invención de nuevos modos de evaluación del trabajo: el trabajo para producir mercancías, pero también el trabajo para producir relacional, cultural, entorno», *Le Monde* del 7 de diciembre de 1990.

tegración y, por tanto, la exclusión, en una época en que no es ya posible establecer como objetivo económico y político una sociedad de pleno empleo pero donde hay que reflexionar en dirección a una sociedad de plena actividad. Y en ese marco nuevo, es necesario razonar globalmente a escala de toda la población pero igualmente no considerar ya la inserción profesional como un momento aislado en el umbral de una vida adulta; la actividad debe ser pensada y organizada a la escala de una vida. Y, pese a los problemas específicos atribuidos al estatuto «difuso» de joven, la reflexión debe orientarse sobre el estatuto de las actividades y la aplicación de las mismas sobre el conjunto de las edades de la vida a fin de evitar efectos de traslación, de sustitución y exclusión de los que ciertas políticas recientes —centradas en categorías particulares— han mostrado los límites. Lo que está en juego, en el período actual, lo está asimismo en términos de representación: una crisis de las representaciones frente a transformaciones estructurales. Esto explica el que frecuentemente los análisis y las soluciones se basen en una aceptación del dualismo. Esta visión de una sociedad de dos velocidades oculta el paso de un tiempo social lineal a un tiempo cíclico. Y si, por ejemplo, la instauración de un ingreso mínimo garantizado puede permitir provisionalmente luchar contra la gran pobreza, la experiencia belga, con la instauración del Minimex, o la británica muestran que esta solución no puede ser más que provisional. No resuelve los problemas de las personas afectadas pues oficializa su exclusión y no facilita el reforzamiento de los vínculos sociales, la integración en una sociedad basada en el intercambio cuyo principal marco de referencia sigue siendo el trabajo asalariado.

Estas nuevas condiciones de utilización de la fuerza de trabajo, esta socialización importante de los procesos de inserción, esta transformación de las condiciones de producción y la aparición de una nueva temporalidad necesitan ejes que deberían permitir gestionar del mejor modo el período actual, marcado por la incertidumbre, característica principal de un período de transición.

Resumen. Tomando como base de reflexión un informe redactado para el Consejo de Europa sobre la inserción de las personas en situación difícil, en este artículo se trata de reflexionar sobre las consecuencias —sobre las políticas sociales aplicadas en los distintos países europeos, y más en particular, sobre las orientadas al mercado de trabajo— de las transformaciones que experimentan los sistemas de producción y de intercambio de los países desarrollados desde 1970/1975.

Abstract. Based on reflection regarding a report from the European Council on the insertion of people in problematic situations, this article is an attempt to think out the consequences —above all socio-political applied in a number of European countries and specifically regarding the labor market— of the transformations being undergone by the systems of production and the interchange among the developed countries in the 1970-75 period.

Reis

Revista Española
de Investigaciones
Sociológicas

52

Octubre-Diciembre 1990

Director

Luis Rodríguez Zúñiga

Secretaría

Mercedes Contreras Porta

Consejo de Redacción

Manuel Castells, Ramón Cotarelo, Juan Díez Nicolás, Jesús M. de Miguel, Angeles Valero, Ludolfo Paramio, Alfonso Pérez-Agote, Juan Salcedo, José F. Tezanos

Redacción y suscripciones

Centro de Investigaciones Sociológicas
Montalbán, 8. 28014 Madrid (España)
Telex. 580 70 00 / 580 76 07

Distribución

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Plaza, 5. 28043 Madrid
Apdo. postal 48023
Telex. 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

**Eduardo Sevilla y
Manuel González**
Ecosociología:
Elementos teóricos
para el análisis de la
coevolución social y
ecológica
en la agricultura

**Francisco Sánchez
Pérez**
El espacio
y sus símbolos:
Antropología de la
casa andaluza

Rafael Díaz-Salazar
Política y religión
en la España
contemporánea

Graciela Sarribre
Fecundidad y
actividad femenina

**Patricia Barbadillo,
M.ª Gracia Juste y
Ana Ramírez**
La mujer
en el Congreso
de los Diputados.
Análisis de su
participación en las
candidaturas
electorales (1989)

Pepa Cruz Cantero
Del no sabe
al no contesta:
un lugar de encuentro
para diversas
respuestas

Adolfo Posada
La Sociología
en España

Crítica de libros

Datos de opinión

Juventud y sindicalismo en España y Alemania

Georgina Argimón Maza y Ángela Paul-Kohlhoff *

0. Introducción

En este artículo queremos describir algunos aspectos de la relación entre juventud y sindicatos en dos países europeos: España y Alemania¹. Nuestra descripción e interpretación se basan en la investigación que estamos llevando a cabo sobre los problemas de los jóvenes de ambos países para la inserción laboral, como objeto de la política sindical². La cuestión más importante en nuestro estudio es la siguiente: ¿bajo qué circunstancias y condiciones los sindicatos desarrollan una política dirigida a los jóvenes?

Un estudio comparativo de la situación entre dos países debe servir como ejemplo piloto para analizar las condiciones de una estrategia sindical conjunta a nivel europeo. Por un lado, respecto al Mercado Común europeo, existe la necesidad de una política de corte internacional y, por otro, de una política nacional que se cuide

* Georgina Argimón y Ángela Paul-Kohlhoff son miembros del CIREM, Barcelona.

¹ Cuando hablamos de Alemania, nos referimos a la República Federal de Alemania para el período anterior a 1990. La situación de los jóvenes y los sindicatos está cambiando (dado el proceso de unificación de las dos Alemanias) aunque este proceso de cambio aún no ha sido objeto de análisis en nuestro trabajo.

² Esta investigación cuenta con el apoyo de la Fundación Hans Böckler, la Fundación Largo Caballero y la Comunidad Europea y se lleva a cabo por un grupo de trabajo hispano-alemán del CIREM (Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo) y del SFS (Sozialforschungsstelle Dortmund). Los resultados alcanzados hasta ahora han sido publicados en el Informe *Los jóvenes en la transición hacia la vida activa y la independencia como objeto de la política sindical*, Barcelona, 1990.

de los efectos del Mercado Común en el propio país. Una política internacional exige un conocimiento preciso de las diferentes condiciones que se dan en cada uno de los estados. Partiendo de este conocimiento, los sindicatos pueden desarrollar su política nacional y su política a nivel europeo.

En este artículo (apartado 1), proponemos una comparación entre algunas diferencias en las características de los sindicatos en ambos países, para después describir la situación de los jóvenes, que, aunque en algunos aspectos puede parecer semejante en los dos países, sin embargo, es muy distinta y requiere estrategias también distintas (apartado 2). A partir de esta descripción, trataremos de los problemas entre jóvenes y sindicatos en cada uno de los países (apartado 3).

El análisis de la relación entre juventud y sindicatos incluye el análisis del papel de los sindicatos en la sociedad. Estamos de acuerdo con Oskar Negt cuando afirma:

El tema *juventud y sociedad* o *juventud y sindicatos* ha sido tratado, en mi opinión, demasiado a menudo como un problema específico de la juventud. No se trata tanto de los problemas de los jóvenes (de los problemas que aparecen entre ellos) como de que son en la mayoría de los casos problemas sociales muy graves que se manifiestan a través de los jóvenes de forma más evidente³.

Así la descripción de los problemas entre juventud y sindicatos sirve de sonda para reflejar los problemas de los sindicatos y los trabajadores en general y permite desvelar el papel de los sindicatos en la sociedad para contribuir a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

Por otro lado, la existencia de problemas específicos juveniles o, mejor dicho, y a pesar de todo, de problemas de diferentes colectivos juveniles, pone de manifiesto la necesidad de una reflexión sobre la realidad heterogénea de los jóvenes.

Por tal motivo, este artículo trata, en algunos puntos, de la relación entre sindicatos y trabajadores en general y, en otros, se refiere específicamente al campo juvenil.

³ Oskar Negt, «Gesellschaftliche Entwicklungstendenzen und gewerkschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten», en *In Zukunft. Gesellschaftliche Perspektiven der Gewerkschaftsjugend*, publicado por DGB- Bundesvorstand Abteilung Jugend, Colonia, 1989, p. 65. La cursiva es nuestra.

Todas las traducciones de textos alemanes que aparecen en el presente artículo son de las autoras del mismo.

1. Comparación entre la situación de los sindicatos y el trabajo sindical en cada país

Para esta comparación, nos centraremos en cinco importantes diferencias que se dan entre los dos países:

- Un sindicato unitario en Alemania, frente a diferentes sindicatos orientados políticamente en España.
- Un sindicato orientado al trabajo sindical dentro de la empresa en Alemania, frente a unos sindicatos que orientan el trabajo sindical a un nivel más político en España.
- Niveles de afiliación distintos.
- Disponibilidad de recursos financieros, de personal e infraestructura en general distinta.
- Diferencias en los campos de reclutamiento de jóvenes para la afiliación.

La actual situación de los sindicatos no puede entenderse sin una retrospectiva histórica⁴.

En Alemania, el DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)⁵ fue fundado como una confederación de diferentes sindicatos en 1949, después de la segunda guerra mundial. La creación del DGB es el resultado del deseo de crear un sindicato unitario, lo que significa: la independencia de los sindicatos respecto de los partidos políticos; la representación de las diferentes orientaciones políticas en su ejecutiva. Dentro del DGB existen diecisiete diferentes sindicatos que están organizados bajo un principio de ramas industriales. La primera fase del trabajo sindical en Alemania finalizó en 1952, con la aprobación de la ley que regulaba las relaciones laborales dentro de la empresa, la «Ley de Constitución de la Empresa» (Betriebsverfassungsgesetz)⁶.

⁴ La brevedad nos hace imposible el análisis profundo de carácter histórico y, por tanto, nos limitaremos a explicar los puntos más significativos, a nuestro entender, para poder comparar la situación entre ambos países.

⁵ Además del DGB, Confederación Sindical Alemana, y ya más minoritarios, existen en Alemania los siguientes sindicatos: el CGB, Confederación Sindical Cristiana Alemana, el DBB, Confederación Alemana de Funcionarios del Estado y el DAG, Sindicato Alemán de Empleados.

Los datos que se manejan en este artículo se refieren siempre al DGB como sindicato mayoritario en Alemania.

⁶ En aquellos años, los sindicatos consideraron esta ley como un fracaso, puesto

En este aspecto la situación en España es muy diferente. Después de la dictadura franquista, en el año 1977, los sindicatos libres fueron legalizados. De acuerdo con la tradición española anterior al franquismo, estos sindicatos retoman las diferentes orientaciones políticas, así como su estrecha relación con los partidos políticos⁷.

La primera fase del movimiento sindical en la España posfranquista (1975 a 1979), de acuerdo con Lope, Jordana y Carrasquer, puede caracterizarse como un período para la estabilización de la democracia, puesto que en esos años nadie tenía la seguridad de que el proceso de democratización pudiera llevarse a cabo, por razón de la tácita amenaza de los poderes fácticos. Después de esta primera fase, y hasta 1983, se trabajó en la organización de un modelo de relaciones laborales en España⁸.

Para comparar esta situación y entender la situación actual, nos parece muy importante destacar estos dos puntos: en Alemania existe hoy la tradición de cuarenta años de trabajo sindical y en España sólo trece años de sindicalismo libre, lo que significa un grado de experiencia distinto de los sindicatos en el ejercicio de influencia en diferentes ámbitos de la sociedad.

Por lo que se refiere a las relaciones industriales en ambos países, las diferencias también son significativas.

En Alemania las relaciones industriales no están solamente reguladas por los convenios colectivos del sector realizados por sindicatos y empresarios, sino que también en el nivel estatal hay muchos ámbitos de cogestión de los sindicatos. Para el tema que nos ocupa, es importante señalar la posibilidad de intervención de los sindicatos en el plan de la formación profesional reglada y en las condiciones contractuales en esta formación. Otro ejemplo es el de la participación de los sindicatos en el «Bundesjugendplan» que es el Plan Ju-

que su aplicación se limitaba estrictamente al ámbito de la empresa, como se describe en: Hans-Otto Hemmer, Kurt Thomas Schmitz (comps.), *Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*, Colonia, 1990; especialmente en la segunda parte (pp. 85-145).

⁷ Lógicamente, la situación después de la segunda guerra mundial no era la misma que la del año 1977 en España y, por tanto, la discusión sobre la necesidad de un único sindicato o diferentes sindicatos no es comparable, pero es un punto importante a tener en cuenta a la hora de hablar de las diferentes relaciones entre sindicato y juventud en ambos países.

⁸ Esta periodización sigue a Andreu Lope, Jacint Jordana y Pilar Carrasquer, «La nova etapa de l'acció sindical a Espanya», en *Transformacions laborals i canvis estratègics*, en *Papers*, Revista de Sociología, Universitat Autònoma de Barcelona, núm 32, pp. 89 ss.

venil Federal que se encarga de la distribución de presupuestos en todas las organizaciones juveniles según su número de afiliados. El Departamento de Juventud del DGB es la mayor organización juvenil de Alemania. Finalmente, como hemos dicho, los sindicatos participan también en la toma de decisiones en el seno de la empresa (Betriebsverfassungsgesetz). En general, esta ley implica que la Propiedad o la Dirección de la empresa no pueden tomar decisiones sin el acuerdo del Comité de Empresa. Además, éste tiene facultades de asesoramiento y propuesta que, si bien son muy limitadas en su efecto sobre las decisiones, le proporcionan la oportunidad (pero sólo la oportunidad ya que resulta difícil su materialización) de obtener una información amplia y suficiente. En el campo de la formación profesional, por ejemplo, el Comité tiene derecho a la cogestión en la adopción de medidas de perfeccionamiento profesional en el centro de trabajo, la adopción de medidas de formación complementaria (por ejemplo, cuestiones sociales o derechos ciudadanos), el nombramiento y relevo de los profesores que imparten esta formación y la participación de los trabajadores en medidas de formación profesional, dentro o fuera del centro de trabajo, a cargo del empresario o a su propio cargo. Además el Comité puede ejercer el derecho de propuesta y/o asesoramiento en todo lo que concierne, en general, a la formación profesional de los trabajadores y en lo relativo a las instalaciones y equipamiento de los centros de formación en la empresa, modificaciones en éstos y participación en la formación fuera de los mismos.

Así pues, para concluir podemos decir que los sindicatos en Alemania tienen algunas posibilidades de influir en el nivel estatal en diferentes campos, pero el nivel de influencia más importante se refiere al de los convenios colectivos y a las relaciones dentro de la empresa.

En España, los sindicatos también participan en la negociación de los convenios colectivos, si bien la situación es más complicada que en Alemania debido a la existencia de diferentes sindicatos que alcanzan una mayor o menor representatividad, y, por tanto, están legitimados para negociar o no, según los votos alcanzados en las elecciones a miembros de los comités de empresa. La misma regla del nivel de representatividad en el ámbito de las negociaciones de convenios se aplica para determinar la participación institucional de los sindicatos.

En las empresas, los derechos de participación y cogestión de los trabajadores están regulados por el Estatuto de los Trabajadores

(1980) y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (1985). En el Estatuto, se establecen el Delegado de Personal y el Comité de Empresa como órganos representantes de los trabajadores. Su derecho más importante se refiere a la negociación de los convenios colectivos dentro del ámbito de una empresa y los otros derechos se refieren más a un derecho a obtener información y dar asesoramiento en las decisiones de la empresa que a un derecho de cogestión. En la mayoría de los casos, los miembros de los comités de empresa son miembros de un sindicato⁹, con lo que la representatividad de los sindicatos se establece a través de los votos obtenidos a partir de las elecciones a delegados de personal y comités de empresa.

En la Ley Orgánica de Libertad Sindical se establece que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales. A pesar de estos mecanismos establecidos y dado el bajo índice de afiliación, el trabajo sindical está concentrado en las grandes empresas, mientras que apenas existe en las pequeñas y medianas.

A causa del desarrollo político y social reciente en España, los sindicatos han trabajado más para influir a nivel político que dentro de la empresa. Así Lope, Jordana y Carrasquer afirman:

La realidad de las transformaciones en las empresas (que muchas veces atentan contra la acción sindical tradicional) ha ido siempre por delante de la acción sindical necesaria para afrontarlas. No pretendemos, con esta afirmación, cuestionar la necesidad de que los sindicatos participen en la definición de amplias áreas de la política económica del país que afectan directamente a sus bases susceptibles de representación: es indudable que ha de hacerse. Lo que no pueden conllevar estos modelos de participación es la dejadez de la acción sindical en el ámbito en el que se dan las transformaciones que más afectan a trabajadores y sindicatos: las empresas¹⁰.

Así, con esta descripción del papel de los sindicatos en las relaciones industriales, nos parece importante la siguiente diferencia: en Alemania el sindicato está más orientado al trabajo dentro de la empresa, mientras que en España se orienta mayormente a un nivel político más general. Esto tiene como consecuencia que en Alemania

⁹ Según el estudio de la Fundación Largo Caballero, de todos los delegados que tiene UGT, por ejemplo, un 71 % son afiliados en: *Perfil, actitudes y demanda del delegado y afiliado a la UGT*, p. 82, 1989.

¹⁰ Lope et al., ob. cit., p. 98. Traducido del catalán por las autoras del presente artículo.

mia los trabajadores, adultos y jóvenes, viven más que en España la actividad sindical en su trabajo, porque las tareas de los comités de empresa (que están formados en su mayoría por sindicalistas) constituyen actividades centrales del trabajo sindical en Alemania.

Éste es un punto importante a considerar cuando nos referimos a los niveles de afiliación en ambos países. En Alemania, el nivel de afiliación sindical entre los trabajadores y empleados es de un 34,2 %¹¹, mientras que en España no supera el 15 %¹². Al analizar el tipo de afiliación se observa, para ambos países, que ésta se basa en su mayor parte en los trabajadores, siendo los empleados y funcionarios los menos afiliados (para el caso español, esta situación aún es más acentuada). Este hecho muestra que a pesar de las diferencias, en ambos países la composición social de los sindicatos no es paralela a la estructura del empleo.

Por lo que se refiere a los niveles de afiliación de los jóvenes ocupados¹³ hasta veinticinco años, las cifras muestran también diferencias importantes: en Alemania, existe una tasa de afiliación del 21,8 % mientras que en España es inferior al 10 %¹⁴. En nuestras entrevistas con responsables sindicales en ambos países, nos expusieron las dificultades para afiliar jóvenes, por causa de los cambios en la estructuración de la fase juvenil (edad más elevada en la entrada en la empresa, nivel de educación y/o formación más elevado y los cambios en las orientaciones, tanto de vida como laborales).

Según las cifras, parece que los españoles estén más distanciados de los sindicatos, pero esto sólo se refiere al nivel organizativo de los sindicatos y no a su capacidad de movilización. En las elecciones

¹¹ Fuentes de los datos referidos a la situación en Alemania: Michael Kittner (comp.), *Gewerkschaftsjahrbuch 1989*, Colonia, 1989 y DGB Abteilung Jugend, *Geschäftsbericht 1986-1989*, 1989 y Walther Müller-Jentsch, *Basisdaten der industriellen Beziehungen*, Francfort-Nueva York, 1989.

¹² Para España, los datos sobre la afiliación varían según las fuentes utilizadas. En Zufaur, «El sindicalismo español en la transición y la crisis», en *Papeles de Economía*, núm. 22, 1985, se cita un porcentaje del 27 % y en un coloquio de CC OO celebrado en el año 1989 sobre «Organización y expansión afiliativa» se dice que el porcentaje de afiliación sindical no supera el 15 %: «Entre un 7 y un 15 % son las cifras que siempre se están manejando.» Según nuestras entrevistas, estas últimas cifras reflejarían mejor la situación real de la afiliación sindical actual.

¹³ Dada la diferencia en el sistema educativo de la formación profesional entre los dos países, «jóvenes ocupados» son en Alemania, en su mayoría, jóvenes que están realizando una formación profesional reglada dentro de las empresas.

¹⁴ Según los datos de Rafael Prieto Lacaci, *La participación social y política de los jóvenes*. Informe Juventud en España, Madrid, 1985.

a los comités de empresa, donde, como ya hemos dicho, la mayoría de los candidatos son sindicalistas, la participación es muy elevada y también lo es la capacidad de movilización de los sindicatos a la hora de organizar acciones puntuales (ejemplo relevante fue la huelga del 14-D de 1988).

Otro punto a destacar a partir de los datos sobre afiliación es que, en los dos países, los recursos económicos de que disponen los sindicatos dependen, en parte, de las cuotas de sus afiliados. Así, con las cifras presentadas, está claro que en Alemania el presupuesto de que disponen es mucho más elevado que en el caso español, lo que permite disponer de una mayor infraestructura. Por ejemplo, en Alemania, existen más de treinta escuelas sindicales para la formación de sus afiliados, mientras que en España la UGT, por ejemplo, sólo dispone de dos. También en Alemania los sindicalistas empleados por el sindicato superan en mucho la cifra de los sindicalistas españoles que lo están. Esta situación permite que los sindicatos alemanes dispongan de departamentos específicos para determinadas áreas en distintos niveles territoriales, mientras que en España, si bien a nivel de las grandes confederaciones estatales sí existe esta estructura, a medida que nos alejamos de este nivel, ésta se va diluyendo, salvo en algunos casos aislados.

Otro punto importante a tener en cuenta es el dominio en el que los sindicatos pueden reclutar afiliados jóvenes. En ambos países, el centro principal es la empresa, pero este hecho supone una gran diferencia entre los dos países. En Alemania, los jóvenes en la empresa son los jóvenes en la formación profesional. El llamado sistema dual de la formación profesional consiste en que los jóvenes realizan su formación dentro de las propias empresas y reciben, además, una formación más teórica, de 10 horas a la semana, en la escuela. Por el contrario, en España, la formación profesional se realiza en las escuelas, incluyéndose la realización de algunas prácticas en las empresas. Los jóvenes españoles son estudiantes sin ningún tipo de contrato con las empresas, mientras que en Alemania sí lo tienen. En esta situación, para los sindicatos alemanes es más fácil entrar en contacto con los jóvenes que ya se encuentran en la propia empresa. En España, sólo entran en contacto con los jóvenes trabajadores y, por razón de la precariedad contractual en la que éstos se hallan (contratos temporales en la mayoría de los casos), el acercamiento es aún más difícil.

2. Situación de los jóvenes en ambos países

Para hablar de la situación de los jóvenes¹⁵ en ambos países nos parece interesante hacer una breve referencia a los estudios que se han realizado sobre las orientaciones subjetivas y valores de los jóvenes respecto al trabajo. Una primera lectura de estos estudios da la impresión de que los cambios en estas orientaciones son semejantes a nivel internacional. Esta impresión se afirma en diferentes estudios sobre diferentes países europeos y EE UU en que se describe un nuevo modelo cultural como un fenómeno internacional¹⁶. Este cambio se resume como un cambio de valores, es decir, un cambio de los valores materiales a los posmateriales, lo que significa que los jóvenes en el campo del trabajo se orientan más de acuerdo con sus propios intereses y aspiraciones que por los valores materiales del trabajo; en relación con este cambio, se habla de una individualización de los jóvenes. La primera reacción a estos resultados fue la sospecha de una desvalorización del trabajo en el conjunto de la vida de los jóvenes¹⁷. Sin embargo, hoy sabemos que este cambio es más una relativización del concepto trabajo en el conjunto vital individual, lo que no significa que se conceda menos importancia al trabajo y a la profesión, sino que la actividad profesional y la esfera privada se ven como ámbitos de vida con la misma importancia, ámbitos que deberán ser complemento y no impedimento mutuo¹⁸. A pesar de la existencia de similitudes entre los jóvenes de diferentes países, nos parece necesario señalar algunas diferencias con respecto a la situación de los jóvenes en España y

¹⁵ En el análisis de la situación de los jóvenes que presentamos en este artículo no hacemos ninguna distinción entre la situación por sexos, aunque esto sería muy importante. Para describir los problemas de los sindicatos y los jóvenes nos referimos, también, a los jóvenes en general sin hacer distinción por sexos. En nuestro Informe final analizaremos estas diferencias.

¹⁶ Por ejemplo, en Rainer Zoll et al., *Nicht so wie unsere Eltern! Ein neues kulturelles Modell?*, Opladen, 1989 y en Peter Büchner, Heinz-Hermann Krüger y Lynne Chisholm, *Kindheit und Jugend im interkulturellen Vergleich*, Opladen, 1990.

¹⁷ Por ejemplo: Kmięciak, *Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik*, Göttinge, 1976.

¹⁸ En Alemania, por ejemplo: Baethge et al., *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen*, Opladen, 1988 y Paul-Kohlhoff et al., *Jugend un Arbeit*, Dortmund, 1985. En España: Torregrosa et al. (comps.), *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

en Alemania, que desde nuestro punto de vista explican que lo que parece igual en realidad no lo es. Un punto de comparación importante es el proceso de incorporación de los jóvenes al sistema laboral. Los jóvenes alemanes, en su mayoría, en virtud del sistema de formación profesional existente, están integrados al sistema laboral de la empresa y éste es evidentemente un modo de integración significativa como paso a la vida de los adultos y conforma, de esta manera, importantes funciones de socialización¹⁹. Por el contrario, la situación de los jóvenes españoles se caracteriza en los años ochenta por la no integración de los mismos en el sistema laboral de las empresas. Durante más de una década, las empresas españolas no ofrecieron ni formación profesional ni ocupación a los jóvenes o adultos jóvenes. El papel de socialización de la empresa como factor para la integración social de los jóvenes era en España prácticamente nulo. En la actualidad esta situación va cambiando lentamente, pero la situación contractual de los jóvenes en las empresas es muy precaria. Como ya hemos dicho, la mayoría de ellos tienen contratos de trabajo temporales. Los jóvenes alemanes que realizan una formación profesional tienen también contratos temporales, por término medio de tres años de duración, pero sus perspectivas objetivas y subjetivas de alcanzar un futuro trabajo fijo son mucho más amplias que en el caso de los españoles puesto que la oferta de plazas de formación profesional depende, en la mayoría de los casos, de la necesidad de mano de obra de estas empresas.

Consecuencia de esta situación es la diferente orientación respecto al trabajo, que no se puede describir en términos generales de valores materiales *versus* posmateriales, sino que se tiene que describir como diferencias en las posibilidades de planificación del tipo de trabajo. La construcción de perspectivas profesionales viene definida, en el caso alemán, por el sistema dual de la formación profesional, que facilita el que los jóvenes puedan planificar más a largo plazo un trabajo fijo. Así, en Alemania, la mayoría de los jóvenes se orienta más hacia una profesión que hacia un trabajo, y el trabajo tiene una relación más o menos cercana con su profesión. Entre los

¹⁹ Incluso para los jóvenes a los que en los años de crisis de los puestos de formación profesional de los ochenta no les fue posible encontrar un trabajo/formación, este punto de referencia seguía siendo central, porque debían invertir una gran parte de sus fuerzas en la búsqueda de trabajo. A pesar de la crisis, seguía existiendo la idea de que se encontraría un trabajo que permitiría una formación profesional. Solamente entre algunos grupos de jóvenes se tomaron iniciativas de autoocupación como alternativa al trabajo en empresas tradicionales.

jóvenes españoles, de la separación entre formación y trabajo y de la escasez de puestos de trabajo, resulta una mayor distancia entre profesión y trabajo, teniendo estos jóvenes una orientación transitoria respecto al mismo. Esta orientación transitoria no significa una línea continuada ascendente en el mundo laboral, sino más bien un cambio entre diferentes situaciones de trabajo/formación/paro.

La comparación entre los índices de paro juvenil entre ambos países muestra la diferente situación: en el año 1987, en Alemania, el índice de desempleo entre los jóvenes menores de veinticinco años era de un 6,9 % por término medio, mientras que en España el paro entre este mismo grupo de jóvenes ascendía al 43,8 %, y en algunas regiones del sur del país, el índice de desempleo llegaba a superar el 50 %²⁰. Estas cifras pueden mostrar que la experiencia de desempleo entre los jóvenes españoles es una experiencia «normal», mientras que no es así para los jóvenes alemanes. Pero, ¿qué significa desempleo en Alemania y en España? En Alemania, el desempleo se refiere a quienes están buscando trabajo y no realizan ninguna actividad económica ni de tipo formativo, mientras que en España dentro del desempleo oficial encontramos tanto a jóvenes que desarrollan algún tipo de trabajo precario sin contrato y, en algunos casos, a los estudiantes que realizan simultáneamente algún trabajo. Por eso, los datos estadísticos sobre el desempleo no reflejan la situación real de los jóvenes en España: más de la cuarta parte de los jóvenes españoles de dieciséis a veintinueve años ocupados trabajan sin ningún tipo de contrato y, por el contrario, solamente un 17,5 % de todos los trabajadores jóvenes han alcanzado un contrato indefinido²¹. Además, es curioso que entre los jóvenes que trabajan por su cuenta o en un trabajo de ayuda familiar se dé el porcentaje más elevado de trabajo continuado, pero debemos tener en cuenta que la característica principal de este tipo de trabajo es su provisionalidad.

Está claro que esta diferencia tiene consecuencias en el campo privado de la vida juvenil. Por un lado, serán distintos los períodos de permanencia en el hogar de los padres y de dependencia de los mismos y, por otro, la duración del período juvenil, entendido éste como un período de transición a la vida activa y a la independencia también lo será. La situación laboral inestable en la que se encuen-

²⁰ Fuente: Eurostat, *Estadísticas básicas de la Comunidad*, Luxemburgo, 1989.

²¹ Fuente: José Luis de Zárraga, *Informe Juventud en España, 1988*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Juventud, 1989.

tran los jóvenes españoles no les permite vivir de forma independiente de sus padres hasta una edad muy avanzada, mientras que los jóvenes alemanes abandonan el hogar de los padres a una edad más temprana. Según datos de la Comunidad Europea, el país con el más elevado porcentaje de jóvenes que viven con sus padres es España ²².

Por lo que se refiere a la prolongación del período juvenil, esto ha ocurrido de forma generalizada en todos los países europeos, en parte por un alargamiento en el período de escolarización y formación. Sin embargo, la situación en España se agudiza además por la inestabilidad de los jóvenes en el mundo del trabajo.

3. Relación entre los sindicatos y los jóvenes

Volviendo al tema de la relación entre jóvenes y sindicatos, una importante diferencia a destacar entre ambos países se refiere al marco en el que se define el término «juventud». En Alemania, en virtud del sistema de la formación profesional, para los sindicatos, la juventud sindical se refiere, normalmente, a aquellos que se encuentran en la empresa realizando una formación, y, por ello, el tema de la cualificación profesional es el tema más importante dentro del trabajo sindical juvenil. En consecuencia, es muy fácil para los sindicatos alemanes definir una situación especial de este colectivo y crear, por tanto, departamentos específicos para tratar sus propios temas. Contrariamente, en España la situación de los jóvenes en el trabajo es más similar a la situación de los adultos. Si bien los contratos de trabajo precarios afectan más a los jóvenes, también hay adultos que se encuentran en esta situación. Por ello, la pregunta de si es necesaria una política sindical dirigida a los jóvenes es en el caso español más complicada. El tema de la cualificación profesional también está incluido en la política sindical, pero no con una relación estrecha con los jóvenes, sino más bien como un tema de política general de los sindicatos. A pesar de estas diferencias, para ambos países el campo de reclutamiento de jóvenes para el sindicato es la empresa, siendo este reclutamiento más difícil en el

²² CEE, *Les jeunes européens*, 1982, citado en Josep María Riera, *Juventud y socialismo*, Pamplona, 1988.

caso de España, porque en la empresa no se encuentran jóvenes en período de formación, hecho que facilitaría su identificación como colectivo con una problemática específica.

Como hemos dicho, responsables sindicales de ambos países nos señalaron la dificultad de afiliarse a jóvenes, pero las causas de esta dificultad son distintas entre los dos países. En Alemania, la distancia de los jóvenes respecto a los sindicatos se explica fundamentalmente por los cambios de la orientación de los jóvenes frente al trabajo. Este proceso de distanciamiento lo describen Baethge *et al.*:

En resumen, nuestros resultados muestran que el compromiso entre los intereses reales para la individualización y la solidaridad colectiva necesaria es más difícil de construir hoy que antes [...] Cada intento para politizar a jóvenes en el sentido sindical presenta al mismo tiempo elevadas exigencias de conceptos de contenido, así como de estructuras de comunicación y organización dentro de los sindicatos; así pues, más que en las generaciones juveniles anteriores, hoy los jóvenes son personas que no solamente quieren verse realizados en el trabajo, sino también quieren presentar estas exigencias al trabajo juvenil de los sindicatos ²³.

De acuerdo con las entrevistas mantenidas, se ve muy difícil la creación de un marco en el que poder conjugar unos intereses individuales dentro de un colectivo. Así, el futuro desarrollo del sindicalismo en Alemania pasa por solucionar el conflicto entre individualidad y colectividad. Ilse Brusis, miembro de la ejecutiva del DGB en la última conferencia de la juventud sindical (1988), acabó su ponencia diciendo: «La diversidad de opiniones puede ser difícil para muchos, pero sin embargo ésta significa nuestra fuerza ²⁴.»

En España, la distancia entre jóvenes y sindicatos se explica, en primer lugar, por la situación del mercado de trabajo de los jóvenes. Según los resultados de nuestro estudio, cuanto más precaria es la forma de contrato bajo la cual trabaja el joven, más distanciada es su relación con el sindicato. Esto significa que los sindicatos y sus representantes en la empresa no son considerados como instancias para la superación del camino hacia los contratos fijos. Nos parece que esto está en relación con, por una parte, el comportamiento sindical real en la empresa; por otra, con las orientaciones subjetivas de los propios jóvenes respecto al trabajo, que también explican la

²³ Baethge *et al.*, ob. cit., p. 387.

²⁴ Ilse Brusis, «Vorwort» en DGB-Bundesvorstand Abteilung Jugend (comp.), ob. cit., p. 19.

distancia existente entre jóvenes y sindicatos. Para los jóvenes en las empresas (a excepción de los jóvenes afiliados a un sindicato o, aún más limitado, a los jóvenes afiliados militantes) no es reconocible en absoluto que la acción y procedimientos sindicales ejerzan de forma inmediata y clara una influencia en la configuración del trabajo. Pero, aun en el caso de que los sindicatos consigan mostrar su influencia a los trabajadores jóvenes, no es fácil, dadas las actuales circunstancias, notar un mayor interés de los jóvenes por la afiliación y el compromiso sindical. Esto está en relación con las orientaciones de los jóvenes respecto al trabajo. Como ya hemos dicho, los jóvenes conciben su situación laboral actual en buena parte como transitoria. Es decir, el trabajo por debajo del nivel de cualificación deseado, con contratos temporales bajo condiciones laborales precarias, es aceptado, con tal de que partiendo de este punto se pueda alcanzar otro trabajo que cubra más las aspiraciones, a ser posible también en otra empresa. Esto significa, sin embargo, que una gran parte de los jóvenes vean esta fase de su ocupación como no definitiva y aplacen en el tiempo su decisión sobre la afiliación a un sindicato hasta que en su perspectiva subjetiva esté «todo reglado». En un trabajo anterior hemos etiquetado a los jóvenes españoles como «nómadas modernos», cuya característica es la de ir cambiando entre diferentes formas de vida y de trabajo. Bajo esta perspectiva, para los jóvenes, el sindicato pertenece, seguramente, a las instituciones que pueden ser significativas para el período de «sedentarismo».

Hasta ahora, hemos hablado de las relaciones de los sindicatos con los jóvenes en las empresas. Para España, una oferta sindical para jóvenes centrada en la empresa supone que dicha oferta no llega a un amplio colectivo de jóvenes que no se encuentran en la empresa.

El desarrollo de valores más individuales y posmateriales respecto al trabajo tiene como consecuencia para los sindicatos la necesidad de apertura a nuevas formas de trabajo sindical que recojan otros ámbitos de la vida juvenil que no sean únicamente el laboral.

Hay que señalar, sin embargo, que tanto para los jóvenes españoles como para los alemanes, las exigencias de autorrealización respecto al trabajo son similares, pero las diferentes circunstancias de vida hacen que, para los jóvenes españoles, el valor material del trabajo se anteponga a sus exigencias de autorrealización respecto al mismo, posponiendo en el tiempo el conseguir un trabajo que cumpla con estas exigencias. Es decir, a corto plazo, es necesario conseguir un trabajo, no importa cuál sea éste: a partir de aquí, se inicia

el camino hacia el trabajo que satisfaga más las propias exigencias.

Finalmente, queremos hablar de la importancia, en la relación de los jóvenes con los sindicatos, de la existencia de un sindicato unitario o de diferentes sindicatos con distintas orientaciones políticas. Mientras en Alemania los jóvenes que se quieren afiliar no tienen que tomar una decisión entre diferentes sindicatos, sino solamente la decisión de si se afilian o no, en España, esta decisión implica una decisión sobre la orientación política. Entre los jóvenes trabajadores de grandes empresas donde existe un sindicato mayoritario la decisión se toma en función de las actuaciones de éste. El problema, sin embargo, se agudiza cuando más de un sindicato se reparte la fuerza de la empresa y se les hace difícil distinguir las estrategias de uno y otro; además, es también difícil y complicado en las empresas pequeñas o medianas, donde la presencia sindical es escasa o nula.

Por otra parte, y en relación con este punto, los jóvenes españoles ven críticamente la conexión de los sindicatos con los partidos políticos, y la distancia de los jóvenes respecto a los partidos políticos²⁵ se traslada a los sindicatos. Actualmente es tema de debate, dentro de los sindicatos, su relación con los partidos políticos y parece que esta situación está empezando a cambiar.

4. Resumen: Algunos problemas de la comparación internacional

Nuestra comparación de la relación entre jóvenes y sindicatos, muestra que a pesar de la internacionalización de la juventud²⁶, lo que significa, por ejemplo, la generalización a través de los medios de comunicación, principalmente, de las modas, estilos y culturas juveniles, las diferencias entre cada uno de los países siguen teniendo un peso importante en la configuración de las formas de vida de los jóvenes en cada país. Así, fenómenos descritos como internaciona-

²⁵ R. Prieto, *La participación social y política de los jóvenes, Informe Juventud en España*. Ministerio de Cultura, Madrid, 1985 y J. L. de Zárraga, *Informe Juventud en España 1988*. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Juventud, Madrid, 1989.

²⁶ Véase, por ejemplo: W. Ferchhoff, y T. Olk (comps.), *Jugend im internationalen Vergleich*, Múnich, Weinheim, 1988.

les, han de ser analizados en los diferentes contextos socioculturales para poder comprender que situaciones semejantes pueden deberse a circunstancias distintas. Como hemos descrito en el artículo, los cambios en los valores de los jóvenes respecto al trabajo pueden describirse, en términos generales, como iguales entre los jóvenes alemanes y los jóvenes españoles, pero los diferentes sistemas de cualificación profesional y el diferente sistema laboral muestran que con estos términos generales no se puede describir y comprender la realidad de los jóvenes en cada uno de los países.

Lo mismo ocurre al analizar la relación entre jóvenes y sindicatos: la distancia entre jóvenes y sindicatos no significa lo mismo en los dos países y no se explica por los mismos motivos.

Para comparar las diferentes situaciones, es necesario un conocimiento preciso de la realidad sindical y juvenil en cada uno de los países y establecer unos criterios de comparación²⁷. El conocimiento preciso y el establecimiento de criterios de comparación suponen la descripción de cada uno de los países en base a unas tendencias generales más que una descripción exacta y específica de la realidad de cada uno de los países.

²⁷ Sobre las dificultades de establecer criterios de comparación, véase Marc Maurice, «Aspectos metodológicos de las comparaciones internacionales. A propósito del efecto societal», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 7, otoño de 1989, pp. 141-153.

Resumen. Este artículo trata de la relación entre jóvenes y sindicatos en España y Alemania. La idea principal resultado del artículo es que para poder comprender y explicar esta relación es necesario conocer el contexto en el que se mueven los sindicatos y la situación tanto laboral como de vida de los jóvenes en ambos países. Por ello se exponen algunas de las características del sindicalismo y de la situación de los jóvenes en los dos países para poder mostrar las circunstancias diferentes que configuran estas relaciones y el marco en que se desarrollan. Así se muestra que lo que puede parecer igual, en este caso una distancia de los jóvenes respecto a los sindicatos, se debe en realidad a motivos muy diferentes.

Abstract. This article deals with the relationship between young people and trade unions in Spain and Germany. The main idea is that in order to understand and explain this relationship one must know the context in which the trade unions operate as well as the work situation and the way of life of young people in the two countries. Certain characteristics of trade unionism and the situation of young people in the two countries are outlined with an eye to showing the different circumstances of these relationships and the frameworks in which they develop. It is demonstrated that what might seem the same phenomenon—in this case a distancing between young people and trade unions—is owing in fact to very different motives.

- Más allá del Golfo: escenas de una posguerra:** Gianfranco Pasquino
La llegada de una nueva etapa: André Gauron
Los movimientos sociales impulsores de la unidad alemana: Josep Pont Vidal
El futuro del socialismo occidental: Jürgen Habermas
La democratización política en América Latina y la crisis de paradigmas:
Manuel Antonio Garretón
La relación izquierda-derecha en la política latinoamericana: Manuel Alcántara
El comunismo y la modernización: Luciano Pellicani
El ciudadano y la noción de lo público: Norbert Lechner
Ética, política y utopía: Antonio García Santesmases
Entrevista a Javier Muguerza
En la isla de la conciencia: Francisco José Martínez

LIBROS

Miguel Porta Perales, Abdón Mateos, Francisco José Martínez

Suscripción anual: 2.000 ptas.
Forma de pago: Talón bancario o giro postal.

Redacción y Administración:
Monte Esquinza, 30, 2.º dcha. Tel.: 410 46 96. 28010 Madrid

Un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid

Yolanda Herranz Gómez *

I. Introducción: situación de la investigación y metodología

Desde finales de los años sesenta y, especialmente en las décadas de los setenta y ochenta, se produce un flujo de salida de muchos países latinoamericanos hacia Europa, siendo España el país receptor por excelencia (Dirección General del Instituto Español de Emigración, 1988). El movimiento migratorio de latinoamericanos a España está determinado por lo que este país ofrece, más que por los factores negativos de la región de origen, los cuales también contribuyen al mismo. En el caso de la migración política, es claro que el individuo que emigra no es quien decide, sino que es su sociedad la que le expulsa, caso de muchos latinoamericanos llegados en los setenta. Sin embargo, la migración latinoamericana durante los ochenta está motivada por razones económicas más que políticas (Marrodán, Herranz y García-Ruiz, 1989). En esta migración en la que el individuo decide trasladarse de lugar de residencia, el deseo de mejorar, más que el de escapar a una situación desagradable, es el principal factor causal. Es aquí donde la nueva sociedad, España, juega un importante papel en la atracción de esta población. El idioma, los lazos históricos y familiares, así como la facilidad de entrada y de obtener la doble nacionalidad y los permisos legales necesarios para residir

* Yolanda Herranz Gómez es antropóloga urbana.
Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 13, otoño de 1991, pp. 75-95.

en el país, eran en los setenta y principios de los ochenta factores que atraían a esta población. Aunque paulatinamente se fueron imponiendo trabas legales a la inmigración en España, la expansión económica vivida en el país durante los ochenta ofrecía mayores posibilidades de prosperar económica y profesionalmente a este colectivo.

Esto permitió que muchos individuos de la primera oleada de este flujo migratorio, en su mayoría emigrantes políticos pero también económicos, apoyados por organizaciones de ayuda al refugiado y al inmigrante, encontraran una ocupación y progresaran en sus actividades, contribuyendo esto a su inserción alejando la posibilidad del regreso. Generalmente, el emigrante político, que abandona su lugar de origen no por su voluntad, vive en la sociedad de acogida con la idea del regreso cuando las condiciones políticas de su país se lo permitan. Pero esto cambia cuando el período de exilio ha sido largo y el emigrante ha podido enraizarse en la nueva sociedad o cuando ésta le presenta mayores beneficios personales o familiares, económicos o profesionales que en su lugar de origen (Kosinski y Pothero, 1975; Stone, 1975). Éste es el caso del emigrante latinoamericano exiliado de los años setenta y de todo aquel flujo migratorio que acompañó a este exilio.

Estos primeros inmigrantes no hallaron oposición legal en España para encontrar empleo y obtuvieron ayudas de diversos organismos para establecerse por cuenta propia (CEAR, Cruz Roja). El auge económico de España, y concretamente de Madrid, su facilidad de conocer mecanismos de inserción en el mercado laboral debido a su lengua y a su nivel cultural medio-alto, hace que estos inmigrantes se integren óptimamente en la sociedad de acogida desarrollando nuevas actividades. Aunque existen fuertes trabas legales y laborales a partir de 1985 (Ley de Extranjería), el freno de esta inmigración resulta difícil, pues la gente está fuertemente motivada a instalarse en España por las mejores oportunidades que ésta les ofrece.

Constatamos en trabajos anteriores (Marrodán, Herranz y García-Ruiz, 1989, 1990) que existe en Madrid una tendencia al trabajo por cuenta propia entre los individuos de esta colonia. Esta tendencia promovida por las primeras ayudas de instituciones, que contribuían a su inserción mediante el apoyo del autoempleo, en una sociedad donde existía un paro creciente (Cruz Roja, 1983; CEAR, 1983, 1984, 1985, 1986 y 1987; López Rodríguez, 1983), y, más tarde, por la

propia Ley de Extranjería que pone menos trabas en la concesión de los permisos por cuenta propia que ajena a este colectivo, no estimando la situación de empleo nacional y considerando a los latinoamericanos como preferentes en la concesión de estos permisos. Por otro lado, el Reglamento de Extranjería determina que para la obtención del permiso de trabajo por cuenta ajena el empleador tiene que reclamar al trabajador y justificar el motivo de dicha demanda así como que el puesto ha salido a oferta pública, mientras que el empleo autónomo no requiere segundas personas para su concesión o, lo que es más importante, para su solicitud. Cualquier individuo puede, en principio, solicitar un permiso de trabajo por cuenta propia, siendo el único requisito para su concesión el «acreditar que se han solicitado las autorizaciones exigidas por la legislación vigente a los nacionales, para la instalación, apertura y funcionamiento de la actividad proyectada». Además, hay que destacar que en el marco de la política española de generación de empleo, se valora favorablemente el que la concesión de los permisos solicitados implique la creación de puestos de trabajo para españoles.

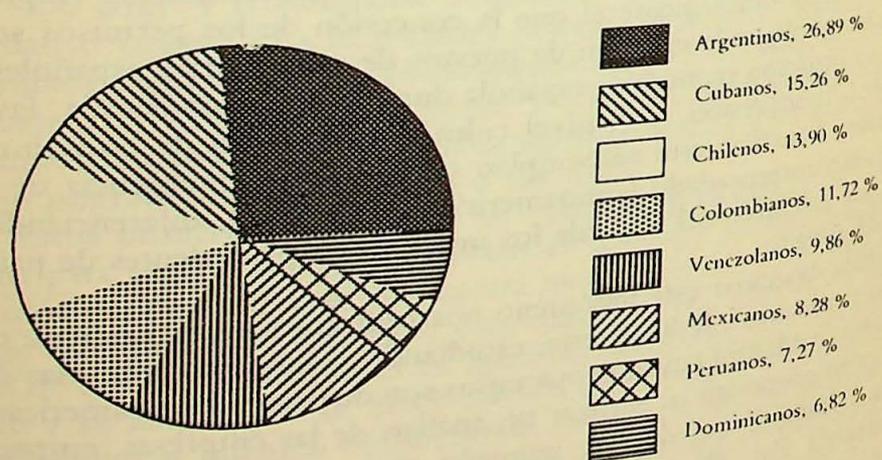
La situación económica española durante la pasada década, favorable a la inversión, y el nivel cultural medio-alto de estos inmigrantes, beneficia este autoempleo y propicia la emergencia de un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid, diferenciándose así este colectivo del resto de los inmigrantes procedentes de países en desarrollo.

Para examinar este fenómeno nos centramos en el presente trabajo en el sector de hostelería, estudiando veinticinco empresas instaladas en Madrid cuyos propietarios son de origen latinoamericano. Nuestro propósito es realizar un análisis de las empresas, empresarios y trabajadores de este pequeño empresariado en la hostelería madrileña. Para ello partimos de una muestra formada por veintidós restaurantes de comida típica u originaria de un país latinoamericano, dos *pubs* y una discoteca.

La metodología base de esta investigación ha sido el trabajo de campo. Mediante varias visitas a estos establecimientos, previamente localizados y seleccionados, hemos recogido datos tanto de las empresas como de sus propietarios y empleados a través de entrevistas personales a los mismos. De las 25 empresas estudiadas hemos entrevistado a un propietario por empresa, aunque algunas de ellas son sociedades, por lo que al hablar de empresarios seguimos refiriéndonos a la misma cifra que al referirnos a las empresas. Los veinticinco empresarios se distribuyen del siguiente modo según su

país de origen: quince argentinos, tres peruanos, dos chilenos, un uruguayo, un mexicano, un boliviano y un salvadoreño. Nuestro criterio de selección a la hora de elegir las nacionalidades de estos inmigrantes autónomos ha sido la proporción de éstas en la migración total de latinoamericanos a Madrid (figura 1). Las entrevistas a los empleados han resultado más difíciles, bien por la negativa de los empresarios o por la de los empleados mismos. Así la muestra de los trabajadores latinoamericanos en estos restaurantes es algo más pequeña que la de los empresarios, reduciéndose a diecisiete entrevistas a individuos procedentes de distintas regiones, que en muchos casos no coinciden con la región de procedencia del empresario o de la gastronomía de los restaurantes.

FIGURA 1. Colectivos latinoamericanos en Madrid (%)



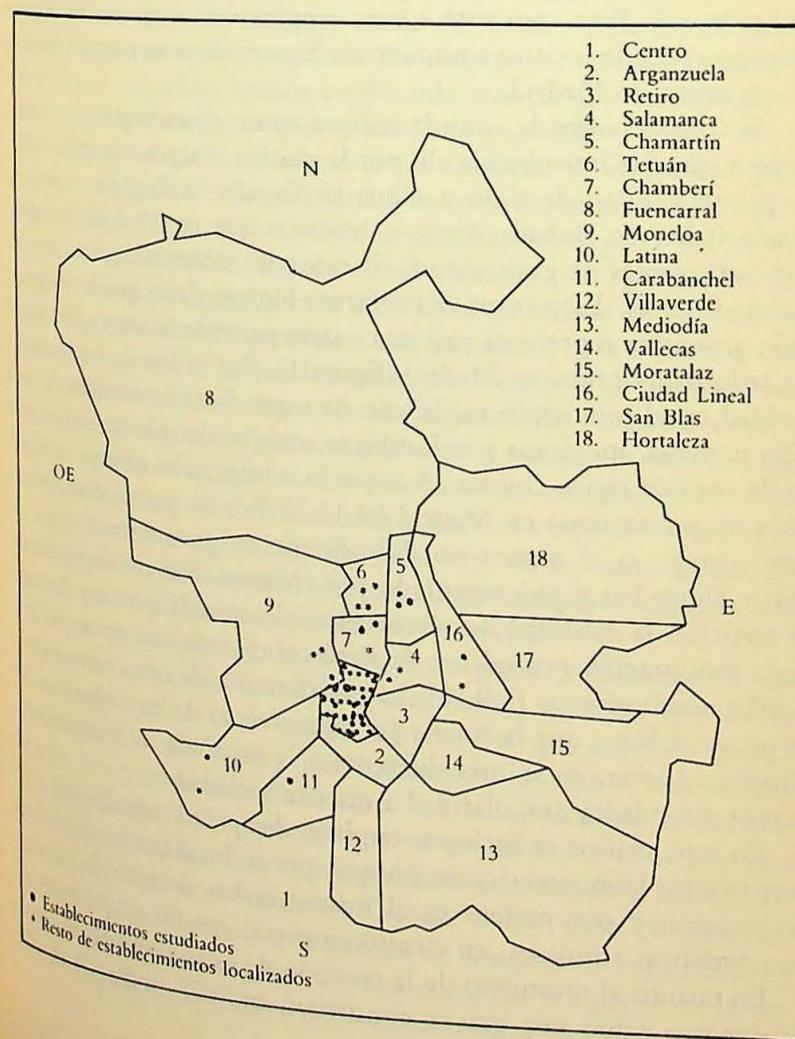
II. Características generales de las empresas

La situación de estos restaurantes y *pubs* dentro del municipio de Madrid se condensa en los distritos más céntricos, especialmente en el distrito «centro» y, de forma menos numerosa, en la zona nortentamentada en la última década en la población madrileña, que se dan también entre otras grandes ciudades como Nueva York (Sassen-Koob, 1981 y 1987), y que contribuyen favorablemente al desarrollo

de este tipo de empresas. Por un lado, se produce un fenómeno de «vuelta al centro», primeramente como núcleo de centros de diversión y ocio —restaurantes, *pubs*, bares, discotecas—, y como lugar de residencia de grupos de alto poder adquisitivo, unido a una remodelación de la antigua vivienda (Martínez Veiga, 1989). Por otra parte, estos grupos sociales de poder adquisitivo elevado que son atraídos al centro, demandan comercios pequeños y elegantes en donde se ofrezcan productos exóticos y/o de moda.

El florecimiento del tipo de empresas analizadas se corresponde

FIGURA 2. Localización de las empresas en los distintos distritos de Madrid



con estos fenómenos debido a su ubicación —céntrica— y al tipo de comida que ofrecen. Esto, además, explica el hecho de que los propietarios de dichos negocios consideren «buena» o «muy buena» la marcha actual de sus empresas. De los veinticinco establecimientos estudiados, diecinueve funcionan «bien», según sus propietarios, cuatro «muy bien» y tan sólo dos «mal», siendo uno de ellos de reciente creación y sin la asistencia directa del propietario.

Igualmente, la situación y el tipo de gastronomía que ofrecen estas empresas hace que sean sitios frecuentados el fin de semana. Mientras durante la semana no tienen prácticamente público, abriendo algunos de ellos sólo por la noche para las cenas, en el fin de semana se llenan, por lo que les es necesario el empleo del doble del personal. Esto convierte a estas empresas en negocios de fin de semana como les ocurre a numerosos lugares de ocio y esparcimiento en zonas de Madrid.

Si consideramos la comida italiana como típica argentina —debido a que fue introducida allí por la masiva emigración italiana de la primera mitad de siglo y a que en España ha llegado, más que desde Italia, de Buenos Aires—, tenemos que en Madrid abundan los restaurantes de gastronomía de este país sobre cualquier otro de Latinoamérica. Esto es en cierta forma lógico, dado que la emigración argentina representa casi una cuarta parte de la migración total de latinoamericanos en Madrid (figura 1). Por orden de representatividad en el municipio madrileño hay que destacar también la cocina peruana, mexicana y colombiana, existiendo sólo un restaurante de comida típica chilena. Aunque la inmigración chilena es también muy numerosa en Madrid (el 11,35 %), no parece dedicarse a este sector), o al menos no difundiendo su gastronomía, pues si existe algún bar y *pub* regentado por chilenos. Sin embargo, llama la atención la cantidad de restaurantes de comida peruana dada la poca inmigración procedente de Perú comparada con otros colectivos latinoamericanos (5,9 %). La proliferación de estos restaurantes se puede deber a que la cocina peruana, dentro de las originarias de América Latina, es la más diferente a la española, ofreciendo una mayor variedad y singularidad a nuestra sociedad.

En este análisis se incluyen también dos *pubs* y una discoteca de propietarios latinoamericanos porque, por su localización, momento de creación y por pertenecer al mismo sector de actividad tienen características similares, en cuanto empresa, con los restaurantes.

En cuanto al momento de la creación de estas empresas hay que señalar que salvo una que se constituyó en 1973, todas las demás

fueron creadas durante la década de los ochenta, coincidiendo con la expansión económica española. Muchos de los propietarios de estos negocios llegaron con anterioridad, en la segunda mitad de los setenta, empleándose primeramente en otras ocupaciones, generalmente por cuenta ajena. Si bien la mitad de estos restaurantes y *pubs* se crearon entre 1984 y 1987, constatamos sin embargo el cierre o traspaso de otros a lo largo de la década; en total tenemos noticia de la desaparición de ocho de estos restaurantes: seis de ellos eran típicamente argentinos que cerraron a mediados de los ochenta, probablemente por el regreso de sus propietarios a su país de origen tras la caída de la dictadura militar en 1983.

Para analizar el tamaño de las empresas atendemos a tres variables: volumen de la inversión, tamaño del local y número de empleados. Aunque, como veremos, las empresas estudiadas pueden considerarse pequeñas, hemos establecido tres categorías para diferenciarlas y clasificarlas: pequeña, mediana y grande.

El volumen de la inversión en estas empresas es en general pequeño y, en algunos casos mínimo. Pasamos desde el caso del matrimonio que lo único que invierte es el coste del alquiler del local, sin traspaso y acondicionándolo ellos mismos, a la agrupación de varios socios cuyo capital inicial individual es menor de un millón de pesetas, e incluso de quinientas mil pesetas, y por último a capitales algo mayores, invertidos tanto por una sola persona como por una sociedad. No obstante, en su conjunto, las empresas objeto de estudio han requerido poco capital inicial porque la mayoría de ellas son locales en alquiler —tan sólo dos son en propiedad— no precisando más que el dinero necesario para el traspaso —muy dispar según las zonas y el estado del local— y, en su caso, el acondicionamiento. De las empresas más grandes estudiadas, sólo tres sobrepasan los 15 millones de pesetas de inversión.

Aunque el volumen de la inversión se pueda considerar un indicador del tamaño de la empresa estimando, además, que todas ellas han sido creadas en la misma década, hay que tener en cuenta la diferencia de la inversión según los años en los que se realiza. Las mayores inversiones se realizan en la segunda mitad de la década, sobre todo desde 1987, mientras que en los primeros años hay una inversión mínima. Esto hay que entenderlo atendiendo al incremento de la actividad económica en España, sobre todo en Madrid, desde 1983 y, en especial, a la subida de los precios registrada en los inmuebles —tanto alquileres como compras— a partir de la entrada de España en la CEE en 1986 (Comunidad de Madrid, 1988).

En cuanto al tamaño del local, se dan los tamaños extremos: pequeño —menor de 70 m²— y grande —mayor de 150 m²— pero hay que destacar que los pequeños son todos menores de 60 m². Este espacio resulta escaso para este tipo de establecimientos, pero aun así el número de mesas servidas en ellos oscila entre siete y doce, indicando esto la intensificación del trabajo.

El número de empleados es quizá el indicador más explícito del tamaño de la empresa. Sin embargo, consideramos que en este estudio los datos, obtenidos del empresario, no son muy fiables. Los propietarios entrevistados tendían a expresar el número de empleados con contrato de trabajo y cotizando a la Seguridad Social o bien, a los trabajadores asiduos sin constatar la mano de obra de fin de semana, lo que no nos permite considerar el número real de empleados.

Aunque se da una correlación entre los establecimientos de tamaño pequeño según las variables anteriormente expuestas y el número de locales atendidos por dos, tres o cuatro personas, generalmente familiares o socios, no se da tal correlación con respecto a los de tamaño mediano y grande, los cuales se corresponden con categorías menores atendiendo al número de empleados (cuadro 1). Llama la atención la cantidad de locales de tamaño mediano y grande atendidos por pocos empleados, en especial teniendo en cuenta que hay locales pequeños que necesitan un número de empleados mayor que el de aquéllos. Mientras restaurantes de menos de 60 m² necesitan cinco o seis personas trabajando, resulta extraño, o al menos sospechoso, que otros de más de 150 m² y situados en la misma zona, tan sólo requieran cuatro empleados. Si a esto unimos el hecho de que, de los trabajadores por cuenta ajena sin contrato entrevistados en esta actividad, la mayoría trabaja en locales medianos y grandes, ya que los pequeños suelen estar defendidos por la unidad familiar o por los socios co-propietarios, podemos deducir que

CUADRO 1

Tamaño de la empresa	Grande	Mediana	Pequeña
	> 150 m ²	70-150 m ²	< 70 m ²
Según tamaño del local	12	5	8
	> 10	5-10	< 5
Según número de empleados	4	8	13

el número de empleados de esos locales es realmente mayor al aducido por sus propietarios y, en consecuencia, que existe subempleo.

Por otro lado, debido a que las empresas analizadas son mayoritariamente «negocios de fin de semana», se hace necesario el empleo de mano de obra extra en los días clave —viernes noche, sábado y domingo mediodía. Estos trabajadores de fin de semana no son declarados ni cotizan a la Seguridad Social, siendo pagados por horas o por días, lo cual lleva a que no sean siempre los mismos. Este movimiento de mano de obra sin contratar, que en la mayoría de los casos puede duplicar a la contratada, lleva a pensar que el empleo sumergido es muy significativo en estas empresas, y, quizá, que es éste un factor que contribuye a su buen funcionamiento.

La procedencia de la inversión es tanto del país de origen de los inversores como de España, o de una combinación de ambos. Siete empresas se constituyeron con capital de origen latinoamericano, y de ellas cinco han necesitado la venta de bienes de los propietarios. Igualmente, los empresarios que han combinado capital español con latinoamericano para la formación de la empresa han vendido sus bienes en el país de origen. La decisión de establecerse por cuenta propia en España realizando una pequeña inversión, va unida frecuentemente a la de permanecer aquí de forma definitiva, lo cual lleva a estos inmigrantes a la venta de bienes en sus países de origen. Once empresas se formaron con un capital inicial totalmente español, procedente de préstamos bancarios en su mayoría o de otros negocios. Estas inversiones de origen nacional las realizan como es lógico los inmigrantes que más tiempo llevan en España.

La abundancia de empresas formadas con una inversión procedente de la combinación de diversas fuentes, necesitando once de ellas la venta de bienes, muestra que, tanto el capital necesario para su formación como el estatus económico de los empresarios no es excesivamente elevado. Teniendo en cuenta, además, que de las veinticinco empresas estudiadas, diez son sociedades de dos y tres socios, comprobamos que muchos de los inmigrantes inversores han empleado una cantidad mínima de capital, y en algunos casos, ninguna, como socio trabajador.

De estas sociedades, sólo tres tienen miembros españoles, dándose, sin embargo, agrupaciones de originarios del mismo país o de diferentes países. La asociación de individuos latinoamericanos que, además, salvo en un caso, todos se conocieron y agruparon en Madrid, indica una forma de interrelación entre el colectivo que les ayuda a la adaptación a la nueva sociedad. Esta agrupación de in-

migrantes les permite, mediante una mínima inversión, el acceso a un puesto de trabajo que la sociedad española de otro modo no les ofrece.

No hemos podido determinar la categoría de los restaurantes, porque algunos están declarados como bares, cafeterías o *pubs*, sobre todo las pizzerías. Pero el precio medio de la comida servida en ellos oscila entre 1 500 y 3 500 pesetas. Los restaurantes con precio medio más bajo están ubicados generalmente en el distrito centro, mientras que los más caros suelen ser los de los distritos de la zona norte. Las pizzerías son las que ofrecen un menú más barato, mientras que los menús típicos de países latinoamericanos resultan más caros. No obstante, por su especialidad gastronómica, ninguno de ellos ofrece menú o plato del día. Esto explica, de nuevo, el hecho de que estos restaurantes sean frecuentados el fin de semana por una clientela que busca lo exótico y peculiar de esta cocina, a pesar de que su precio le resulte algo más caro que lo que costaría en la cocina tradicional.

Las diferencias que presentan estas empresas dependiendo de la nacionalidad de sus propietarios o de la gastronomía es difícil de determinar debido a la escasa representatividad de algunas de ellas en la muestra.

Por último, un fenómeno a destacar es que de los veinticinco empresarios entrevistados, seis son propietarios de otras empresas pequeñas en Madrid además del restaurante. Encontramos así empresarios que han invertido en una agencia de viajes, en una clínica de odontología, en un pequeño comercio, en una academia y en otros restaurantes. Estas empresas, o bien han servido como soporte para la creación del restaurante, o bien han sido creadas apoyándose en los beneficios del mismo. Al igual que las estudiadas, estas empresas son de carácter pequeño, necesitando poca inversión y de cinco a diez empleados. Estos diferentes negocios, creados con anterioridad o posterioridad a la instalación del restaurante, y localizados generalmente en la zona del mismo, contribuyen a verificar las hipótesis afirmadas al comienzo de este capítulo: la tendencia al trabajo por cuenta propia de estos inmigrantes y la formación de un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid.

III. Características de los empresarios y trabajadores latinoamericanos

En el cuadro 2, podemos comprobar la gran proporción de permisos concedidos a profesionales y técnicos. Esto implica que, aunque procedentes de una región en desarrollo, este grupo de inmigrantes tiene un alto nivel de instrucción comparado con el de otros colectivos procedentes del Tercer Mundo —marroquíes, guineanos, filipinos... En segundo lugar, destaca la dedicación de esta colonia a los «servicios» y al «comercio» que se presta tanto al trabajo por cuenta propia mediante pequeñas inversiones, como al trabajo subordinado no cualificado.

CUADRO 2. Permisos de trabajo concedidos en Madrid a latinoamericanos según grupo profesional

	1985	1986	1987	1988	1989
Profesionales, técnicos y similares	602	490	1 090	1 006	1 115
Funcionarios y directores de empresa	176	175	281	226	233
Administrativos y similares	332	275	468	270	223
Comerciantes, vendedores	319	178	345	307	274
Trabajos de los servicios	663	793	1 241	776	483
Agricultores y ganaderos	3	5	2	7	5
Trabajadores no agrarios, conductores y similares	116	140	235	220	171
No clasificables	25	—	18	—	—
Total	2 230	2 056	3 680	2 812	2 504

FUENTE: Dirección General de Estadística, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Elaboración propia.

Así, los latinoamericanos se emplean en Madrid en trabajos propios de inmigrantes de países desarrollados —profesionales, técnicos...—, pero también en los que se emplean los inmigrantes procedentes del Tercer Mundo —obrero no cualificado, comercio, etc. En el plano puramente laboral los latinoamericanos presentan características similares a las de los inmigrantes procedentes de países desarrollados: capacidad de pequeñas inversiones y capacidad técnico-profesional, y, por otro lado, características comunes con trabajadores procedentes del mundo subdesarrollado. Ambos rasgos la-

borales se complementan en este colectivo, posibilitando que la inversión en pequeños negocios acoja una mano de obra no cualificada procedente de la misma región. La formación de pequeñas empresas en Madrid dependerá del estatus económico del inmigrante, alcanzado en su país o en España, y de su nivel cultural.

El empresariado objeto de estudio muestra esta complementariedad en este colectivo de inmigrantes. Por un lado, unos empresarios con más de diez años en el país y con un nivel cultural alto, que invierten pequeños capitales. Por otra parte, los empleados de estas pequeñas empresas, en su mayoría de origen latinoamericano, aunque de distintas regiones, presentan un nivel cultural medio y llevan en España pocos años no habiendo obtenido, en algunos casos, el permiso para trabajar.

CUADRO 3

	Número de empresarios por año de llegada	Número de empresas por año de creación	Número de empleados por año de llegada
1970-1975	6	1	0
1975-1980	13	0	4
1980-1985	5	8	4
1985-1990	1	13	9

En el cuadro 3, observamos la diferencia en el momento de llegada de los empresarios y los empleados, así como el distanciamiento entre el año de llegada a Madrid de los empresarios y la fecha de creación de las respectivas empresas. El hecho de que más de la mitad de los empresarios entrevistados llegaron a Madrid en los setenta y, sin embargo, se convirtieron en tales en los ochenta, indica que es necesario un espacio de tiempo, más o menos dilatado, no sólo para acumular un capital, sino para aprender mecanismos de inserción en el mercado de trabajo. Los empleados, especialmente en la segunda mitad, momento en el que el Estado español les impone exigencias legales antes inexistentes. Esto explica que muchos de ellos no tengan ni contrato de trabajo ni permiso de residencia —ocho individuos en una muestra de diecisiete.

El cuadro 4 muestra el nivel de estudios de empresarios y trabajadores de estas empresas. Se manifiesta un descenso en el nivel cultural de los empleados con respecto al de sus empleadores. La

Un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid

gran mayoría de los empresarios alcanzaron en sus países de origen estudios secundarios, incluso un porcentaje alto terminaron estudios técnicos de grado medio y universitarios, y únicamente dos tenían estudios primarios. Nos encontramos, así, con empresarios, médicos, odontólogos, abogados, etc. Los empleados, sin embargo, no presentan un nivel cultural tan alto, si bien tampoco es bajo, existiendo únicamente tres individuos con estudios primarios.

CUADRO 4

	Número de empresarios (25)	Número de empleados (17)
Universitarios	7	1
Grado Medio	4	3
Secundaria	12	10
Primaria	2	3

Observamos, que tanto empleados como empleadores sufren una movilidad profesional a consecuencia de la migración. Tras el suceso migratorio surgen nuevas actividades laborales antes inexistentes o desempeñadas minoritariamente. Una de estas actividades que aparecen en la nueva sociedad es el empleo en el sector de hostelería. Los empresarios inmigrantes en este sector no han tenido relación con este tipo de actividad en sus respectivos países, aunque la mitad de ellos sí la han tenido al llegar a España. De este grupo, el 50 % se autoemplearon desde el principio y el otro 50 % trabajaron por cuenta ajena como obreros no cualificados —ayudante de camarero, pinche de cocina—, generalmente en restaurantes regentados por latinoamericanos. Los empleados tampoco se dedicaron a la actividad hostelera en su país de origen, y casi todos trabajan en Madrid desde su llegada en ella (cuadro 5). Se detecta también un descenso en la categoría profesional experimentada tras la migración, tanto en los empresarios como en los trabajadores. No obstante, a pesar de este descenso en la categoría laboral, especialmente en sus primeros trabajos, los empleadores por su actual condición de empresarios, unido al «buen» funcionamiento de sus empresas, consideran que su estatus económico es bueno y superior al alcanzado en sus países de origen.

Si atendemos a los bienes poseídos en Madrid por los inmigrantes de la muestra, y a la frecuencia con que visitan sus países de origen podemos comprobar que el estatus económico de los inmi-

CUADRO 5

	Empresarios (25)		Empleados (17)	
	País de origen	España	País de origen	España
Obrero no cualificado	2	2	3	1
Obrero cualificado	4	1	4	0
Artista/artesano	5	4	0	0
Empresario de hostelería	1	6	0	2
Obrero no cualificado de hostelería	0	6	0	12
Administrativo	5	2	4	0
Comercio	3	3	1	0
Técnico/profesional	1	3	0	0
Estudiante	2	0	5	1

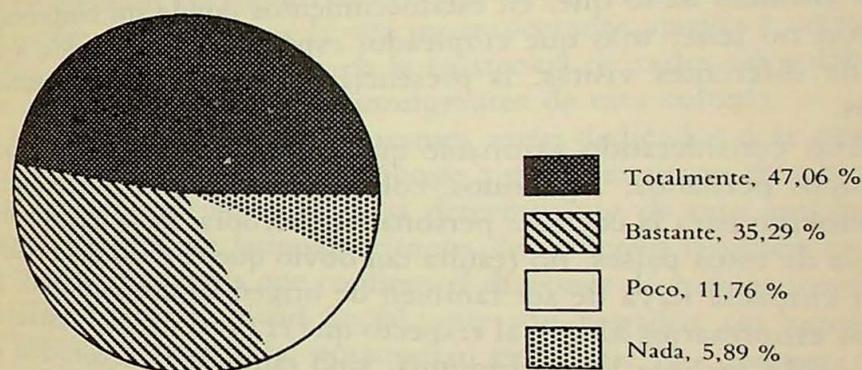
grantes es mucho más bajo que el de sus empleadores. Nueve de los empresarios tienen en Madrid casa propia y dos tienen además segunda vivienda, el resto vive de alquiler en casas que oscilan entre los 50 y 150 m² y situadas en diferentes distritos céntricos de Madrid; además la mayoría de la muestra (veinte) poseen coche. En contraste, tan sólo uno de los empleados entrevistados tiene en España casa en propiedad, residiendo el resto en viviendas de alquiler de 60-70 m² situadas en el distrito centro o en municipios del extrarradio —Leganés, Coslada, Getafe— y únicamente cuatro poseen coche. Mientras la mayoría de los empresarios entrevistados (veintiuno) ha viajado en alguna ocasión a sus países de origen, e incluso algunos lo hacen con cierta asiduidad —una vez al año o una vez cada dos años—, tan sólo seis de los diecisiete empleados de la muestra han viajado en alguna ocasión a sus países, algunos como turista y otros con la intención de quedarse pero decidiendo de nuevo regresar a España.

Esta diferencia en el estatus económico entre empresarios y empleados, unido a su diferente grado de asentamiento, es acorde con el descenso en el nivel de integración de los empleados con respecto de los empleadores (figura 3). Observamos que el nivel de integración de los empresarios es alto según su propia opinión, mientras que el de los empleados, aunque también resulta positivo, es bastante más bajo que el de aquéllos.

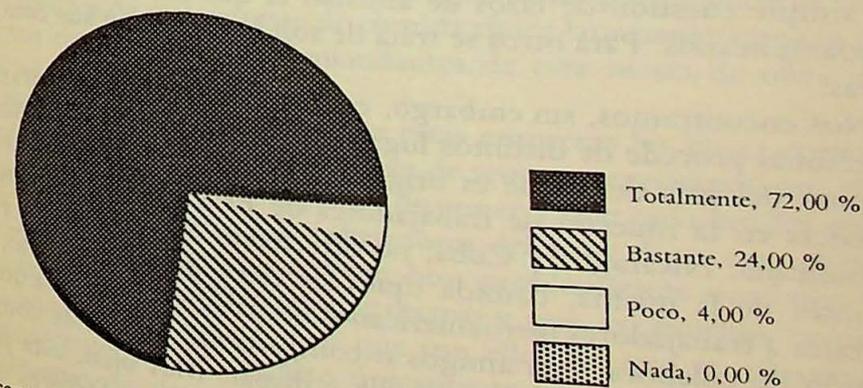
A pesar de esta diferencia en los niveles de integración, empresarios y empleados coinciden en su deseo de nacionalización y en la

FIGURA 3

Nivel de integración de los empleados



Nivel de integración de los empresarios



escasa voluntad de retorno. Pero, mientras la tramitación de la nacionalidad en los empresarios constituye un paso más en su integración, el deseo de nacionalizarse de los empleados responde, más que a su integración, a la aspiración de obtener con ella mejores oportunidades de trabajo.

IV. Conclusión: solidaridad y/o explotación

En las empresas estudiadas constatamos la tendencia a emplear latinoamericanos. Sin contar ni socios ni familiares, que son en mu-

chos casos los que se ocupan del negocio, más del 50 % del resto de los empleados son de origen latinoamericano. Si bien esta proporción resulta, en principio, grande, estimamos que es algo mayor en la realidad dado que, en establecimientos donde sus empresarios dijeron no tener más que empleados españoles, observamos, a través de diferentes visitas, la presencia de trabajadores latinoamericanos.

Aun considerando razonable que en restaurantes especializados —típicos peruanos, argentinos, colombianos...—, se emplee preferentemente para la cocina a personas conocedoras de la gastronomía propia de estos países, no resulta tan obvio que el resto del personal de la empresa haya de ser también de origen latinoamericano. Algunos empresarios alegan al respecto que el exotismo del restaurante no sólo incluye la gastronomía, sino también la decoración del establecimiento —con objetos e ilustraciones propias de cada país— e, incluso, el personal que sirve. Otros empresarios piensan que es una simple cuestión de lazos de amistad la que les lleva a emplear latinoamericanos. Para otros se trata de solidarizarse con sus compatriotas.

Nos encontramos, sin embargo, con que en muchos restaurantes el personal procede de distintos lugares de América Latina, incluso, ninguno del país de donde es originaria la comida. Destacamos la presencia en la muestra de trabajadores de El Salvador, República Dominicana, Nicaragua y Cuba, no ofreciendo ninguno de los restaurantes de la misma, comida típica de estos países. Por ello, el contratar a trabajadores iberoamericanos no parece ser por una única cuestión de colaborar con amigos o compatriotas ya que la comunidad latinoamericana es muy amplia y dispar. Más bien, esta palpable cooperación con el colectivo responde a diversos factores que se entrecruzan y dificultan la comprensión de la causa y el efecto de la misma.

Esta ayuda entre inmigrantes latinoamericanos no es sólo por parte del empresario hacia el empleado sino también al contrario. Los latinoamericanos, como otros tantos inmigrantes, debido a las trabas que les impone el Estado, tienen frecuentemente problemas de legalidad y esto les convierte en una mano de obra muy vulnerable. El no obtener el permiso para trabajar les obliga a emplearse por horas o días, sin contrato y sin ser declarados a la Seguridad Social. Los empresarios, también inmigrantes y, por ello, conocedores de la problemática de este colectivo en el mercado laboral español, utilizan a estos trabajadores inmigrantes como mano de

obra barata, o al menos se ahorran con ellos la declaración de un determinado número de empleados. Aunque, sin duda, el empresario ampara de alguna manera a los inmigrantes latinoamericanos que por su ilegalidad no adquieren derecho a trabajar en España, estos trabajadores constituyen a la vez un importante apoyo a estas pequeñas empresas. Esto indicaría la existencia de redes de colaboración o ayuda mutua entre los inmigrantes de esta colonia.

El hecho de que estos restaurantes estén dedicados a la comida de origen latinoamericano contribuye a que esta mano de obra sea bien aceptada pero no es la causa determinante de este empleo de latinoamericanos por latinoamericanos. Intervienen también en este fenómeno, las ventajas que conlleva el disponer de trabajadores que no cotizan a la Seguridad Social, que son pagados sin arreglo a convenios y que, además, no suscitan protestas. No obstante, aun en el caso de su contratación, dado que para la obtención de un permiso de trabajo por cuenta ajena es necesario un empresario que reclame al empleado extranjero y que justifique el hacerlo, estos propietarios de restaurantes de comida típica latinoamericana se convierten en los perfectos demandantes de esta mano de obra de la misma región.

Por otro lado, el tipismo de estas empresas las hace, como vimos, intensificar el trabajo los fines de semana necesitando una mano de obra flotante de la que poder disponer y que cada vez les es más difícil encontrar entre los trabajadores del país. A su vez, el poder emplear a individuos que viven hoy problemáticas similares a las vividas en el pasado por el empresario y que, en muchos casos, no buscados por él mismo, sino que son ellos los que se ofrecen bajo cualquier condición, incluso únicamente por las comidas según el testimonio de algunos empresarios, lleva a muchos de éstos a una satisfacción personal y a un falso sentimiento de solidaridad. En este sentir, sin embargo, encuentran muchos de los empleados hipocresía y cinismo, debido a sus bajas retribuciones y a su eventualidad. Aparece, pues, en este empresariado, una característica propia de la economía informal que pone de manifiesto su heterogeneidad (Portes y Sassen-Koob, 1987, y Fernández-Kelly y García, 1989): la existencia de trabajadores que operan sin contrato y sin protección legal y que obtienen sueldos más bajos que el promedio del de los empleados de la misma categoría laboral en el sector formal, y de empresarios que organizan este trabajo y establecen los vínculos con el sector formal y que suelen obtener ganancias más altas que el promedio de sus correlativos en el sector formal.

El fenómeno de emplear en estas empresas a personal procedente de América Latina, se encuentra así entre la solidaridad y la explotación. Los trabajadores latinoamericanos que no han adquirido aún el derecho a trabajar en nuestro país y son acogidos por estas empresas contribuyen a favorecer su «buen» funcionamiento. A su vez, estos pequeños negocios regentados por latinoamericanos constituyen focos de atracción para esta mano de obra, la cual recurre a ellos en busca de una posible forma de ingresos, apoyándose en una presunta solidaridad y comprensión. De este modo, este empresariado latinoamericano en la hostelería madrileña, y posiblemente otras actividades, tiende a convertirse en un enclave para esta inmigración y una red de ayuda recíproca.

Esta economía enclave es una forma de adaptación económica, ya observada en grupos inmigrantes en otras ciudades (Stepick, 1989; Wilson y Portes, 1980, y McGee y otros, 1989), se apoya en prácticas informales basadas en el autoempleo de inmigrantes y la ayuda y alianza étnica entre trabajo y capital. Sin embargo, estas prácticas informales no podemos identificarlas con fenómenos marginales ni tampoco son un producto de la inmigración latinoamericana. Los inmigrantes, sobre todo los que no han obtenido aún sus permisos de residencia y trabajo, pueden estar, como apunta Sassen-Koob (1989), en una situación para aprovechar las oportunidades de la informalización, pero ellos no son los que la crean. Es más bien el aumento de la polarización sectorial de la economía y nuevas transformaciones político-económicas lo que lleva a la proliferación en las grandes ciudades de pequeñas empresas basadas en prácticas informales.

La transformación y expansión económica en la pasada década y la entrada de España en la CE lleva a que la creación de empresas se duplique de 1983 a 1989, siendo un porcentaje alto el correspondiente a Madrid. Madrid es, por su capitalidad y por su particular desarrollo económico, un importante foco de este incentivo empresarial. Las magníficas oportunidades de inversión en la capital española han estado unidas a una política de creación de empleo que, a su vez, determina un avance en el consumo privado. En lo que respecta a inversores latinoamericanos, no sólo llegan en este momento de expansión económica y cambio político, sino que a esta situación acompaña una ayuda financiera por refugio a los primeros inmigrantes, una legislación de inmigración ambigua antes de 1985 así como una ley posterior dada a diferentes interpretaciones que hacen de ellos unos inmigrantes privilegiados. Este empresariado

basado en la informalidad es, así, el resultado de una combinación de capital, estado y procesos de inserción laboral en una región que se ha desarrollado ampliamente y en la que se concentra un porcentaje alto de latinoamericanos que originan enclaves.

En suma, podemos establecer tres afirmaciones básicas. Primero, que el autoempleo constituye un elemento potencial de innovación en las prácticas tras el suceso migratorio. La sociedad de acogida provoca y promueve este trabajo autónomo de los inmigrantes latinoamericanos. Segundo, que la tendencia al trabajo por cuenta propia, posibilitada, además, por el nivel cultural alto, por el idioma que les permite desarrollar estrategias de inserción en el mercado laboral y por un cierto asociacionismo entre inmigrantes, se desarrolla y prolifera formándose un tejido de iniciativa empresarial de nuevo cuño. Y por último, que tanto el trabajo autónomo como la formación de pequeñas empresas basadas en prácticas informales en este colectivo constituye una forma de adaptación e inserción a la sociedad de acogida y, al mismo tiempo, una plataforma receptora de inmigrantes procedentes de la misma región. Este empresariado tiende así a convertirse en un enclave para esta inmigración.

BIBLIOGRAFÍA

- Cruz Roja Española, «Programas de Acción Social para Refugiados», *Marginalización Social*, Madrid, Consejería de Salud y Bienestar Social, Comunidad de Madrid, 1983.
- Comunidad de Madrid, *Invertir en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Consejería de Economía, Comunidad de Madrid, 1988.
- Fernández Kelly, M.ª D. y García, A. M.ª, «Informalization at the Core: Hispanic women, homework and the advanced capitalist State», en Portes, A., Castells, M. y Benton, L. A., *The informal economy*, Baltimore y Londres, The Hopkins University Press, 1989.
- López Rodríguez, A., «Situación jurídica de los extranjeros en España», *Marginalización Social*, Madrid, Comunidad de Madrid, 1983.
- Kosinski, L. y Pothero, R., *People on the move: studies on international migration*, Londres, Methuen and Co., 1975.
- McGee, T. G.; Salih, K.; Young, M. L. y Heng, C. L., «Industrial development, ethnic cleavages and employment patterns: Penang State, Malaysia», en Portes, A., Castells, M. y Benton, L. A., *The informal economy*, Baltimore y Londres, The Hopkins University Press, 1989.

- Marrodán, M.^a D.; Herrán, Y. y García-Ruiz, C., *La inmigración latinoamericana en Madrid: consecuencias sociobiológicas*, ICI, en prensa.
- «Inmigración latinoamericana en Madrid. Razones de la migración», *Alcaveras*, 8, Madrid, AMA, 1990.
- Martínez Veiga, U., «Remodelación y especulación espacial en el centro de Madrid», ponencia presentada en las *II Jornadas de Antropología de Madrid: Malestar cultural y conflictos en la sociedad madrileña*, Madrid, AMA, 1988.
- «El otro desempleo. La economía sumergida», *Cuadernos de Antropología*, núm. 10, Barcelona, Anthropos, 1989.
- Pereda, C., «Los inmigrantes extranjeros en Madrid», *Alfoz*, núm. 44, 1987.
- Portes, A. y Sassen-Koob, S., «The informal sector: Comparative material from Latin America, the United States and Western Europe», *American Journal of Sociology*, julio de 1987.
- Sassen-Koob, S., «Exportin capital and importin labour. The role of caribbean migration in New York city», *Interamerican Affairs Program, Univ. Occasional Papers*, núm. 28, Nueva York, 1981.
- «Growth and informalization at the Core: A preliminary report on New York City», en Smith, M. P. y Feagin, J. R. (comps.), *The capitalist city: Global restructuring and community politics*, Oxford, Blackwell, 1987.
- «New York City's informal economy» en Portes, A., Castells, M. y Benton, L. A., *The informal economy*, Baltimore y Londres, The Johns Hopkins University Press, 1989.
- Stepick, A., «Miami's two informal sectors» en Portes, A., Castells, M. y Benton, L. A., *The informal economy*, Baltimore y Londres, The Johns Hopkins University Press, 1989.
- Wilson, K. y Portes, A., «Inmigrant enclaves: An analysis of the Labor Market experiences of Cubans in Miami», *American Journal of Sociology*, núm. 86, 1980.
- Stone, L., «On the interaction of mobility dimensions in theory on migration decisions», *Canadian Review of Sociology and Antropology*, núm. 12, Canadá, 1975.

Otras fuentes consultadas

- Agenda del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, Dirección General del Instituto Español de Emigración.
- Anuario Estadístico de 1988*, Comunidad de Madrid, 1989.
- Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, 3 de julio de 1985.

Resumen. En Madrid se observa la formación de pequeñas empresas regentadas por latinoamericanos en restaurantes y bares. La tendencia al trabajo autónomo y a la formación de pequeñas empresas en este colectivo constituye una forma de adaptación e inserción en la nueva sociedad posibilitada, además, por el nivel cultural alto de estos inmigrantes, por su idioma que les permite desarrollar estrategias de inserción en el mercado laboral, por un cierto asociacionismo entre inmigrantes y por la propia sociedad de acogida que lo provoca y promueve. El buen funcionamiento y la proliferación del empresario estudiado se debe a su situación céntrica, a la innovación del producto que ofrecen —comida típica latinoamericana—, al auge económico español durante los ochenta y, fundamentalmente, a que se basan en prácticas informales.

Abstract. In Madrid one sees the emergence of small bar and restaurant businesses run by Latin Americans. The tendency toward independent labor and the forming of small businesses in this sector is a manner of adaptation to and insertion in the new society. There is as well the factor of the high cultural level of these immigrants and their common language which allows them to develop insertion strategies in the labor market, in addition to a certain «associationism» among the immigrants, as well as the receiving society which stimulates and promotes. The success and proliferation of this business sector under study is owing to the central situation, innovations in products offered —typical Latin American products— the increase in Spanish economic levels during the '80s and, fundamentally, the focus on informal practices.

SOCIOLOGIE

D U T R A V A I L 2/91

SOMMAIRE

Salvador Aguilar et Jordi Roca
Economie politique d'une grève.

Patrick Rozenblatt
La forme coordination: une catégorie sociale révélatrice de sens.

Françoise Bloch, Monique Buisson, Jean-Claude Mermet
L'activité féminine: une affaire de familles.

Pierre Merle
La pratique évaluative en classe terminale: consensus et illusion.

NOTE CRITIQUE

Maryse Tripiet et Pierre Tripiet
Mondes ouvriers, aujourd'hui et hier.

Comité de rédaction:

O. Benoit-Guilbot, A. Borzeix, E. Cohen, C. Durand, J. Goetschy, M. Maurice, J.-M. Soussis, Ph. Ugalde, M. Wieviorka.

Direction de la rédaction:

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

Editor:

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

Suscripción 1990:

Francia: 310 FF (t/c)
Extranjero: 435 FF
Cada número: 90 FF
Extranjero: 125 FF

Modalidades de racionalización en las empresas argentinas

Del ajuste a las nuevas formas de organización del trabajo

Jorge A. Walter *

Durante los años ochenta se produjo un cambio en la naturaleza de las fuentes de inestabilidad propias del contexto en el que actúan las empresas argentinas. Se pasó abruptamente de la inestabilidad resultante de la lucha por la apropiación de la renta diferencial agraria a la inestabilidad generada por la aparición de la competencia en ambos sectores —el agrícola-ganadero y el industrial— de la economía.

Causa y consecuencia de lo anterior, el país se enfrenta hoy a una aguda crisis institucional¹ caracterizada por la redefinición de los roles y la relación entre el Estado y la sociedad civil.

La competencia apareció en todos los mercados, comenzando por el financiero. Desde 1978, por primera vez las empresas argentinas debieron contabilizar la tasa de interés en la formación de sus costos², fenómeno que luego se profundizó por el efecto conjugado de la deuda externa y los déficits estatales (gasto + evasión). Continuó por el mercado de productos, por obra de la caída del consumo y la redistribución negativa del ingreso, tendencia que se agudizó al conjugarse con la apertura hacia el mercado internacional³. Con-

* Jorge A. Walter es investigador del CONICET, adscrito al Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), Buenos Aires.

¹ Caracterizada por la «erosión de los contratos» básicos fundantes del desarrollo económico, según la expresión utilizada por Juan Llach en *Reconstrucción o estancamiento*, Buenos Aires, Tesis, 1987.

² Jorge Schwartzter, «Martínez de Hoz: la lógica política de la política económica», CISEA, 1983.

³ Jorge Schwartzter, «El comportamiento previsible de los empresarios en la década del 90. Variables macro-económicas y consecuencias políticas», *Revista El Bi-Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 13, otoño de 1991, pp. 97-105.

cluyó afectando al mercado de trabajo (incremento de las tasas de desempleo y subempleo), tendencia preanunciada por la crisis de 1981 y confirmada durante la segunda mitad de la década.

¿Cómo han reaccionado las empresas industriales y de servicios ante semejante cambio en las reglas del juego?

El presente artículo, síntesis de las tendencias observadas en unos quince estudios de caso realizados recientemente⁴ procura aportar una respuesta a dicho interrogante. Para ello analiza los aspectos positivos y negativos del *modo de racionalización* al que recurren las empresas para adaptarse a la nueva situación, entendiendo por tal la forma de administración de recursos escasos.

Dicha modalidad se presenta según una secuencia en tres factores que, con matices, se reitera en diferentes casos.

1. Apertura comercial (hacia nuevos mercados y clientes) paralela a un «ajuste» (ante la reducción del mercado interno y la escasez de recursos financieros).
2. Crisis de la calidad de los productos provocada por el ajuste (opuesta al cumplimiento de la estrategia comercial que se lanzó paralelamente).
3. Recurso a Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) con la finalidad de recuperar la calidad sin pérdida de la productividad resultante del ajuste.

En muy apretada síntesis, comenzaremos por los hechos para proponer luego una interpretación teórica.

mestre 40, CISEA, 1989. El autor hace hincapié en la apertura exportadora. Numerosos indicios sugieren que la reducción del mercado interno genera situaciones competitivas que, en muchos casos, crean las condiciones para una apertura hacia el mercado internacional (piénsese, por ejemplo, en la producción de nuevos modelos de automóvil dirigidos a una misma clientela reducida y exigente, de altos ingresos).

⁴ Algunos de ellos los realizamos personalmente y otros los efectuaron bajo nuestra dirección becarios del CONICET, tesis de la Carrera de Sociología en la Universidad de El Salvador y alumnos de la cátedra de Sociología de las Organizaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. La muestra incluye dos empresas automotrices, una empresa siderúrgica, una empresa metalúrgica de precisión, una empresa textil, dos financieras, tres bancos, etc. En todos los casos se trata de empresas de primera línea en su especialidad, examinadas según una misma guía de análisis.

1. El ajuste y la apertura comercial

La caída de la demanda en el mercado interno, conjugada con la escasez de recursos monetarios (en parte real y en parte provocada por el desvío de fondos hacia la especulación financiera) fuerza el ajuste mientras, paralelamente, la caída de la demanda induce al desarrollo de nuevas políticas comerciales.

Mientras las oficinas comerciales se desarrollan (se destinan a ellas los mayores y mejores recursos), las administrativas y los talleres productivos sufren, particularmente a nivel de sus núcleos operativos (empleados, operarios), fuertes reducciones del plantel de personal.

Un sector crece (aumentan sus salarios, aparecen oportunidades de carrera, etc.) mientras el otro, además de reducirse (desaparecen las oportunidades de carrera) ve decaer en él los salarios, no sólo en términos relativos.

2. La crisis de la calidad

Cuando la demanda se recupera por obra de la nueva estrategia comercial, los efectos de ambas políticas —comercial y financiera— se revelan contradictorios.

Por un lado el ajuste, realizado en condiciones de máxima restricción, provoca una severa pérdida de calificaciones introduciendo la escasez allí donde no la había (en el «mercado interno» de la empresa). Pues una cosa es reemplazar personal en condiciones de rotación normales y otra muy distinta tras un vaciamiento.

Por ejemplo: con las jubilaciones anticipadas se va el personal más experimentado y con los retiros voluntarios, el formalmente más capacitado. A ello se agrega una alta rotación eventualmente sistematizada mediante el recurso a agencias de colocación de mano de obra.

De ese modo, si bien —en teoría— aumenta la productividad, su precio es la desorganización⁵ y el efecto más nocivo es la pérdida

⁵ Fenómeno cuyos efectos hemos denominado «síndrome de la urgencia». Cf. Jorge Walter, *La confluencia de los proyectos en la organización y el síndrome de la urgencia*. ALTEC/INTI, 1989.

de la calidad en la producción o el servicio. Pues la calidad y calificación van juntas.

Esto se hace sentir en el preciso momento en que la nueva política comercial —poco selectiva, inevitablemente— comienza a plantear redobladas exigencias a la producción o el servicio (pues desarrolla productos más variados e incluso más sofisticados). La consecuencia se ve inmediatamente: la empresa no logra retener a sus nuevos clientes.

3. Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Llegan entonces las NFOT (círculos de calidad, *just-in-time*, grupos autónomos y semiautónomos, Calidad Total, etc.) que —teóricamente— permiten recuperar la calidad sin pérdida de la productividad obtenida gracias al ajuste.

Ahora bien, ¿pueden las NFOT —su raíz es antitayloriana pues fueron concebidas para valorizar la inteligencia menospreciada de los trabajadores— movilizar lo que se ha perdido?

De ahí que, en muchos casos, las NFOT adquieran un sesgo meramente cosmético, ideológico, voluntarista, en última instancia autoritario, cuya intensidad está en relación directa con los alcances que tuvo —o que tiene, pues en los casos más controvertidos se pretende inducir las simultáneamente— el ajuste.

La aplicación de las NFOT pone de manifiesto las insuficiencias de dos sectores hasta ahora claramente subordinados: las oficinas técnicas (organización y métodos, planificación, etc.) y las de personal (selección, formación, promoción, gestión salarial, etc.).

Queda en evidencia también la desorganización, la obsolescencia de los medios de trabajo y el déficit de calificaciones, agudizados por el ajuste⁶.

⁶ Veamos algunas ilustraciones concretas. Una empresa siderúrgica decidió llevar a cabo un riguroso sistema de control de calidad para ingresar en el mercado norteamericano. Descubrió entonces que, para que fuese posible, debía comenzar por el dictado de un curso de alfabetización... Una filial autopartista cordobesa propiedad de una empresa multinacional puso en práctica Círculos de Calidad a comienzos de los años ochenta. La Oficina de Personal lanzó a continuación —los Círculos hicieron evidente esa necesidad— una política de capacitación del personal obrero. Reciente-

Modalidades de racionalización

Las NFOT pueden contribuir en lo inmediato a realizar grandes avances sólo en relación a la primera de las dificultades mencionadas. Pero la segunda y la tercera no pueden resolverse sino en el marco de estrategias de medio o largo plazo que combinen la renovación de los equipos y la «reprofesionalización»⁷ de la fuerza de trabajo.

Conclusión

El dato central a tener en cuenta es que la escasez se localiza inicialmente en los mercados financiero y de productos.

No es extraño entonces que las presiones en favor de la racionalización provengan de las áreas comerciales y financieras. Lo menos evidente no reside allí sino en los efectos contradictorios que ambas provocan.

Para comprenderlo es necesario tener en cuenta que, en primer lugar, las oficinas comerciales o financieras sólo tienen responsabilidad indirecta sobre la división del trabajo en el seno de la empresa mientras que las oficinas técnicas y de gestión del personal actúan sobre ella directamente, pues es ese su rol específico; en segundo lugar que, por tanto, la escasez (de dinero, de demanda) que motiva la racionalización afecta a funciones de escaso contacto con las exigencias sociotécnicas de la producción, mientras las que sí lo tienen se hallan confrontadas a la situación inversa (oferta abundante de tecnologías y de mano de obra).

Semejante configuración es causa potencial de efectos indeseados, gracias a los resultados así obtenidos, la filial fue elegida como emplazamiento de una de las más importantes inversiones que actualmente se realizan en el país destinadas a la exportación. Con una orientación similar, uno de los grupos económicos más importantes lleva a cabo, desde hace varios años, una política sistemática de elevación del nivel profesional del personal en las empresas que lo integran. No es casual que varias de estas últimas se encuentren entre las tecnológicamente más avanzadas de la Argentina.

⁷ Es el término utilizado por Kern y Schumann en *El fin de la división del trabajo. Racionalización en la producción industrial*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1988 (ed. orig. en alemán de 1984), libro que ha tenido un fuerte impacto en los medios empresariales y sindicales de la ex RFA. Opinamos que —con las debidas precauciones— es este modelo y no el de los países subdesarrollados típicos, con fuertes excedentes poblacionales de mano de obra descalificada, el que debe inspirar nuestro buen juicio.

bles, tales como la desorganización y la pérdida de calificaciones. Estos efectos no son previstos a causa del desfase entre el impacto de la restricción financiera (que imprime su sesgo al ajuste) y el de la nueva política comercial. Cuando este último se hace sentir en el seno de la organización es demasiado tarde para evitar las consecuencias negativas del ajuste.

Preverlos hubiese sido la responsabilidad de las oficinas técnicas y de gestión del personal. Pero, lamentablemente, en la fase inicial de la racionalización su rol es netamente subordinado. He aquí, resumidas, las cuestiones que nos parece útil tratar desde el punto de vista teórico.

Autonomía y diferenciación de las esferas gerenciales: la profesionalización del Management

El desarrollo profesional de los niveles gerenciales y su creciente autonomía con respecto a las esferas de dirección⁸ es probablemente el fenómeno más importante subyacente en el proceso de racionalización⁹.

Pues el cambio en las estrategias empresariales y la consecuente adaptación de las estructuras organizacionales es obra del nivel gerencial responsable de la adecuación entre los objetivos y los medios que moviliza la organización para alcanzarlos, es decir, de la relación «estrategia-estructura»¹⁰.

Cada «función» gerencial es responsable de interfaces¹¹ que vinculan la organización con mercados diferentes. La oficina financiera, con el mercado del dinero; las oficinas comerciales, con el mercado de productos; la oficina de RRHH, con el mercado de trabajo; las ofi-

⁸ Es la problemática del conflicto entre la «propiedad» y el «control», que ha tenido un amplio desarrollo en la literatura sociológica americana sobre la «revolución managerial». Cf. Anthony Giddens, *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Madrid, Alianza, 1975 y, Alain Touraine, *La société post-industrielle*, Denoël, 1969 (hay trad. castellana).

⁹ Lo revela indirectamente la proliferación relativamente reciente de cursos de actualización y posgraduación ofrecidos a dicha clientela.

¹⁰ Aludimos al texto clásico de Alfred Chandler, *Strategy and structure*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1962. La «adaptación» implica simultáneamente —es nuestro punto de vista— el desarrollo de capacidad de intervención en los mercados.

¹¹ Cf. la noción de «mediadores organizacionales» (*relais*) que proponen M. Cro-

Modalidades de racionalización

cinas técnicas, con el mercado de tecnologías (de producción o de productos) y métodos de producción o administración.

En las organizaciones complejas las funciones mencionadas están diferenciadas en otras tantas oficinas con su propia jerarquía y modalidad de distribución de las tareas, fenómeno descrito por Lawrence y Lorsch como un producto de las necesidades que plantea la relación entre la empresa y su contexto¹².

En síntesis, ante la proliferación de factores externos de inestabilidad, la adaptación de las organizaciones se está produciendo mediante un proceso de diferenciación y autonomización de sus esferas gerenciales.

Conflictos intergerenciales y lógicas de monopolio

Pero el proceso de diferenciación, en un contexto de fuerte inestabilidad, es conflictivo, pues da lugar a «lógicas de monopolio»¹³ instrumentadas por las gerencias responsables de la administración de los bienes coyunturalmente escasos. El monopolio se funda en la urgencia del problema que deben resolver (en este caso financiero, comercial) de acuerdo al tipo de recursos —intelectuales, relacionales— de que disponen para ello¹⁴. El desplazamiento del poder entre diferentes funciones es, por otra parte, un fenómeno conocido en la literatura sobre el análisis organizacional¹⁵.

La particularidad que reviste este fenómeno en nuestro medio reside en la intensidad de los efectos monopolísticos (por ejemplo:

zier y E. Friedberg, en *L'acteur et le système*, París, Seuil, 1977, pp. 140 ss. Según dichos autores, se caracterizan por tener una «doble cara» en tanto «representantes de la organización y de sus intereses en un segmento específico del contexto» y «brazos del contexto frente a la organización».

¹² P. R. Lawrence y J. W. Lorsch, *Organization and Environment. Managing Differentiation and Integration*, Harvard Business School, 1967.

¹³ Crozier y Friedberg desarrollan ampliamente esta idea (ob. cit., p. 144).

¹⁴ Cf. la noción de «modelo de racionalidad» (p. 315) desarrollada por Crozier y Friedberg, inspirándose en el modelo de racionalidad limitada de Herbert Simon.

¹⁵ Charles Perrow (*Organizational Analysis, a Sociological View*, Tavistock, 1970) en una monografía sobre la organización de un hospital observa que, en respuesta a cambios en la tecnología y en la demanda, el poder se desplaza sucesivamente de los responsables de la gestión financiera a los médicos y de éstos a los administradores. Joan Woodward (*Industrial Organization, Theory and Practice*, Oxford University Press, 1965) muestra que en las empresas exitosas el Gerente General proviene por lo común del área crucial para su supervivencia y crecimiento.

de los recursos monetarios, para desviarlos hacia la especulación financiera) y de exclusión (por ejemplo: de las funciones administrativas o productivas). Lo cual puede atribuirse, en primer lugar, el carácter abrupto del cambio en las reglas de juego que se ha producido durante los años ochenta y, en segundo lugar, a la imposibilidad de preverlo que resulta del cambio de naturaleza en las fuentes de inestabilidad.

Si nuestro diagnóstico es correcto, pese al modo compulsivo —causante de graves efectos indeseables— que la caracteriza, se está produciendo entonces una progresiva diferenciación y autonomía de las esferas gerenciales. Ese proceso afecta actualmente a las funciones relacionadas con el desarrollo endógeno de las organizaciones y, NFOT mediante, de confirmarse esa frágil —pero no por ello menos evidente— tendencia, estarían apareciendo las condiciones que contrarrestarían el pernicioso exclusivismo de funciones que, abandonadas a su propia lógica, tienden a subordinar por completo las empresas locales a factores exógenos de inestabilidad.

El cambio en las reglas de juego requiere de organizaciones que sean capaces de intervenir en él de un modo activo, en defensa de sus fuentes genuinas de rentabilidad. Quizá sea éste el sentido de la secuencia que hemos observado.

Resumen. Desde fines de la década del setenta la competencia conmovió los mercados de las empresas argentinas, comenzando por el monetario y el de productos. Emergió con ella el poder de los expertos en finanzas y comercialización, gestores de estrategias con efectos mutuamente contradictorios: el ajuste financiero generó desorganización y graves pérdidas de calificaciones mientras, paralelamente, las nuevas políticas comerciales comenzaban a plantear superiores exigencias a la producción. Para conciliar la productividad resultante del ajuste y la calidad exigida por los nuevos productos y clientes se recurrió entonces —¿demasiado tarde?— a las Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

Abstract. Beginning around the end of the '70s, competition shocked the business market of Argentina. This regarding money, and then products. There emerged the power of experts in finance and commercialization, business strategists bringing about mutually contradictory effects: financial adjustments gave rise to disorganization and a serious lowering of qualifications, but at the same time new commercial policies began to cause greater demands in production. To bring together the productivity resulting from the adjustment together with the quality new products and clients, the solution —perhaps too late?— was New Forms of Work Organization.

STATO E MERCATO

número 31, abril 1991

SOMMARIO

Dieci anni di «Stato e Mercato», di *Arnaldo Bagnasco*.

SAGGI E RICERCHE

Wolfgang Streeck, *Imprenditori e sindacati: eterogeneità degli interessi e capacità organizzativa*.

Bernard Ganne, *Sistemi industriali locali: che cosa insegna una comparazione tra Francia e Italia*.

Leonardo Parri, *Politiche locali per l'innovazione tecnologica: Rhône-Alpes ed Emilia-Romagna*.

María Luisa Bianco, *Cultura tecnologica e società locale dopo il fordismo*.

RASSEGNE E DISCUSSIONI

Benedetto Gui, *Le organizzazioni mutualistiche e senza fine di lucro. Un approccio unificato al «terzo settore»*.

Gaspere Nevola, *Il reddito minimo garantito: due filosofie sociali del welfare state*.

Sommario degli articoli pubblicati da «Stato e Mercato».

COMITATO EDITORIALE

Arnaldo Bagnasco (*direttore*)

Lorenzo Bordogna

Marco Cammelli

Gian Primo Cella

Bruno Dente

Gösta Esping-Andersen

Marino Regini

Gian Enrico Rusconi

Michele Salvati

Walter Santagata

Carlo Trigilia (*segretario*)

«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

Acerca de la sociología del trabajo en México

Jorge Carrillo *

La investigación inscrita dentro de la sociología del trabajo en México cobró una singular importancia en la década de los ochenta, debido al intensivo y extensivo proceso de restructuración industrial que ha vivido el país.

El estudio sobre las cuestiones del trabajo, con un enfoque sociológico, se inicia en México apenas en 1970 (Zapata, 1986). Desde entonces éstos han variado en cuanto a su temática. Tres grandes temas de preocupación han sido los que identificó De la Garza: sindicalismo y movimientos laborales, fuerza de trabajo y mercados de trabajo, y, más recientemente, procesos de trabajo.

En un inicio, los estudios sobre el trabajo se orientaron al análisis del movimiento obrero. Después de 1975, una escuela de historiadores centró su atención en el proceso de construcción del Estado mexicano posrevolucionario y del papel que en él jugó la clase obrera a través del sindicalismo. La colección de libros de Pablo González Casanova sobre la clase obrera es el mejor ejemplo de esta corriente, a la cual De la Garza ha clasificado como historiográfica, y señala que estas monografías constituyen, ciertamente, la literatura más copiosa y la corriente con más arraigo y tradición en México (De la Garza, 1986).

En estos estudios se relaciona la organización del trabajo a partir del vínculo entre el sindicalismo y el Estado, y se subraya cómo se gesta la acción obrera que tiene como resultado procesos de movi-

* Jorge Carrillo es Director del Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte. México.
En su versión inglesa, este texto se ha publicado en la *Newsletter*, 1991-2, del Comité de Investigación 30, 'Sociología del Trabajo', de la Asociación Internacional de Sociología.

lización como los de los sindicatos independientes (la Unión Obrera Independiente, por ejemplo).

Estudios posteriores, como los de Roxborough (1983) y Bisberg (1986), analizan los niveles de conciencia obrera a través de los resultados en las elecciones de los sindicatos tanto en fábricas de automóviles como en la siderurgia, y clasifican el grado de democracia sindical. Una atención especial se le da a los estudios de casos sobre conflictos laborales.

El segundo enfoque, mercado de trabajo y mano de obra, clasificado por De la Garza como sociográfico, busca caracterizar la estructura productiva y laboral en el nivel nacional y en las grandes ciudades. Esta perspectiva ha arrojado un gran cúmulo de información empírica sobre la incorporación de los migrantes a la mano de obra de las grandes ciudades, y sobre las condiciones de empleo de empresas manufactureras de distinto tamaño (Muñoz *et al.*, 1977).

El tercer enfoque, proceso de trabajo en México, no da comienzo hasta 1976 cuando toma cuerpo la perspectiva de proceso de trabajo como forma analítica de afrontar la condición obrera. Los autores que más influyeron en un principio en la corriente de proceso de trabajo en México, desde el punto de vista teórico y metodológico, fueron, por un lado, Mallet, Panzieri y Negri, y por el otro, Touraine y Braverman (De la Garza, 1986).

Este tercer enfoque analítico es el que dio inicio a una etapa académicamente productiva a partir del principio de los años ochenta. Recientemente ha recibido influencias de los regulacionistas franceses como Lipietz y Coriat, de la teoría de la especialización flexible de Piore y Sabel, y de los trabajos de Dosh, Malch y Jurgens, entre otros, del Wissenschaftszentrum en Berlín.

Los estudios sobre el proceso de trabajo llevaron al análisis de diferentes ramas productivas y de firmas específicas. Enfocados en los procesos de cambio se han analizado los contratos colectivos, los tipos de sindicalismo, la productividad y el proceso de salud ocupacional, tanto en las ramas más dinámicas, como la electrónica y la automotriz, por ejemplo, como en el sector público descentralizado. Todo ello analizado descriptiva y analíticamente bajo el contexto de la crisis económica iniciada en 1982 con la fuerte devaluación del peso mexicano respecto al dólar. Investigaciones sobre industrias públicas y privadas enfocan el proceso de trabajo a partir de las transformaciones de los cambios en la tecnología dura (en maquinaria y equipo) y blanda (*just-in-time*, organización flexible del trabajo, desregulación normativa).

Acerca de la sociología del trabajo en México

A grandes rasgos se puede considerar que los estudios insertos dentro de la sociología del trabajo tienen un enfoque multidisciplinario, esto es, son realizados por sociólogos y por otras disciplinas, y son llevados a cabo alrededor de equipos de trabajo. Tres de ellos sobresalen actualmente, por su productividad y porque alrededor de sus proyectos se integran otros investigadores afines: la maestría de Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana, el proyecto de Modernización Productiva y Participación Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), y el área de reestructuración industrial de El Colegio de la Frontera Norte (El COLEF).

El primer equipo fue inicialmente formado con el apoyo de Enrique de la Garza, y está conformado por cerca de 20 personas de instituciones diferentes, que desde 1986 han trabajado conjuntamente. Primero con estudios sobre la reconversión industrial por rama, para continuar posteriormente con subjetividad y cultura obrera. Un tema recurrente en este equipo es el poder, la dominación y la desregulación del sindicalismo oficial en México. La sede de dicho equipo es la Maestría en Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Iztapalapa, en la ciudad de México, desde la cual cuatro investigadores organizan la investigación alrededor de dicha Maestría.

Los sectores privilegiados en el análisis de este grupo son: teléfonos, bancos, automóviles, electricidad, petróleo, aviación y alimentos. Predominando como actor social de estudio los sindicatos. Su metodología se basa en entrevistas en profundidad, documentos internos de las empresas y observación participante. Dos grandes coloquios han organizado, uno sobre crisis, proceso de trabajo y clase obrera en México, en 1986, y un segundo sobre reestructuración productiva en México, en 1989, con la participación, en cada uno de ellos, de más de 200 personas entre académicos y sindicalistas de las distintas regiones de México. El próximo coloquio se está planeando para llevarse a cabo en 1991 en la ciudad de Culiacán en el estado de Sinaloa.

Las publicaciones más importantes han sido el *dossier* núm. 22 sobre reconversión en la revista *El Cotidiano*. Dos libros en prensa resultantes de dichos coloquios y la publicación reciente de la revista *Trabajo* de periodicidad trimestral, que cuenta, hasta ahora con tres números publicados.

El segundo equipo de trabajo está coordinado por Leonard Mertens. A través de un convenio entre la OIT y la CTM —la organiza-

ción más numerosa y de mayor poder político en México—, un equipo de seis personas conforma el Proyecto Modernización Productiva y Participación Sindical. Por medio de la organización de talleres con grupos de sindicalistas se les proporciona información, se discute y conjuntamente se construyen instrumentos para la negociación colectiva. De hecho, se trata de seminarios de reflexión cuya finalidad es la capacitación en el mundo cambiante del trabajo en donde, por lo general, se encuentran los sindicatos con una menor capacidad de negociación frente a las gerencias.

Completamente enfocado en la reestructuración industrial y en las relaciones laborales, tiene como interlocutor central a los sindicatos. Los sectores a los cuales se enfoca más su atención son: los sindicatos automotrices, los de maquiladoras, los electricistas y los bancarios. La metodología se basa en manejo de grupos (de 20 a 30 personas) con diversas técnicas como el TKJ, el sociodrama, los vídeos y, más recientemente, la visualización. Aunque formalmente no es un grupo de investigación, de facto sí lo es, ya que se trata de sociólogos y economistas que producen documentos empírico-analíticos que son sometidos para su discusión con los sindicalistas, reconstruidos a la luz de las discusiones y experiencias de los propios sindicalistas y publicados posteriormente.

Alrededor de 20 talleres y seminarios han sido organizados en los últimos dos años sobre diversos temas relacionados con la reestructuración industrial en México. Los cuales han sido enmarcados en los cambios internacionales que afectan a cada rama industrial. Este grupo participa en diversos foros sindicales a nivel internacional y tiene una amplia capacidad para reunir a sindicatos, afiliados a la CTM, a lo largo de todo el país.

Su publicación más importante es la revista *El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva* la cual lleva 3 números publicados hasta el momento.

Por último, el trabajo del grupo de reestructuración industrial de El COLEF, con sede en Tijuana —ciudad fronteriza con San Diego, California—, cuenta con dos grupos, uno básicamente conformado por economistas y liderado por Bernardo González Aréchiga, y otro integrado por sociólogos, coordinado por mi persona, que, en conjunto, conjugan alrededor de diez investigadores realizando estudios básicamente sobre las diversas actividades económicas que conforman la industria maquiladora de exportación en México. Dicha industria está básicamente orientada a la exportación hacia Estados Unidos, y convierte a México en el primer lugar en la generación

de valor agregado y empleo dentro del concierto de más de 53 países que participan en este tipo de industrialización. Generalmente las plantas de ensamblaje en países subdesarrollados se ubican en las zonas francas para la exportación, y han sido teorizadas por la nueva división internacional del trabajo.

La metodología de investigación está conformada por una amplia utilización de métodos cuantitativos. Para ello se cuenta con bases computerizadas de información por planta, sector productivo y región, en distintos niveles de desagregación. Utilizando información oficial censal y realizando encuestas probabilísticas, así como observaciones dentro de plantas, este grupo ha realizado estudios desde principios de los ochenta sobre diferentes aspectos relacionados con las determinantes de la productividad, el sindicalismo, la calificación, los mercados internos de trabajo y la fuerza de trabajo femenina, entre otros temas.

Las publicaciones más importantes con que cuenta son la revista *Frontera Norte*, y algunos libros especializados.

Por último, conviene resaltar la participación, desde 1987, de la Fundación alemana Friedrich Ebert en México que brinda apoyo económico para la investigación, organiza seminarios y talleres de discusión, y cuenta con un programa eficaz de publicaciones. Los equipos de investigación mencionados con anterioridad han recibido un apoyo sustancial para el desarrollo de sus actividades. La Fundación cuenta con una serie de 30 documentos de trabajo que reflejan gran parte de la investigación que sobre el mundo del trabajo se está llevando a cabo en México, y tienen publicados alrededor de diez libros.

En resumen, se puede considerar que el proceso de modernización del aparato productivo ha derivado en cambios sustantivos en el proceso de trabajo, en la organización de las empresas, en el papel de los trabajadores y de los sindicatos frente a la producción, en la privatización de las industrias estatales y paraestatales, y en la masiva llegada del capital extranjero, fundamentalmente estadounidense y asiático. Todo ello ha transformado la reglamentación gubernamental, las alianzas entre el Estado y las grandes confederaciones sindicales en México, las zonas de localización industrial y los perfiles sociodemográficos de los trabajadores, entre los cambios más conspicuos. En este proceso de reestructuración se constituyen paralelamente especializaciones productivas regionales, nuevos sectores de trabajadores, como es el caso de las mujeres jóvenes, y nuevos sujetos sociales. Los sindicatos enfrentados a un proceso de intensa

reestructuración se convierten, nuevamente, en el actor social central, pero dotado ahora de una reducida capacidad de negociación frente a las empresas. Ante esta situación cambiante y heterogénea, la sociología del trabajo en México se ha visto reforzada y rejuvenecida al tratar de explicar y comprender —en el sentido weberiano— la nueva realidad mexicana y latinoamericana.

BIBLIOGRAFÍA

- Bizberg, Ilán, *La clase obrera mexicana*, México, Secretaría de Educación Pública, 1986, 215 pp.
- Carrillo, Jorge (coord.), *La nueva era de la industria automotriz en México*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, 1990, 364 pp.
- (comp.), *Reestructuración industrial. Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, El Colegio de la Frontera Norte, 1989, 429 pp.
- y Alberto Hernández, *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, México, Secretaría de Educación Pública, CEFNOMEX, 1985, 216 pp.
- De la Garza, Enrique, *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, México, UAM-Iztapalapa, 1989, 163 pp.
- et al., *Crisis y reestructuración productiva en México*, México, UAM-Iztapalapa, 1988, 168 pp.
- «La investigación sobre la base obrera en México: un balance preliminar», *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 29, México, abril de 1986, pp. 85-106.
- González-Aréchiga, Bernardo y Barajas, Rocío (comps.), *Las maquiladoras: Ajuste estructural y desarrollo regional*, Tijuana, El Colegio de la Frontera, Fundación Friedrich Ebert, 1989, 339 pp.
- Gutiérrez, Esthela (coord.), *Testimonios de la crisis*, México, Siglo XXI, UNAM, 1985, 3 vols.
- Laurell, Asa Cristina y Noriega, Mariano, *Trabajo y salud en SICARTSA*, México, SNTMMSRM/SITUAM/UAM-Xochimilco, 1987, 144 pp.
- *La salud en la fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México*, México, ERA, 1989, 232 pp.
- Mora, Felipe y Reynoso, Víctor (coords.), *Modernización y marginalidad social en la ciudad de México*, México, El Colegio de México, 1977.
- OIT-CTM, *El movimiento obrero ante la reconversión productiva*, México, publicación auspiciada por la Confederación de Trabajadores de México y apoyada por la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Friedrich Ebert, núms. 1, 2 y 3, enero de 1988, abril de 1988 y diciembre de 1989.

Acerca de la sociología del trabajo en México

- Quintero, Cirila, *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1990, 246 pp.
- Rosxboroug, Ian, *Unions and Politics in México. The Case of the Automobile Industry*, Cambridge, Cambridge University Press, 1984, 209 pp.
- Shaiken, Harley, *México in the Global Economy. High Technology and Work Organization in Export Industries*, San Diego, Center for US-Mexican Studies, University of California, monográfico núm. 33, 1990, 136 pp.
- UAM, *Trabajo*, publicación trimestral auspiciada por la Universidad Autónoma Metropolitana, México, núms. 1, 2 y 3, octubre-diciembre de 1989, primavera de 1990 y verano-otoño de 1990.
- Zapata, Francisco, *Trabajadores y sindicatos en América Latina*, México, Secretaría de Educación Pública, 1988, 226 pp.
- «Hacia una sociología del trabajo latinoamericano», *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 29, México, abril de 1986, pp. 7-28.

Resumen. Tras enumerar las distintas etapas recorridas por la Sociología del Trabajo en México desde los años setenta, el autor aborda el análisis de la composición, métodos, objeto de estudio y resultados de los que considera los tres equipos de investigación más importantes en la actualidad en México: la maestría de Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana, el proyecto Modernización Productiva y Participación Sindical de la OIT y de la Confederación de Trabajadores Mexicanos y el área de reestructuración industrial de El Colegio de la Frontera Norte.

Abstract. After laying out the different stages of development of Labor Sociology in Mexico since the 'seventies, the author analyses the make-up, the methods, the study-objectives and the results of the three research teams he considers most important today in Mexico: the Labor Sociology Masters Program at the Universidad Autónoma Metropolitana; the ILO project for Production Modernization and Trade Union Participation; and the work of the Mexican Workers Confederation, along with the industrial re-structuring of the Colegio de la Frontera Norte.

En torno a las consecuencias sociales de la primera guerra mundial

Mary Nash *

Tradicionalmente la historiografía ha puesto de relieve que la primera guerra mundial representa una ruptura, un símbolo de discontinuidad respecto a la antigua sociedad europea. Son muy conocidas las dimensiones políticas de esta visión en temas como la desintegración del Imperio austro-húngaro, de la Rusia zarista y de Turquía o la integración de los Estados Unidos al escenario político europeo¹. Sin embargo, la época de la primera guerra mundial representa también un momento de cambios decisivos en el escenario sociopolítico de los países beligerantes. En 1935, George Dangerfield describió estos años como los de la muerte de la Inglaterra liberal. Entonces, en el prólogo a su libro *The Strange Death of Liberal England* Dangerfield señaló la desaparición definitiva de los elementos constitutivos del liberalismo inglés clásico de la preguerra, tales como el *laissez-faire*, la libertad de comercio o la ilusión del progreso². Pero, el planteamiento de Dangerfield reviste interés

* Mary Nash es profesora del Departamento de Historia contemporánea de la Facultad de Geografía e Historia. Universidad de Barcelona.

¹ R. K. Debo, *Revolution and Survival: The Foreign Policy of Soviet Russia, 1917-18*, Liverpool, 1979; J. B. Duroselle, *De Wilson à Roosevelt. Politique extérieure des États-Unis, 1913-1945*, París, 1960; Marc Ferro, *La Révolution de 1917. La chute du tsarisme et les origines d'octobre*, París, 1967; Marc Ferro, *La Gran Guerra, 1914-18*, Madrid, 1970; Robert Kann, A. Kiraly, Bela K. Fichtner y S. Paula (comps.), *The Habsburg Empire in World War*, Nueva York, 1977; M. Kittle, *The Allies and the Russian collapse: March 1917-March 1918*, Londres, 1981; R. B. McKean, *The Russian Constitutional Monarchy, 1907-1917*, Londres, 1977.

² G. Dangerfield, *The Strange Death of Liberal England, 1910-1914*, Nueva York, 1980.

hoy en día porque no atribuye la responsabilidad exclusiva de estos cambios a la primera guerra mundial. Por el contrario, los sitúa en la trayectoria sociopolítica de Gran Bretaña en la época anterior a la guerra. Estudios como este libro clásico introducen el tema de las consecuencias sociales que las guerras tienen en la historia contemporánea. El estudio de la primera guerra mundial permite plantear las interpretaciones que la historiografía ha elaborado en torno al papel de la guerra como mecanismo de ruptura o de continuidad en las estructuras sociales de los países beligerantes y no beligerantes.

Existe una historiografía muy extensa en torno a la primera guerra mundial surgida en los primeros momentos de la posguerra y continuada desde entonces. Desde 1918, los historiadores se han ocupado de múltiples aspectos de la Gran Guerra. Han analizado diversas cuestiones en torno a la culpabilidad de la guerra, sus causas, las relaciones civiles-militares, la táctica y la estrategia militares. También han estudiado los problemas económicos generados no sólo por la movilización de hombres y recursos materiales para el esfuerzo bélico sino también por los costes de la producción de guerra y del conflicto en general. De forma más reciente, la historiografía ha abierto nuevos campos de investigación al contemplar los aspectos sociales de los años de la guerra en los distintos países, beligerantes o no³. Por otra parte, disponemos ya de estudios en torno a la naturaleza del entusiasmo bélico, a la estabilidad y a las tensiones sociales durante la guerra, a la política social, a la vida cotidiana de la clase trabajadora y de las capas populares, a las condiciones materiales de esta vida cotidiana, al protagonismo femenino y a las transformaciones que se produjeron en las estructuras familiares y demográficas⁴.

En los años sesenta los estudios de Marc Ferro⁵ insistieron en la ruptura que había representado la primera guerra mundial en las estructuras sociales de los países beligerantes. No obstante, una serie de estudios más recientes ha cuestionado esta hipótesis y ha propuesto la tesis de que, de hecho, la primera guerra mundial, lejos de representar un catalizador de ruptura, fue, por el contrario, una fuerza más bien conservadora en el mantenimiento de las estructuras

³ Para una extensa relación de los recientes estudios sobre el tema, véase: *Research on the World Wars. A Catalogue of Doctoral Dissertations, 1978-1988*, Ann Arbor, 1989.

⁴ J. J. Becker, *The Great War and the French People*, Leamington Spa, 1986; J. Kocka, *Facing Total War. German Society, 1914-1918*, Leamington Spa, 1984.

⁵ Ferro, *La gran guerra*, ob. cit.

sociales⁶. Así, pese a las tensiones y reajustes necesarios en los países beligerantes e, incluso, en algunos países no-beligerantes, se mantuvieron las características fundamentales de la vida cotidiana y la vida familiar.

Una de las características de la sociedad europea de los años de la Gran Guerra fue la expansión sin precedentes alcanzada por el poder del Estado⁷. Esta proyección estatal se configuró no sólo en el ámbito público de la economía y de la política sino también en la esfera doméstica. Efectivamente, en los países beligerantes la política de Estado intervino también en ámbitos privados, en la familia, la vida doméstica y la vida comunitaria. Su intervención pretendió regular áreas muy diversas: la nutrición mediante el racionamiento, la salud pública con la regulación sanitaria y la vida familiar por medio de la política social.

El tema de la intervención del Estado también está presente en las argumentaciones de un grupo de historiadores sociales y demógrafos quienes, a diferencia de aquellos autores que han atribuido la derrota alemana y el éxito de los aliados a factores económicos y de potencia militar, han ofrecido una interpretación basada en factores sociales. Explican la victoria militar de Gran Bretaña y de Francia a partir de una política social eficaz que garantizó la salud y el bienestar de la población civil durante la guerra. Y señalan que, en cambio, las Potencias Centrales no lograron mantener los niveles de vida y de salud de los civiles⁸.

Política social, condiciones de vida y economía de guerra en Francia, Gran Bretaña y Alemania

A partir de estudios demográficos que han analizado las pautas de mortalidad civil en 1914-1918 se ha podido demostrar que no se

⁶ R. Wall y J. Winter, *The Upheaval of War. Family, Work and Welfare in Europe, 1914-1918*, Cambridge, 1988.

⁷ Kocka, *Facing Total War...*, ob. cit.; L. Burchart, «The impact of the war economy on the civilian population of Germany during the First and Second World Wars», en Deist, *The German Military in the Age of Total War*; J. M. Winter, *The Great War and the British People*, Londres, 1985.

⁸ J. M. Winter, «Some Paradoxes of the First World War», en Wall y Winter, *The Upheaval of War*; J. Becker, *The Great War and the French People*, Leamington Spa, 1986.

produjo un incremento en las tasas de mortalidad en la población civil por causa de la guerra durante estos años⁹. Si bien fue notable el impacto de la gripe española entre adultos jóvenes en el año 1918, queda claro que esta mortalidad no puede atribuirse a causas bélicas. En general, los datos demográficos parecen contradecir la hipótesis tradicional que señalaba el progresivo empeoramiento de las condiciones de vida, en particular de las capas populares, en los países beligerantes. Las tesis renovadoras de los últimos cinco años afirman, por el contrario, que en el caso de los países aliados (Francia y Gran Bretaña), la guerra mejoró las expectativas de vida de la población civil y no variaron las pautas de mejora que habían sido características de la preguerra. Se produjo una mejora relativa en las condiciones de vida para el conjunto de la población civil. Es más, según estos autores, la situación de las clases subalternas y de los sectores sociales más pobres que ya estaban en peores condiciones de vida, experimentó una mejora en la época de la guerra de Francia y en Gran Bretaña.

Si bien algunos investigadores han explicado esta situación a partir de la política social de los respectivos países aliados, no cabe duda de que una interpretación de la política social debe situarse a nivel general de la política económica del Estado. Efectivamente, el debate historiográfico se ha situado en el marco de la economía de guerra y del papel asumido por el Estado en su orientación económica y política. En los casos de Gran Bretaña y Francia, se ha señalado que, si bien algunos sectores sociales sufrieron privaciones a lo largo de la guerra, la mayoría de la población no experimentó retroceso alguno en sus condiciones de vida ya que pudo mantener niveles adecuados entre 1914-1918. El hecho se atribuye, en parte, al control político de la economía de guerra y en parte al carácter de las relaciones entre industria bélica, economía de guerra y política de Estado.

Efectivamente, el complejo militar-industrial tuvo en los países aliados (Gran Bretaña y Francia) características diferentes a las manifestadas en Alemania. En Gran Bretaña nunca llegaron a predominar los intereses de los industriales y, de este modo, la política económica del Estado no fue determinada por la necesidad de adquirir mayores beneficios, sino por el objetivo de ganar la guerra

⁹ L. Henry, «Les perturbations de la nuptialité résultant de la guerre de 1914-1918», *Population*, núm. 20, 1966; J. Vallin, *La mortalité par génération en France, depuis 1899*, París, 1973; Winter, *The Great War...*, ob. cit.

incluso cuando esto podía actuar en detrimento del beneficio inmediato de los industriales¹⁰. La bibliografía reciente ha dejado claro que los empresarios británicos ni controlaron la política laboral del gobierno, ni aprobaron sus concesiones en este terreno. Si bien es cierto que el mundo empresarial logró enormes beneficios de la industria de guerra a partir de los contratos firmados con la propia administración del Estado, también lo es que los intereses económicos de los empresarios fueron un elemento marginal para la política económica de guerra. Aunque puede parecer paradójico, en aquellos momentos el objetivo central del gobierno fue la defensa de la soberanía nacional y no la de la libre economía de mercado¹¹.

En este contexto y dado que la producción de material bélico se realizó en un marco que situaba los intereses nacionales por encima de los intereses económicos de los empresarios, en Gran Bretaña se crearon durante estos años dos entidades encargadas de defender los intereses económicos de éstos. Por otra parte, el sometimiento de la economía de guerra a las necesidades nacionales no sólo representó una intervención del Estado en la economía sino también el control estricto de las industrias de guerra. De este modo, la guerra inauguraba una experiencia innovadora en la economía británica, un experimento no planificado de capitalismo de Estado en el que el Estado controlaba, pero no poseía las industrias de guerra¹².

En el caso de Francia, la administración de la guerra se caracterizó por el esfuerzo realizado por el gobierno para restringir la iniciativa empresarial que pretendía sacar ventaja de su monopolio en las industrias de guerra. De este modo, el sistema de consorcio establecido por el ministro de Comercio, Clémentel, desarrolló los mecanismos de control estatal de la economía. Al mismo tiempo las pérdidas de recursos materiales y humanos en los primeros meses de la guerra reforzaron la dependencia de Francia con respecto al aprovisionamiento de los aliados y la coordinación internacional de la economía de guerra. Si Clémentel se interpuso en la economía de guerra fue para proteger los intereses del Estado logrando, de

¹⁰ K. Burk, *Britain, America and the Sinews of War, 1914-1918*, Londres, 1985; J. Turner (comp.), *Businessmen and Politics. Studies of Business Activity in British Politics, 1900-1945*, Londres, 1983.

¹¹ W. D. Rubinstein, «Wealth, Elites and the Class Structure of Modern Britain», *Past and Present*, núm. 76, 1977; M. J. Wiener, *English Culture and the Decline of the Industrial Spirit*, Cambridge, 1981.

¹² Winter, «Some paradoxes of the First World War», en Wall y Winter, *The Upheaval of War...*, ob. cit.

este modo, mantener no sólo un cierto equilibrio entre la producción y la garantía de beneficios empresariales sino también la protección de los sueldos y el mantenimiento de los precios. Como ha señalado Godfrey, así se garantizaron las condiciones materiales de la población francesa a lo largo de toda la guerra ¹³.

La situación en las Potencias Centrales difirió ostensiblemente ya que el consorcio militar-industrial en Alemania siguió otro modelo de desarrollo. En 1914 los empresarios alemanes tenían poco peso en la elaboración de la política. No obstante, dos años más tarde, a raíz del Plan elaborado por Hindenburg para el incremento de la producción de armamento, la situación cambió radicalmente alcanzando un protagonismo claro los industriales. En efecto, el Plan Hindenburg fue realizado por los grandes empresarios y dio pie a su creciente intervención en la elaboración de la política económica del Estado alemán. El complejo militar-industrial alemán se caracteriza además por el corporativismo adoptado frente a las dificultades económicas de la guerra. Así, la gestión de la economía y de la producción de guerra quedó en manos de industriales que trabajaron en estrecha conjunción con los militares. De este modo la concertación de precios y beneficios fue incumbencia de los propios hombres de negocios y, a diferencia de lo ocurrido en Gran Bretaña o en Francia, la economía de guerra no fue regida en nombre de los intereses nacionales de Estado, sino por los de las grandes empresas ¹⁴.

Esta solución corporativista consiguió un significativo aumento en la producción de armamentos, pero provocó al mismo tiempo costes sociales que a la larga habrían de socavar las bases socioeconómicas del Imperio ¹⁵. El incremento de los beneficios provocó no sólo una aceleración progresiva de la inflación, sino también una crisis de subsistencias. Y, a pesar de alguna iniciativa intervencionista de las autoridades militares, el gobierno no logró imponer sus criterios y no llegó a establecer nunca un eficaz control político de la economía de guerra, ni en la industria, ni en la agricultura ¹⁶.

¹³ J. F. Godfrey, *Capitalism at War. Industrial Policy and Bureaucracy in France, 1914-1918*, Leamington Spa, 1987.

¹⁴ W. Deist (comp.), *The German Military during the First and Second World Wars*, Leamington Spa, 1985; J. Kocka, *Facing Total War...*, ob. cit.

¹⁵ G. D. Feldman, *Army, Industry and Labor in Germany, 1914-1918*, Princeton, 1966.

¹⁶ J. M. Winter (comp.), *War and Economic Development*, Cambridge, 1975.

Como ha señalado Gerald Feldman, bajo la presión de la guerra industrial, el Estado alemán fue debilitado y los diferentes sectores económicos aprovecharon esta circunstancia para conseguir sus propios intereses ¹⁷. Así, mientras el empeoramiento de las condiciones de vida desvirtuaba el masivo apoyo popular que la guerra había suscitado en sus inicios, las divisiones y la falta de una política económica global socavaron la inicial cohesión de la sociedad alemana.

Como han apuntado Kocka y Winter, fue la falta de una política económica coherente y de una política social que protegiera las condiciones materiales de vida de las capas populares lo que determinó la crisis del gobierno alemán y, en último término, provocó la derrota militar. Sin una planificación económica, la economía de guerra fue caótica en lo que se refiere al sistema de distribución de recursos y servicios. El aprovisionamiento de víveres fracasó y prevaleció el mercado negro con la consiguiente alza de precios. Los historiadores coinciden a la hora de señalar el progresivo empeoramiento de las condiciones de vida de la población civil alemana. Incluso, puede hablarse de la existencia de una crisis de subsistencias en los años 1916-1919. Los estudios de Triebel han demostrado que se redujo de forma dramática el consumo a lo largo de esos años no sólo por el bloqueo de los aliados sino también por la escasez crónica y el caos administrativo que, a su vez, provocaron una inflación galopante ¹⁸. Al mismo tiempo, la composición de la dieta alimenticia empeoró y, de hecho, la privación de casi todo fue para la mayoría de la población alemana la realidad material de la guerra. Pese a la existencia de numerosas organizaciones benéficas que intentaron paliar la situación de los sectores más desamparados ¹⁹, tanto la falta de una política social eficaz como los reducidos recursos dedicados a la previsión, impidieron mantener un nivel de vida adecuado para el conjunto de la población alemana. Al primar los intereses particulares de los industriales, la economía alemana no contempló los objetivos que hubieran garantizado el nivel de vida de la población civil y las consecuencias sociales de esta negligencia fueron, según los historiadores sociales, decisivos en condicionar la eventual derrota militar de los alemanes.

¹⁷ Feldman, *Army, Industry and Labor...*, ob. cit.

¹⁸ A. Triebel, «Variation in Patterns of Consumption in Germany in the Period of the First World War», en Wall y Winter, *The Upheaval of War...*, ob. cit.

¹⁹ K. Hausen, «The Nation's Obligation to the Heroes' Widows of World War 1», Ponencia presentada al Congreso *Women and War*, Harvard University, enero de 1984.

Es cierto que existieron graves problemas sociales semejantes a los de Francia y de Gran Bretaña, pero, en conjunto, estos dos países lograron garantizar un nivel mínimo para la vida cotidiana de la población civil por medio de una política social centrada en el racionamiento, el control de nutrición, los subsidios para la vivienda, la asistencia sanitaria a la maternidad y la ayuda a la infancia. Esta política social fue el elemento que, junto a una economía política que controlaba la inflación y los precios, consiguió evitar grandes desequilibrios entre los diferentes sectores sociales. Por otra parte, los estudios de Alastair Reid, Peter Dewey y Patrick Fridenson han demostrado que el impacto de la guerra del 14 fue además, favorable para la clase trabajadora británica y francesa ²⁰.

La investigación reciente ha puesto de relieve que en el caso de Gran Bretaña el mercado laboral fue favorable para la clase trabajadora y que, en conjunto, sus ingresos medios se mantuvieron a la altura de los precios. Ha mostrado, también, que los trabajadores no-calificados mejoraron considerablemente sus ingresos, y que, como ha señalado Dewey, no está nada claro que fueran los sectores más pobres de la población británica los que más sufrieron las restricciones de la guerra ²¹. Un examen de la política de abastos destaca que el intervencionismo de Lloyd George redujo las notables diferencias de alimentación en los diferentes grupos sociales ²² y que, mediante el control de precios, el impulso de la producción casera (adoptada en la mayoría de los países beligerantes), y el estricto control de las importaciones, se logró disminuir la inflación en los precios de comestibles, garantizar el aprovisionamiento del mercado de los alimentos destinados a las clases populares y evitar la escasez entre la clase trabajadora. Así, el régimen alimenticio de la clase trabajadora británica tuvo en 1918 prácticamente el mismo valor energético que había tenido en 1914 a inicios de la guerra ²³. A diferencia de un país no beligerante como España que se caracterizaba por una inflación galopante que las subidas salariales nunca lograron alcanzar y por un significativo empeoramiento en las condiciones de vida de la clase trabajadora, Francia y Gran Bretaña

²⁰ P. Dewey, «Nutrition and Living Standards in Wartime Britain»; A. Reid, «The Impact of the First World War on British Workers»; P. Fridenson, «The Impact of the First World War on French Workers», en Wall y Winter, *The Uplheaval of War...*, ob. cit.

²¹ Dewey, «Nutrition and Living Standards in Wartime Britain», cit.

²² M. Barnett, *British Food Policy during the First World War*, Londres, 1984.

²³ Dewey, «Nutrition and Living Standards in Wartime Britain», cit., p. 209.

lograron mantener los niveles de inflación y las condiciones de vida de sus habitantes militares y civiles ²⁴.

El impacto de la primera guerra mundial en la clase trabajadora

Existe ya una bibliografía extensa en torno al movimiento obrero y a la clase trabajadora durante la Gran Guerra. Los escritos más recientes destacan que tanto el movimiento obrero británico como el francés mejoraron su situación durante estos años y que, como ha sugerido Reid, el control de la producción y de los precios mejoró su capacidad de negociación con la patronal y, a la vez, evitaron un deterioro de su capacidad adquisitiva ²⁵. En el caso de Gran Bretaña es evidente el consenso entre las distintas interpretaciones en torno al impacto nivelador que la guerra tuvo en las jerarquías sociales. Los estudios de Marwick, Cronin y Waites han señalado la existencia de una tendencia hacia la nivelación y la creciente homogeneización de la clase trabajadora británica ²⁶. Este impacto de la guerra ha sido matizado en un reciente estudio de Alistair Reid que muestra la necesidad de contextualizar la experiencia de homogeneización y nivelación registrada entre trabajadores calificados, no calificados, asalariados y trabajadores del sector de servicios a lo largo de un proceso que se inició antes de la guerra. También se ha apuntado la necesidad de matizar las dimensiones de este proceso de homogeneización ²⁷.

²⁴ Véanse Arnavat, Calvo, Deu, Gabriel, Martín Ramos, número monográfico «La Gran Guerra i l'economia catalana», *Recerques*, núm. 20; J. L. Martín Ramos, «Consequències socials: la resposta obrera», *L'Avenç*, núm. 69, marzo de 1984; C. Massana, «Moviment vaguístic: interpretacions», *L'Avenç*, núm. 69, marzo de 1984; Mary Nash, «Trabajadoras y estrategias de sobrevivencia económica: el caso del trabajo a domicilio», Madrid, 1987; S. Roldán, J. L. García Delgado y J. Muñoz, *La formación de la sociedad capitalista en España, 1914-1920*, Madrid, 1977.

²⁵ Reid, «The Impact of the First World War on British Workers», cit.

²⁶ A. Marwick, *Britain in the Century of Total War*, Londres, 1970; B. A. Waites, «The Effect of the First World War on Class and Status in England, 1910-1920», *Journal of Contemporary History*, núm. 11, 1976; J. E. Cronin, «Labour Insurgency and Class Formation: Comparative Perspectives on the Crisis of 1917-1920 in Europe», en J. E. Cronin y C. Sirianni (comps.), *Work, Community and Power*, Filadelfia, 1983.

²⁷ A. J. Reid, «Dilution, Trade Unionism and the State in Britain during the

Si bien la guerra mundial no fue tan catalística como tradicionalmente se había supuesto, queda claro que existió, por un lado, una tendencia hacia la homogeneización y, por otro, una expansión del movimiento obrero organizado. En todo caso, existen discrepancias interpretativas en torno a la valoración de las relaciones de poder existentes entre la patronal y el movimiento obrero organizado. Así, Arthur Marwick propone una interpretación integradora que resalta una creciente armonía interclasista al argumentar que la participación masiva en el esfuerzo bélico colectivo promovió un nuevo sentido de solidaridad social²⁸. De este modo, durante la guerra se desarrolló una cooperación creciente entre sindicatos, empresarios y Estado. Esta situación, a su vez, creó una mayor predisposición por parte de las instituciones del poder a la hora de conceder reformas. Dada la creciente homogeneización de las necesidades populares, fue más fácil su realización. Se crearon de este modo las bases necesarias para la construcción de viviendas populares y de escuelas para las clases subalternas y para la organización de servicios de salud pública destinados a garantizar el bienestar social de los trabajadores.

James Hinton ha propuesto otra línea de interpretación de estas relaciones de poder²⁹. Ha señalado, por un lado, la manipulación de los empresarios que engañaban a los sindicatos para fomentar su colaboración y, por otro, la influencia que el mundo empresarial ejercía cerca del gobierno y su política económica. Junto a este argumento que refuerza la noción de la continua opresión de clase, Hinton señala la existencia de un fenómeno paralelo, el de la radicalización de la lucha de clases expresada, sobre todo, con la Revolución bolchevique. Una visión más reciente del impacto que la guerra tuvo en las jerarquías sociales ha matizado las posturas de Marwick y de Hinton y ha señalado que si se suavizaron las relaciones de poder en este período, fue porque el movimiento obrero fue lo suficientemente fuerte y supo aprovechar la coyuntura de la guerra para imponer sus intereses³⁰. Así los conflictos de clase se mantuvieron a pesar de la existencia de iniciativas genuinas de re-

First World War», en S. Tolliday y J. Zeitlan (comps.), *Shop Floor Bargaining and the State*, Cambridge, 1985; «The Division of Labour and Politics in Britain, 1850-1920», en W. J. Mommsen y H. G. Hasung, *The Development of Tradeunionism in Great Britain and Germany, 1880-1914*, Londres, 1985.

²⁸ Marwick, *Britain in the Century of Total War*, ob. cit.

²⁹ J. Hinton, *The First Shop Stewards' Movement*, Londres, 1974.

³⁰ Reid, «The Impact of the War in the British Workers», cit.

forma social. Estas reformas fueron, además, transitorias ya que dependían de circunstancias coyunturales.

En el caso de Francia existe también una bibliografía considerable, aunque menos extensa, en torno al tema de las repercusiones de la guerra en la clase trabajadora³¹. Debido a su situación de país ocupado, Francia sufrió privaciones mayores que las experimentadas por el resto de los países aliados. A diferencia de la homogeneización experimentada por la clase trabajadora británica, en Francia la situación se hizo más diversa tanto a nivel social, como a nivel étnico³². La existencia de zonas ocupadas no sólo requirió una transformación de la geografía de la producción de guerra sino que exigió además la integración en el mercado laboral de una mano de obra nueva. Como en Gran Bretaña, se echó mano de la reserva de mano de obra femenina y adolescente pero, además, se recurrió a mano de obra emigrante procedente de España, de China y de las colonias francesas en su mayoría³³. Por otra parte, y aunque se produjeron pequeños núcleos de modernización industrial, también se acentuó la segmentación ocupacional con la creciente descualificación de esta mano de obra nueva con respecto a los obreros cualificados de la preguerra³⁴.

Por otra parte, la intervención del Estado mediante el sistema de consorcio no evitó que los sueldos se redujeran en un 20 % entre 1914 y 1918 con la consiguiente pérdida de capacidad adquisitiva por parte de la clase trabajadora y un empeoramiento en sus condiciones de vida. No obstante, Fridenson ha señalado la importancia que el desarrollo de la previsión social estatal y privada tuvo en esta época actuando como paliativo del cúmulo de circunstancias económicas adversas de la población trabajadora³⁵. Efectivamente, la política de vivienda, los subsidios culturales, las ayudas a cooperativas,

³¹ Becker, *The Great War...*, ob. cit.; J. W. Dereymez, «Les usines de guerre (1914-1918) et le cas de la Saône et Loire», *Cahiers d'Histoire*, núm. 26, abril-junio de 1981; P. Dogliani, «Stato, imprenditori e manodopera industriale in Francia durante la prima guerra mondiale», *Rivista di Storia Contemporanea*, núm. 20, 1982.

³² Fridenson, «The Impact of the War on French Workers», cit.

³³ G. Cross, «Towards Social Peace and Prosperity: The Politics of Immigration in France during the Era of the First World War», *French Historical Studies*, núm. 11, otoño de 1980.

³⁴ S. L. Kaplan y C. J. Koepf, *Work in France*, Ithaca, 1986; P. Dogliani, «Guerra e mobilitazione industriale in Francia», en G. Procacci (comp.), *Stato e classe operaia in Italia durante la prima guerra mondiale*, Milán, 1983; G. C. Humphreys, *Taylorism in France, 1904-1920*, Londres, 1986.

³⁵ Fridenson, «The Impact of the War on French Workers», cit.

el racionamiento y los subsidios familiares fueron mecanismos que garantizaron un mínimo grado de bienestar social entre las capas populares francesas. Sin duda, esta política estatal y la presión ejercida para que los empresarios asumieran medidas semejantes influyeron en el papel asumido por el propio Estado en la movilización económica. Esto, a su vez, modificó la percepción que los trabajadores tenían del ámbito político y de la incidencia que éste tenía en sus vidas. Los organismos de Estado se erigieron así en interlocutores entre patronal y movimiento obrero y, a menudo, defendieron los intereses de los trabajadores en los conflictos laborales. Por otra parte, el Estado garantizó el aprovisionamiento y el bienestar de los trabajadores durante los años de la guerra. No obstante, siguió ejerciendo su tradicional papel coercitivo y evitó cualquier conflicto social en nombre de las exigencias de la guerra. Con todo, y aunque la regulación estatal del trabajo redujo las posibilidades de conflictividad laboral, el movimiento obrero organizado francés fue reforzado durante estos años. Tal como había ocurrido en Gran Bretaña, la primera guerra mundial también se caracterizó en Francia por una significativa reducción del radicalismo sindical y un mayor consenso en torno a las reformas sociales.

Género, división sexual del trabajo y condición social de la mujer durante la primera guerra mundial

Desde una perspectiva de género, la primera guerra mundial representó una época de cambio potencial en el papel social y en el estatus de la mujer³⁶. Las normativas que codifican el ámbito de actividad de la mujer se sitúan en las estructuras sociales y culturales y están sujetas a modificaciones en función del desarrollo socio-económico-político de la sociedad. En este terreno, los momentos de ruptura política y social facilitan la aparición de posturas críticas respecto a

³⁶ G. Bock, «Historia de las mujeres e historia del género: aspectos de un debate internacional», *Historia Social*, núm. 9, primavera de 1991; M. Nash, «Nuevas dimensiones en la historia de la mujer», en Nash (comp.), *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*, Barcelona, 1984; J. W. Scott, «El género: una categoría útil para el análisis histórico», en James S. Amelang y Mary Nash (comps.), *Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Valencia, 1990.

estas normas y legitimizan los cambios de conducta. En circunstancias políticamente volátiles como las de una guerra puede ocurrir que las mujeres no sean adscritas a su tradicional papel doméstico, pero, debe plantearse la profundidad de esos cambios efectuados tanto en su papel social como en las pautas de conducta de género. A pesar de las apariencias más inmediatas y de las expectativas generadas en las mismas mujeres, a menudo es la sociedad la que continúa defendiendo las normas de conducta apropiadas de género.

Efectivamente la extensa bibliografía que trata a las mujeres y a la problemática de la guerra y el pacifismo³⁷ presenta interpretaciones divididas a la hora de considerar si la guerra es un momento de promoción para la causa de la mujer. Concretamente, el papel asumido por las mujeres en la primera guerra mundial y los cambios efectuados en su condición social han sido vistos por algunos historiadores como un indicio de las discontinuidades y de la ruptura ocurrida en la sociedad europea³⁸. Mientras el mismo Ferro ha señalado que la primera guerra mundial representó la desintegración de la familia patriarcal³⁹, Marwick ha argumentado que la guerra representó un paso fundamental para el avance de la emancipación de la mujer⁴⁰. De forma más reciente, otros historiadores se han adherido de una forma más o menos parcial a este esquema interpretativo y han señalado que el ideal tradicional de la domesticidad y de un papel femenino limitado al ámbito doméstico entró en crisis con la incorporación masiva de las mujeres al trabajo asalariado durante los años de la guerra⁴¹. No obstante han matizado mucho e, incluso, han llegado a cuestionar en algunos casos la relación establecida en torno a emancipación femenina y guerra. Precisamente, un conjunto de estudios recientes ha refutado la existencia de esa relación a partir de estudios sobre aspectos concretos de la experiencia colectiva de las mujeres antes, durante y después de la guerra,

³⁷ J. Bethke Elshain, *Women and War*, Brighton, 1987; C. R. Berkin y C. M. Lovett (comps.), *Women, War and Revolution*, Londres, 1980; D'Ann Campbell, *Women at War with America. Private Lives in a Patriotic Era*, Cambridge, 1984.

³⁸ Ferro, *La gran guerra...*, ob. cit.; A. Marwick, *Women at War, 1914-1918*, Londres, 1977; S. Gilbert, «Soldiers' Heart: Literary Men, Literary Women and the Great War», *Signs*, vol. 8, núm. 3, 1983.

³⁹ Ferro, *La gran guerra...*, ob. cit.

⁴⁰ A. Marwick, *Women at War, 1914-1918*, Londres, 1977.

⁴¹ G. Braybon, *Women Workers of the First World War*, Londres, 1981; S. Gilbert, «Soldier's Heart: Literary Men, Literary Women and the Great War», cit.; F. Thébaud, *La femme au temps de la guerre*, París, 1986.

en la política, en la educación, en el trabajo y, por último, en la política social ⁴².

En todo caso y aunque la historiadora norteamericana Joan Scott haya propuesto que desde la perspectiva metodológica de la historia del género la línea interpretativa de análisis debería abandonar el impacto que la guerra tiene en las mujeres como tema central y emprender una revisión de la política de guerra a partir de la historia de las mujeres ⁴³, la mayoría de los estudios continúan centrándose hoy en las repercusiones que la guerra ha tenido en la situación de las mujeres. Según la historiadora francesa, Michelle Perrot, el feminismo europeo de preguerra y la presencia creciente de las mujeres en el ámbito público provocaron un antifeminismo renovado, expresado como crisis de masculinidad y para esta situación la Gran Guerra representó una salida heroica ⁴⁴. La mayoría de los estudios que analizan la trayectoria de las mujeres en este período coinciden a la hora de señalar que, si bien se produjeron algunas fisuras en las tradicionales relaciones de poder entre sexos, con la integración de las mujeres en el mundo del trabajo asalariado, no se plantearon críticas globales de la división sexual del trabajo, del ideal de la domesticidad ni de la subordinación social de la mujer.

Existe ya un cierto consenso cuando se señala que el reajuste social que representó la masiva movilización militar de los hombres y la asunción de las mujeres de un protagonismo significativo en el trabajo productivo y voluntario en el ámbito político y social generaron una crisis del sistema de género durante la primera y la segunda guerra mundial. Sin embargo, la creación de medidas ideológicas y políticas de tipo restrictivo que mediatizaron y atenuaron los cambios efectuados fue casi paralela y numerosos mecanismos trataron de circunscribir de nuevo el ámbito de actuación femenina pese a su irrupción en la esfera pública. Así, el discurso de la domesticidad y del papel tradicional de la mujer como madre y esposa fue refrendado por una política social pronatalista que afirmaba la institución familiar ⁴⁵. La intervención del Estado en el ámbito do-

⁴² Véase Bethke Elshtain, *Women and War*, ob. cit.; C. A. Culleton, «Gender-charged Munitions: The Language of World War I Munitions Reports», *Women's Studies International Forum*, vol. 11, núm. 2, 1988; M. R. Higonnet, J. Jenson, S. Michel y Collins Weitz (comps.), *Behind the Lines: Gender and the Two World Wars*, Londres, 1987.

⁴³ Scott, «El género», cit.

⁴⁴ En Higonnet, Jenson, Michel, etc. (comps.), *Behind the Lines...*, ob. cit., p. 57.

⁴⁵ M. Allen, «The domestic Ideal and the Mobilization of Woman Power in

méstico reforzó el discurso tradicional de género y limitó de forma decisiva la apertura de nuevos horizontes al papel social de la mujer.

Sin duda, fue en el ámbito del trabajo donde se modificó de forma más sustancial la experiencia colectiva de las mujeres durante la guerra. Uno de los mecanismos más efectivos para reducir el impacto de la integración masiva de las mujeres al mercado laboral y, sobre todo, las expectativas femeninas con respecto a su continuidad en el trabajo asalariado fue la retórica que de una forma constante recordaba el carácter excepcional de una situación creada por las exigencias de la guerra. Así fue insistentemente recordado que el trabajo asalariado de las mujeres sólo se debía a las exigencias de la guerra y que, por tanto, su existencia se limitaría a su duración. La presencia de la mujer en las industrias y en los puestos de trabajo se presentó como algo coyuntural y transitorio. La continuidad de la mano de obra femenina en las industrias ni tan siquiera fue planteada y además la identificación cultural y personal de la trabajadora continuó siendo la de madre. De este modo se facilitó que en la posguerra la única identificación de las mujeres fuera la de ama de casa y trabajadora no remunerada en el hogar.

Este mecanismo restrictivo es habitual en momentos de necesidad coyuntural de mano de obra femenina y, por tanto, en tiempos de guerra. Por ejemplo, fue típico del tratamiento del trabajo de la mujer durante la guerra civil española ⁴⁶. En la medida en que fue admitida la legitimidad de la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, éste fue siempre considerado como transitorio y presentado de tal manera que se aseguraba a los trabajadores que la mano de obra femenina nunca entraría en competencia con ellos mismos. En todo caso, en la España de la guerra civil, la incidencia del trabajo asalariado femenino fue limitada aunque gran parte de la economía de guerra de retaguardia y de servicios se basó, precisamente, en el trabajo voluntario y, por tanto, no remunerado de las mujeres ⁴⁷.

World War I», *Women's Studies International Forum*, vol. 6, núm. 4, 1983; G. Braybon y P. Summerfield, *Out of the Cage*; Ruth Roach Pearson, *They're still Women after all. The Second World War and Canadian Womanhood*, Toronto, 1986; R. Soloway, «Eugenics and Pronatalism in Wartime Britain», Wal y Winter (comps.), *The Upheaval of War*, ob. cit.

⁴⁶ M. Nash, *Mujer y movimiento obrero en España*, Barcelona, 1981; *Las mujeres en la Guerra Civil*, Madrid, 1989.

⁴⁷ M. García Nieto, «El trabajo "no-pagado" de las mujeres madrileñas durante la Guerra Civil», *Primer Col·loqui d'Historia de la Dona*, Universidad de Barcelona,

La investigación reciente que trata el impacto que la primera guerra mundial tuvo en la situación laboral de las mujeres de Francia y de Gran Bretaña ha cuestionado la tradicional interpretación que insistía en que esta época representó una modificación sustancial en la experiencia laboral de las mujeres. Lejos de considerar la guerra como una coyuntura favorable para la transformación del trabajo extradoméstico femenino y como el inicio de su permanente integración al mercado laboral, estos estudios han planteado la hipótesis de que la división sexual del trabajo apenas se modificó entre 1914 y 1918. En el caso concreto de Francia, Robert ha demostrado de forma concluyente que la guerra no representó en absoluto una apertura de horizontes laborales nuevos para las mujeres⁴⁸. Al contrario, fue el final de una tendencia de tasas relativamente altas en el empleo extradoméstico femenino. El incremento de la mano de obra femenina fue mucho menor de lo que los propios contemporáneos creyeron y, tras la guerra, la proporción de mujeres que continuó trabajando fuera de casa experimentó una fuerte y continua reducción. Así, es evidente la diferencia respecto al perfil de trabajadora/ama de casa típico del XIX y primera década del siglo XX que se describe por Michelle Perrot⁴⁹. A partir de la guerra el prototipo típico de las mujeres de extracción social popular fue exclusivamente el de ama de casa. Las exigencias de la economía de guerra tuvieron un impacto poco permanente en el trabajo de las mujeres. Por otra parte, la jerarquía de la feminización, es decir, la proporción de mujeres en el conjunto de la fuerza de trabajo, no cambió sustancialmente con la guerra porque, a excepción del caso de las fábricas de armamento, las trabajadoras siempre fueron canalizadas hacia aquellos sectores de la producción en que habían tenido una presencia considerable antes de la guerra.

Arthur Marwick había afirmado en su libro *Women at War* que la guerra había provocado cambios irrevocables en la situación de

1986; J. M. Santacreu Soler, «Cambio económico y conflicto bélico: Transformaciones económicas en la retaguardia republicana (Alicante, 1936-1939)», tesis doctoral, Universidad de Alicante, 1989 (inédita).

⁴⁸ J. L. Robert, «Women and Work in France during the First World War», en Wall y Winter, *The Upheaval of War...*, ob. cit., y «La CGT et la famille ouvrière, 1914-1918, première approche», *Mouvement Social*, núm. 22, 1981.

⁴⁹ M. Perrot, «El elogio del ama de casa en el discurso de los obreros franceses del siglo XIX», en Amelang y Nash (comps.), *Historia y género*, y «La Ménagère dans l'espace parisien au XIX^e siècle», *Nouvelles annales de la recherche urbaine*, diciembre de 1981.

la mujer británica tanto en lo que se refiere a su conciencia socio-política como en su configuración laboral. No obstante, una serie de estudios recientes han descartado esta interpretación y han presentado una visión más matizada que reconoce la existencia de un cierto grado de cambio en el trabajo de las mujeres pero circunscrito a un corto espacio de tiempo. El predominio de la ideología tradicional en torno al papel social de la mujer fue junto a la continua hostilidad masculina manifestada con respecto al trabajo extradoméstico femenino (incluso por los mismos sindicatos), lo que impidió críticas generalizadas del ideal de domesticidad y de la división sexual del trabajo. Como ha demostrado Thom, el gobierno británico sólo acudió al empleo de la mano de obra femenina cuando quedaba claro que otras fuentes eran insuficientes⁵⁰. Durante la guerra se mantuvo la discriminación salarial de las trabajadoras y la segmentación ocupacional. En el caso de las industrias de guerra, el trabajo de las mujeres nunca fue concebido como un trabajo y sí, por el contrario, como un servicio al esfuerzo bélico. La experiencia cotidiana del trabajo no sólo alentó las expectativas de las mujeres en cuanto a sus posibilidades laborales, sino que modificó, además, la propia autoestima de su capacidad en el trabajo. Sin embargo, nunca llegó a cambiar la noción predominante de que el varón era el *breadwinner*, el sostén económico de la familia obrera.

En el caso de Alemania, la historiografía también había señalado que la primera guerra mundial había representado un cambio espectacular en el desarrollo del trabajo de la mujer⁵¹. Se había argumentado que se había incrementado el empleo femenino a niveles sin precedentes y que, además, se habían registrado transformaciones sustanciales en la estructura del trabajo femenino. No obstante, otra vez nos encontramos con que la bibliografía más reciente se ha centrado de forma específica en el tema y ha empezado a matizar estas afirmaciones. Así, por ejemplo, Ute Daniel ha demostrado de forma bastante convincente que en la Alemania de la guerra no se produjo un incremento sustancial de la mano de obra femenina⁵². En cambio, lo que sí ocurrió fue una considerable reducción del

⁵⁰ D. Thom, «Women and Work in Wartime Britain», en Wall y Winter, *The Upheaval of War...*, ob. cit.

⁵¹ S. Bajohr, *Die Hälfte der Fabrik: Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland, 1914-1945*, Maburgo, 1979; G. Losseff-Tillmanns, *Frauenemanzipation und Gewerkschaften*, Wuppertal, 1978; Kocka, *Facing Total War...*, ob. cit.

⁵² U. Daniel, «Women's Work in Industry and Family: Germany, 1914-18», en Wall y Winter, *The Upheaval of War...*, ob. cit.

número de trabajadoras en el sector servicios que se trasladaron a las industrias de guerra. Así, la tendencia no fue la de una incorporación de mujeres que hasta entonces no habían tenido un trabajo asalariado sino el traspaso de la mano de obra femenina a otras industrias, o el paso de ocupaciones no-industriales, en particular, del servicio doméstico al trabajo en las fábricas. Al acabar la guerra este desplazamiento de mano de obra femenina hacia la industria fue frenado cuando la mayoría de estas mujeres perdieron sus puestos de trabajo. Así, apenas se produjeron cambios permanentes en la configuración del trabajo femenino. Una de las características más sobresalientes en el cuadro del trabajo extradoméstico femenino fue el declive del servicio doméstico durante los años de la guerra. Hay que recordar, además, que los sueldos ínfimos pagados a las mujeres se convirtieron en un obstáculo a su integración en el mercado de trabajo, incluso, cuando existía una escasez de mano de obra debido al reclutamiento de los hombres. Las mujeres alemanas, en su mayoría, estimaron que el sueldo ofrecido era insuficiente y que no compensaba su no-dedicación a las obligaciones familiares del trabajo doméstico.

Efectivamente, el análisis del trabajo de las mujeres tiene que insertarse no sólo en el marco de la economía familiar, sino también en el papel que la mujer ha desempeñado tradicionalmente como proveedora de la familia. Con toda razón, Daniel ha señalado que cualquier opción laboral extradoméstica no puede dissociarse del papel fundamental que la mujer tiene como proveedora de la familia. Por esto no sorprende que otra característica del impacto de la guerra en el trabajo femenino fuera el incremento del trabajo a domicilio, algo que también ha sido señalado en el caso de España y en este mismo período⁵³. El incremento de la presencia femenina en el trabajo a domicilio se explica porque era la única manera viable de compaginar sus tareas como sostén de la familia con el trabajo remunerado. Precisamente, en las coyunturas de guerra, como ha sido señalado en el caso de la guerra civil de España, el aprovisionamiento se convierte en una tarea primordial de cara a la supervivencia de la población civil. En momentos de escasez, de raciona-

⁵³ M. Nash, «Home Work in Spain during the First World War», ponencia presentada al *Second International Forum on the History of the Labor Movement and of the Working Class*, París, UNESCO, junio de 1985; y «Trabajadoras y estrategias de supervivencia económica: el caso del trabajo a domicilio», en *El trabajo de las mujeres. Siglos XVI-XX*, Madrid, 1987.

miento y de crisis la tarea se convierte en un trabajo complejo y laborioso que requiere mucho tiempo y dedicación. Por tanto, las obligaciones familiares entorpecen la posibilidad de asumir un trabajo asalariado a tiempo completo en una fábrica. En cambio, el trabajo a domicilio, por ser realizado en casa, por la flexibilidad del horario y, también, por la colaboración de los demás miembros de la familia, en particular de los niños, proporciona ingresos extra sin gran perjuicio para la supervivencia cotidiana. Aunque la mayoría de los estudios en torno a la economía de guerra en diferentes países y épocas ha ignorado esta dimensión económica de la supervivencia de la población civil, la historia de la mujer ha puesto de relieve esta realidad que, sin duda, permite desarrollar una visión más globalizadora del fenómeno complejo de una economía de guerra que no puede reducirse a la macroeconomía.

A nivel comparativo y por lo que se refiere al trabajo, la situación de las mujeres en España durante la primera guerra mundial tuvo una trayectoria lógicamente diferente. Al tratarse de un país no beligerante no se había procedido a la movilización de la población. No obstante, cabe resaltar que, precisamente, esta situación de neutralidad provocó una expansión de la demanda de productos, particularmente en el sector textil⁵⁴, lo cual estimuló la intensificación del trabajo a domicilio. La adopción de este sistema de producción descentralizada basado en el trabajo intensivo permitió la subcontratación del trabajo, constituyendo una vía de incremento de la producción sin obligar a los empresarios a proceder a un incremento de su capital fijo con la reconversión tecnológica de sus empresas⁵⁵. La extremada división del trabajo y la baja remuneración del trabajo a destajo caracterizó este trabajo informal que, significativamente, casi siempre fue desempeñado por mujeres⁵⁶. La tradicional animosidad mostrada hacia el trabajo extradoméstico femenino, la falta de formación profesional y la exclusiva responsabilidad del trabajo doméstico tuvieron como consecuencia la canalización de las mujeres hacia el trabajo a domicilio⁵⁷. La feminiza-

⁵⁴ Arnavat, Calvo, Deu, Gabriel y Martín Ramos, «La gran Guerra i l'economia catalana», cit.; Roldán, García Delgado, Muñoz, *La formación de la sociedad capitalista*, ob. cit.

⁵⁵ M. Nash, «Home Work in Spain during the First World War», cit.

⁵⁶ M. Nash, «Trabajadoras y estrategias de supervivencia económica: el caso del trabajo a domicilio», en *El trabajo de las mujeres: siglos XVI-XX*, ob. cit., y «Home Work in Spain», cit.

⁵⁷ M. Nash, «Trebball, conflictivitat social i estratègies de resistència: la dona

ción de este sector nunca representó ventaja alguna para la mano de obra femenina cuya condición laboral empeoró a lo largo del período. Los sueldos de hambre, la exclusión de cualquier regulación laboral y el aislamiento respecto al movimiento obrero organizado fueron, junto a la falta de solidaridad sindical, los elementos que caracterizaron esta coyuntural masificación de la mano de obra femenina que, en el caso de España, nunca representó ni una integración definitiva de las mujeres al mercado laboral, ni un replanteamiento de la división sexual del trabajo.

La experiencia de la primera guerra mundial tuvo en muchos países europeos consecuencias sociales aparentemente rupturistas, sin embargo, el análisis histórico actual permite ir más allá de las apariencias inmediatas y plantear la constancia y profundidad de las transformaciones sociales emprendidas. A la vez, el contextualizar esta transformación en el marco de un proceso histórico de más largo alcance que trasciende las fronteras del período de la guerra para abarcar las etapas de la pre y posguerra, permite detectar el alcance y limitaciones de este proceso de transformación social. El eje interpretativo de la historia social matiza, a su vez, las tesis históricas basadas en otros enfoques historiográficos y de este modo hace visible la complejidad de procesos políticos, militares y económicos en épocas de guerra.

obrero a la Catalunya Contemporánea», en Nash (comp.), *Més enllà del silenci. Les dones a la Història de Catalunya*, Barcelona, 1988.

Resumen. Este estudio presenta la historiografía reciente en torno a la primera guerra mundial y examina las interpretaciones que ha elaborado en torno al papel de la guerra como mecanismo de ruptura o de continuidad en las estructuras sociales de los países beligerantes. El análisis actual de las consecuencias sociales de la Gran Guerra permite matizar interpretaciones historiográficas anteriores al argumentar el significado de la política social en el desarrollo militar y económico de la guerra como también el mantenimiento de muchas de las coordenadas sociales tradicionales de la sociedad europea.

Abstract. This paper focuses on recent historiography on the First World War and examines the interpretations given on the role of the war as a mechanism of continuity or change in the social structures of belligerent countries. Current analysis of the social consequences of the Great War introduces changes in former historiographical interpretation as it argues the significance of social politics on military and economic development of the war together with the maintenance of many of the traditional social patterns in European society.

Libros recibidos en la Redacción

- Ábaco**, *Revista de Cultura y Ciencias Sociales*, Gijón, núm. 9, 1990.
- Aguilar, Salvador**, (dir.), *Sindicalisme i canvi social a Espanya, 1976-1988*, Barcelona, Fundació Jaume Bofill, vol. II, IV, V y VI.
- Bunel, Jean**, *Pactes et agressions. Syndicalisme et relations professionnelles en Argentine*, París, Editions du CNRS, 1991.
- Cabrera de la Rer, M.**, *Las fábricas de harina en Valladolid*, Valladolid, Caja de Ahorros Provincial, 1990.
- Cancio, Miguel**, *Enquisa sobre lo movemento estudiantil galego e internacional*, Santiago, Fundación Universitaria de Cultura, 1991.
- Castillo, Juan José**, *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1991.
- Cuadernos de Economía**, Barcelona, núm. 51, 1990.
- Díaz Salazar, Rafael**, *El proyecto de Gramsci*. (Prólogo de Francisco Fernández Buey), Barcelona, Anthropos, 1991.
- Economía y Sociedad**, *Revista de Estudios Regionales de la Comunidad de Madrid*, núm. 5, marzo de 1991.
- Espina, Alvaro**, *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S. S., 1991.
- Frontera Norte**, México, vol. 2, núm. 4, 1990.
- Hamlin, M. y otros**, *Sistemas integrados de produção. Uma abordagem antropocéntrica*, Lisboa, CESO, 1990.
- Instituto de la Mujer**, *La mujer en España. Situación Social*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1990.
- Isegoria**, *Revista de Filosofía Moral y Política*, Madrid, CSIC, núm. 1, 1990.
- Jodar, P.; Lope, A.; Martín, A. y Sanz, G.**, *Organització de la producció i relacions laborals en les empreses. Cinc estudis empírics*, Vic, Eumo Editorial, 1990.
- Kumar, Krishan**, *Utopianism*, Buckingham, Open University Press, 1991.
- Maggi, Bruno**, *Laboro organizzato e salute*, Turín, Tirrenia, 1991.
- Miguélez, Faustino y Prieto, Carlos** (dir. y coord.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- Pensamiento Iberoamericano**, *Revista de Economía Política*, núms. 15, 16 y 17, Madrid, 1989-1990.
- Perspectiva Social**, Barcelona, ICESB, núm. 28, 1989.

- Revista de Estudios Económicos**, núm. 4, 1989, «Los cambios en las economías de los países del este de Europa».
- Reynaud, Emmanuèle**, *Le puvair de dire non. Les corporatismes en entreprise*, París, Editions L'Harmattan, 1991.
- Reynolds, John, I.**, *El método del caso y la formación en gestión. Guía práctica*, Valencia, IMPVA, 1991.
- Roldán Morales, F. P.**, *Palomares de barro de Tierra de Campos*, Valladolid, Caja de Ahorros Provincial, 1983.
- Sánchez, Joan-Eugeni**, *Espacio, economía y sociedad*, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- Sanchis, Enric**, *De la escuela al paro*, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- Velarde, Juan; García Delgado, J. L. y Pedreño, Andrés** (comps.), *La industria española. Recuperación, estructura y mercado de trabajo*, Madrid, Colegio de Economistas, 1991.

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

ASTON/UMIST

Organisation and Control of the Labour Process

10th Annual International Conference

1-3 April 1992

Aston University, England

CALL FOR PAPERS

1992 will be the 10th Anniversary of the Conference which has developed into a major international forum for discussing critical issues in the study of work in modern societies - including capitalist restructuring, the international division of labour, the state and employment practices, international dimensions, gender and the labour process, managerial strategies, the impact of new technologies, workplace democracy, the meaning of work, class dynamics, occupational change and many other areas affecting the nature of work.

As in previous years preference will be given to **papers informed by critical perspective that** (i) integrate empirical material with theoretical argument or (ii) make a substantial theoretical contribution to labour process analysis. A major theme of this conference will be the study of the labour process across Europe. Papers which develop cross-national issues will be especially welcome, such as: multinational corporate strategies, the social charter and the labour process, women in Europe, comparative labour process theory, social integration and changes in Eastern Europe. Several books of selected Conference papers have already appeared, including **Job Redesign** (1985); **Gender and the Labour Process** (1986); **Managing the Labour Process** (1986); all published by Gower. The series is now with Macmillan who have published **New Technology and the Labour Process** (1988); **Labour Process Theory** (1990); **White Collar Work** (1991) and have forthcoming volumes on **Skills and Consent**; **Reform of the Labour Process Under State Socialism**; **Global Japanisation: Transnational Transformations of the Labour Process**.

Prospective contributors are asked to send a **detailed synopsis (750-1000 words)** of their paper to the conference organizer by **28 October 1991**. Decisions on acceptance will be given following refereeing by **late-November**.

Prospective participants are invited to write for details to the Conference Organizer:

Conference Organizer: Dr Chris Smith
Aston Business School, Aston University,
Aston Triangle
Birmingham B4 7ET, England

Tel No: 021 359 3611 Ext 4599 (ABS Research Office)

Work, Employment and Society

A journal of the British Sociological Association

Vol. 5, No. 3

September 1991

Editor: H. F. Moorhouse (University of Glasgow)

Review Editor: Janet Siltanen (University of Edinburgh)

CONTENTS

DUNCAN GALLIE. Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills?

AL RAINNIE. Just-in-Time, Subcontracting and the Small Firm.

JOHN BRATTON. Japanization at Work: The Case of Engineering Plants in Leeds.

STEPHEN HILL. How Do You Manage a Flexible Firm? The Total Quality Model.

CHRISTINE CREGAN. Young Workers and the Job-Swapping Phenomenon.

Notes and Issues

NICK OLIVER and JIM LOWE. The High Commitment Workplace: Two Cases from a Hi-Tech Industry.

Review Article

HEATHER JOSHI and SUSAN MACRAN. Work, Gender and Health.

Subscription Rates for 1991

BSA Members	£12.50
Non-member individuals (UK and Overseas)	£24.00
Institutions in the UK	£52.00
Overseas Institutions	£57.00

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

Published by BSA Publications Limited

Dirección y coordinación
Faustino Miguélez y Carlos Prieto

Las relaciones laborales en España

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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 11 (invierno de 1990/1991)

La participación en la innovación tecnológica

Dieter Fröhlich, Colin Gill y Hubert Krieger, *Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea. Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico.*

Danièle Linhart, *¿Qué cambios en la empresa?*

Eduardo Bericat, *Distritos y nebulosas industriales.*

Roberto Herranz y Dietrich Hoss, *División del trabajo entre centro y periferia. Cooperativas e industrialización difusa en Galicia.*

Juan Blanco y Amaia Otaegui, *Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical.*

Félix Requena, *Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo.*

Jean-Paul Burdy, *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.*

★ ★ ★

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
Fax: 759 45 57

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

Sociología del Trabajo

NUEVA ÉPOCA

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 12 (primavera de 1991)

Producción y Estado del bienestar

Vicente Navarro, *Producción y Estado del bienestar.*

Michelle Durand, *La Europa social, principios y contrapuntos.*

Ludger Pries, *El cambio industrial en las sociedades modernas como «Sociedades de Riesgo».*

Gilbert de Terssac, *Trabajo colectivo y división del trabajo.*

Jean Ruffier, *El debate sobre la transferencia de tecnología ha llegado a un estancamiento.*

Carlo Trigilia, *Economía de los costes de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?*

Ante el XI Congreso de la Asociación Internacional de Ergonomía, Jesús Villena.

★ ★ ★

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. Fax. 759 45 57.

Suscripción anual:

España: 2.500 ptas. (número suelto: 1.000).

Extranjero: 3.000 ptas. (número suelto: 1.200 ptas.).

INFORMACIÓN SOBRE LAS SUSCRIPCIONES

— Por razones de gestión y administración, de ahora en adelante las suscripciones corresponderán a años naturales, comprendiendo los números de febrero, mayo y octubre de cada año.

— Debido al encarecimiento en los costes de producción, nos vemos obligados a efectuar un reajuste en nuestros precios:

— SUSCRIPCION ANUAL: (3 números)	España	2.500
	Extranjero	3.000
	Ejemplar	1.000
	Extranjero	1.200

— Transitoriamente, la suscripción correspondiente al año 1992 incluirá el número 13 (octubre/91) y los números 14, 15 y 16 de 1992.

— SUSCRIPCION AÑO 1992: (4 números)	España	3.300
	Extranjero	4.000

BOLETIN DE SUSCRIPCION

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

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Calle Plaza, 5. 28043 Madrid
Teléfono: 759 48 09 - 759 49 18
Fax: 759 45 57

SUSCRIPCION ANUAL: ESPAÑA 2.500 ptas. Ejemplar: 1.000 ptas.
(3 números): Extranjero 3.000 ptas. 1.200 ptas.

Nombre y apellidos _____ Profesión _____
Calle _____ Cód. Postal _____
Población _____ Provincia _____

- TALON BANCARIO CONTRA REEMBOLSO (Gastos.—200 ptas.) CARGO EN CUENTA: (Gastos.—Madrid: 50 ptas.; provincias: 300 ptas.)

Banco/Caja _____ Agencia _____
N.º de Cuenta/Libreta _____ Titular _____

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

Fecha _____ Firma _____



PRÓXIMOS NÚMEROS

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

Morato, un pionero español de la sociología del trabajo
El tiempo de trabajo y su ordenación
Iniciativas locales de desarrollo
La organización del trabajo en la Administración Pública
Políticas de inserción juvenil
Arqueología industrial

*Biblioteca plus of
Established research
of the world employ-
ment programme
1997.*