

# ¿Economía alternativa?

¿Economía alternativa?

La fábrica japonesa

Flexibilización y relaciones laborales

Análisis feminista de la tecnología

Sociología del trabajo en Australia

Relaciones laborales en la construcción

ISSN 0210-8364



9 770210 836003

15

nueva época

Primavera de 1992

Sociología del Trabajo  
nueva época



**Sociología del Trabajo**

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

S

T

15

PRIMAVERA/92

¿Economía alternativa?

SIN CARGO

**XXI**  
Siglo veintiuno  
de España  
Editores, sa

# Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## Dirección

Juan José Castillo  
Santiago Castillo  
Carlos Prieto

## Consejo de Redacción

Vicente Albaladejo  
Juan José Castillo  
Santiago Castillo  
Jordi Estivill  
Lluís Fina  
Oriol Homs  
Faustino Miguélez  
Alfonso Orti  
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 15

NUEVA ÉPOCA

## SUMARIO

- Dieter Bögenhold**, ¿Economía «alternativa»? Las respuestas de la Sociología del Trabajo..... 3
- Ronald Dore**, La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista..... 31
- A. Martín Artiles**, Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista. Estudio comparado de casos ..... 63
- Cynthia Cockburn**, Abriendo la caja negra: La tecnología en los análisis de la sociología feminista..... 91
- Ray Jureidini**, Aproximación a la sociología del trabajo en Australia 109
- Justin Byrne**, Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914..... 115

## LIBROS

- José Sierra Álvarez**.—GARCÍA PIÑEIRO, Ramón: Los mineros asturianos bajo el franquismo, 1937-1962..... 143

## 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 de 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. 15 - primavera de 1992

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, mayo de 1992

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 Igarsa. Paracuellos del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

# ¿Economía «alternativa»?

## Las respuestas de la Sociología del Trabajo

Dieter Bögenhold \*

Es experiencia habitual de las ciencias sociales la aparición de nuevos temas que pasan al primer plano del debate profesional, mientras que simultáneamente otras cuestiones y asuntos quedan obsoletos. Muy frecuentemente, estos cambios de temas se producen de manera continua y no reciben comentario alguno, siendo raro que se aplique una crítica inmanente-discursiva para lograr una apreciación cognitiva de los mismos. El presente estudio pretende investigar un tema que a finales de los años setenta fue objeto de un vivo debate sociológico, cultural y político en la República Federal de Alemania, mientras que a principios de los noventa ha perdido claramente actualidad: nos referimos a la denominada «economía alternativa» o «nuevo movimiento cooperativo».

El hecho de que la duración de este tema dentro de las ciencias sociales fuera sólo esporádica nos permite apreciar la existencia de problemas lógicos dentro de la filosofía de la economía «alternativa», de lo que se ocupará el estudio. Estos problemas radican en que en la mayor parte de los análisis de este debate sobre los autónomos «alternativos» predominaron las valoraciones de carácter político-normativo frente a las reconstrucciones de naturaleza socioló-

---

Este artículo reúne las ideas expresadas en diversas conferencias y debates sobre el tema. Se ha redactado aprovechando un período de investigación de 7 meses en la Universidad de Mannheim (1990-1991). El autor agradece los valiosos comentarios de los editores de la *ZfS* (revista de sociología) y de un experto (anónimo).

Publicado originalmente en *Zeitschrift für Soziologie*, 1991. Traducido por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, CEDEFOP, CE Berlín.

\* Facultad de Sociología. Universidad de Bielefeld.

gico-analítica. Demasiado frecuentes fueron las afirmaciones empíricas de limitada relevancia ofrecidas sin rigor y sin control como exposiciones teóricas generalizantes<sup>1</sup>. Precisamente en la fase actual de reestructuración económica y social de Alemania resulta de interés el estudiar por qué en una época de valorización general de la pequeña empresa se ha cortado prácticamente el debate sobre los autónomos «alternativos». Evidentemente, parece cada vez más claro que los vínculos entre los mitos y la realidad distorsionaron el debate en su época. Así, en la bibliografía consultada son numerosas las intervenciones que pueden considerarse como hipótesis sociológicas sin la correspondiente base de evidencia empírica suficiente, al evaluarse los fenómenos aplicando baremos «exteriores».

### 1. Puntos del debate sobre la economía «alternativa»

El número de publicaciones relativas a un tema concreto suele ser expresión de la vivacidad e intensidad del debate sobre el mismo. La documentación bibliográfica que lleva por título «Schattenwirtschaft, Alternativökonomie» («los negocios sumergidos, la economía alternativa») del «Institut für Arbeitsmark- und Berufsforschung» (Instituto de Investigación Profesional y del Mercado Laboral) (IAB), redactada por R. Cyprian, M. Kaiser *et al.*, 1989, tiene varios centenares de registros (Estado, 1988). Ello indica un nivel relativamente amplio de aportaciones, con diferentes acentos sobre lo específicamente nuevo o distinto en esta vida económica. Como denominador común podría aceptarse la definición de «el objetivo de la economía alternativa es [...] proporcionar a la sociedad productos y servicios aceptables ecológica y socialmente útiles». «Esta innovación ecológico-social en los productos» está además «unida con el interés por trabajar autónomamente» (Beywl *et al.*, 1984, p. 22). No sólo los productos elaborados han de ser «naturales y humanos»

<sup>1</sup> E. K. Scheuch (1990, pp. 73-76) ofrece algunos ejemplos extraídos de la historia de la investigación social empírica que permiten apreciar cómo las interpretaciones científicas habituales demostraron ser falsas transcurrido un tiempo. Sobre el problema de las lógicas subyacentes a la ciencia y las semánticas de «coyunturas temáticas», véase sobre todo T. S. Kuhn (1970) y la obra de I. Lakatos, A. Musgrave (comps.), 1974, que toma referencia en la anterior.

(Hollstein/Penth, 1980, p. 9) sino que la «orientación ecológica» debe traducirse en el propio proceso productivo.

Con respecto a la organización de la producción, los autónomos «alternativos» se orientaron tal y como hemos dicho entre otras hacia las siguientes ideas: autorrealización y autonomía, estructuras decisorias antijerárquicas y democracia directa, eliminación de la división del trabajo por sexos y de la separación entre el trabajo manual y el intelectual, remuneración por igual y de acuerdo a las necesidades, jornadas de trabajo flexibles y rotación de las tareas, cooperación con otras empresas alternativas del mismo ramo, en lugar de competencia<sup>2</sup>.

Más allá del ámbito productivo, los autónomos «alternativos» se basaron en los siguientes principios: producción ecológica, pequeñas unidades productivas, trabajo fundamentado en la intervención humana y artesanal en lugar de una producción fundamentada en el capital y centralizada, creación de un contexto comunicativo entre productores y consumidores en lugar de las relaciones anónimas de intercambio (véase Beywl *et al.*, 1984, pp. 22-23).

Estos puntos aparecen, si bien bajo diversas formas, como nexo común en toda la bibliografía consultada. Incluso en los estudios en los que sólo se enumeran en principio características generales de la pequeña empresa hallamos indicaciones específicas referidas a las «empresas alternativas»: «su objetivo básico es la orientación hacia la demanda o hacia el valor de uso. Prefieren trabajar y producir para mercados pequeños y abarcables, a ser posible a escala municipal o regional. Rechazan la obtención de beneficios y operan según el principio de cubrir costes» (Alterköster, 1985, p. 134, y también en Gretschnann, 1983, pp. 13 ss., que incluye a los autónomos «alternativos» en la economía sumergida (*loc. cit.*). Globalmente, se atribuye a estas empresas y autónomos «alternativos» un tipo especial de «moralidad económica» que les da el carácter de «contraproducción», con sus valores de «solidaridad, igualdad, producción útil y toma colectiva de decisiones» (Müschén, 1982, p. 29). Ello lleva a la idea de la sustitución de una racionalidad económica basada exclusivamente en la obtención de beneficios por una «racionalidad social» más amplia.

Con ello no sólo se muestra «que los correspondientes proyectos

<sup>2</sup> Extraemos esta enumeración de principios del estudio de Beywl *et al.*, 1984, p. 22. Con otras palabras pero el mismo sentido, el trabajo de Grottian/Küch, 1983, pp. 130-31, incluye también una lista de principios semejante.

suponen alternativas al trabajo industrial asalariado» (Jäger, Riemer, 187, p. 17), sino sobre todo que este «movimiento a contracorriente» (Holsstein, 1981, p. 187) tiene también una función pionera. Así, este movimiento habría expresado «como crítica práctica a las transformaciones sociales del Este y del Oeste, la importancia de la libertad, la individualidad y la solidaridad, la multiplicidad de opiniones, la creatividad y la autoorganización de las necesidades. Ha creado formas de vida y de trabajo que en parte son jalones para el futuro», en formulación ejemplar (*loc. cit.*). Ello se aprecia «en particular en la lucha contra la individualización y el aislamiento de las personas, la ampliación de la familia nuclear, la intensificación del lenguaje corporal y la sensualidad, las nuevas relaciones hacia plantas y animales, las nuevas formas de cooperación en el mundo del trabajo, el rechazo al consumo y la razonable unión de trabajo y tiempo libre, la eliminación de la división del trabajo y las discusiones sobre el contexto que debe establecerse entre la existencia pública y la privada». Por último: «el movimiento alternativo ha creado en este contexto para sus miembros la posibilidad de encontrar mejores vías hacia la satisfacción personal y la felicidad que las que ofrece el mundo oficial» (Hollstein, 1981, p. 187).

Podemos afirmar, a modo de resumen, que la mayor parte de los autores que han analizado científicamente el movimiento de los autónomos «alternativos» no solamente observan en éste (o le conceden) un valor propio sino que le atribuyen una función modélica con la perspectiva de otra («mejor») organización social del trabajo y de la vida, intuyéndose hasta cierto punto el inicio de una nueva «acumulación original desde abajo» de carácter libertario dentro del capitalismo (y contra él) y el «amanecer de otra sociedad» (Brand *et al.*, 1983). Con ello, estos autores elaboran un romanticismo social cuyos efectos son estériles y —en el sentido sociológico— «artificiales». Este romanticismo se basa en una insuficiente percepción de las características económicas y sociales a las que nos referiremos detalladamente más adelante. Sobre todo, el debate partía de premisas falsas, al comparar secretamente la evolución de estas pequeñas empresas observadas por las ciencias sociales con la situación de la gran industria (capitalista). En la mayor parte de los casos se olvidó que siempre ha existido una pequeña empresa con su «lógico» correspondiente de producción de bienes y prestaciones<sup>3</sup>. Así,

<sup>3</sup> También de los estudios empíricos efectuados en los años ochenta en la RFA (véanse, por ejemplo, Huber, 1980; Kreutz, Fröhlich y Maly, 1985; Berger *et al.*,

estos estudios muestran procesos de dogmatización cognitiva similares en principio a los de las anteriores leyendas sobre la «clase trabajadora» y su «falsa conciencia» definida *ex cathedra*: a partir de determinadas identificaciones culturales-cognitivas se nos ofrecen específicamente apropiaciones personales de teoría y práctica que suponen desde un punto de vista sociológico procesos unilaterales de socialización en el sentido weberiano, esto es, una identificación afectiva o tradicionalmente subjetiva de los interesados (véase Weber, 1972), lo que hace que los propios autores resulten interesantes desde un punto de vista científico-teórico o sociológico.

## 2. Los autónomos vistos de cerca en su contexto

Durante muchas décadas, la cifra de trabajadores activos autónomos experimentó un fuerte retroceso en casi todas las economías «desarrolladas». Sólo en el curso de los años setenta se frenó este éxodo permanente y las cifras comenzaron a estabilizarse o incluso a incrementarse en algunos países, si bien a un nivel relativamente bajo desde un punto de vista histórico. En los últimos años, se encuentran incluso señales claras y generales de un incremento constante, aunque escaso, en el número de autónomos. Pero a la vez sigue hablándose de una «tendencia hacia el trabajo autónomo»; la aparente paradoja puede explicarse teniendo en cuenta que las cifras estadísticas son cifras netas, datos desnudos tras de los que se encuentra el hecho de una considerable movilidad, tanto de entrada en el trabajo autónomo como de abandono del mismo. En los últimos años, esta movilidad se ha incrementado. El efecto global es que la «tasa de natalidad» de autónomos o pequeñas empresas se equipara prácticamente a la «tasa de mortalidad». Se aprecian bien estas «idas y venidas» del campo de los autónomos analizando la evolución respectiva producida en los últimos treinta años en los diversos campos económicos: las cifras se incrementan en el sector de servicios, disminuyen en el sector primario y se mantienen prácticamente constantes en el campo de la producción de bienes, si bien

1985; Personn y Tiefenthal, 1986; Heider, Mevissen y Bluem, 1988; Kreutz, Bacher y Fröhlich, 1989) puede decirse que su fiabilidad es relativamente limitada: a pesar de las deseables diferenciaciones en detalle, estos trabajos en mi opinión están también lastrados por el hecho de que parten (también) de premisas más bien falsas: un abrigo entero queda mal si no se abrocha bien el botón de arriba.

a un nivel relativamente bajo. Un hecho interesante es que la *tasa* de autónomos en cada uno de estos campos económicos ha permanecido relativamente estable, esto es, a diferencia de los desplazamientos y cambios producidos al nivel macroeconómico (sobre todo, la terciarización), cada sector económico concreto parece tener a lo largo de los años una cuota característica de autónomos. Por ejemplo, la mayor tasa de autónomos (número de autónomos por cifra total de población activa) dentro de la RFA corresponde a la agricultura y silvicultura, con un 36 %, siendo mínima en el «sector productivo», con algo más del 5 %. Dentro de este «sector productivo», las denominadas «ayudas familiares» sólo poseen una importancia secundaria, y si se incluyen en esta tasa de autónomos (número de autónomos más ayudas familiares por cifra total de población activa), la tasa correspondiente sólo se incrementa en un 0,6 % y sigue por debajo del listón del 6 %. Por contra, las «ayudas familiares» adquieren una relevancia considerable dentro de la agricultura y silvicultura. Si se incluye a los parientes dentro de la tasa de autónomos por este sector, ésta pasa a ser del 80 %. Con otras palabras, en este campo apenas una de cada cinco personas son asalariadas. Estas diferencias entre los diversos sectores económicos se han mantenido bastante constantes a lo largo de las últimas décadas, a pesar de todos los cambios económicos (incrementos en algunos y pérdidas en otros).

A pesar del interés que presenta la cuestión de los motivos y los entornos sociales de procedencia de las personas que inician hoy en día un trabajo autónomo, la base de informaciones estadísticas es a este respecto escasa. Los patrones de esta movilidad social son bastante diversos, sobre todo por lo que respecta a los distintos puntos de partida biográficos. Podemos diferenciar entre dos caracteres teóricos: aquellos que se hacen autónomos por «necesidad», esto es, porque apenas disponen de alternativas realistas dentro del mercado laboral o esperanza de una actividad asalariada, y aquellos que tienen o podrían tener oportunidades profesionales y de ingresos relativamente buenas dentro del trabajo asalariado, pero que se dejan guiar por los valores de la autonomía y por la fascinación del trabajo no dirigido. Extraemos estos dos perfiles característicos de un amplio campo de motivaciones y lógicas, y ello con fines heurísticos; en realidad, las diversas motivaciones se solapan y pueden encontrarse empíricamente diversas formas mixtas entre ambos extremos.

Las formulaciones actuales del tipo «trabajo fuera del sistema» ocultan el hecho de que el trabajo autónomo siempre ha ejercido

una gran fascinación sobre numerosas personas, que lo han considerado como una *isla de libertad* en la que se puede vivir de manera realizada y con autodeterminación. Podemos entender perfectamente la atracción que ejerce el trabajo autónomo si tomamos en cuenta las sensaciones de opresión y de estar dirigido que provoca clásicamente el trabajo asalariado, frente al cual el autónomo se aprecia como alternativa deseable. Con otras palabras, este fenómeno no es en absoluto nuevo históricamente ni ha surgido durante los años setenta paralelamente a la evolución de ciertos valores ideológicos, sino que ya es conocido hace mucho como fenómeno social. Un repaso a la literatura de este siglo bastaría para darnos un sinfín de demostraciones de lo dicho<sup>4</sup>. Paralelamente a ello, podemos observar continuamente que hay muchas personas que pasan al trabajo autónomo como reacción en cierta manera ante la situación del mercado laboral, sobre todo con pequeños negocios o en sectores que ofrecen relativamente pocas dificultades de entrada (y sólo en casos especiales como profesionales independientes, véase Bögenhold, 1991). La evolución de porcentajes o tasas de autónomos en los diversos países de la OCDE entre 1954 y 1987 demuestra de manera muy evidente la existencia de una relativa convergencia entre la tasa de parados y la de autónomos.

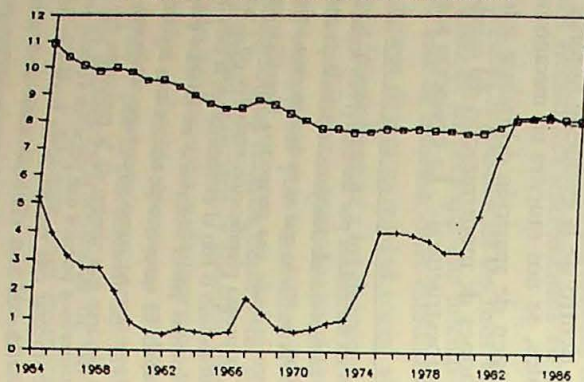
Así, dentro de la evolución histórica y con equivalencias internacionales, se nos muestra un mecanismo de los efectos del paro y una imagen de aparición del trabajo autónomo, contrarias a ciertas suposiciones de modernización del campo de la dinámica de evolución socioestructural<sup>5</sup>. La evolución social no (o no sólo) ha pola-

<sup>4</sup> La tesis formulada por Baethge (1990) según la cual se produce actualmente un aumento en la «vinculación positiva del trabajo a la construcción individual de identidad» (1990, p. 7), lo que se traduce en «una actividad laboral experimentable subjetivamente y desde una perspectiva biográfica como algo con sentido y dador de sentido a la propia planificación vital» (*loc. cit.*), no tiene una relación directa con el trabajo autónomo o con el incremento en la cifra de creaciones de empresas, ya que a fin de cuentas puede observarse en diversos grupos laborales, profesionales y de estatus social. El «proyecto de trabajo muy individualizado y centrado en un tema» puede llevarse a cabo como empresario autónomo, pero no exclusivamente. Puede más bien decirse que dentro de la estructura del trabajo que llamamos asalariado existen numerosos puestos que permiten vincular sentidos e identificaciones positivas para experimentar esta «subjetivación normativa del trabajo».

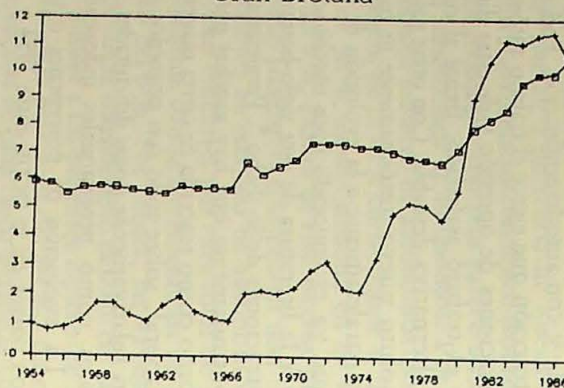
<sup>5</sup> El estudio de Lutz «El breve sueño de la prosperidad permanente» (1984) nos ofrece a este respecto un buen ejemplo positivo de ángulo amplio de investigación necesario históricamente, no «afectado» por la moda particular del espíritu de la época. Utilizando y desarrollando anteriores conceptos económicos duales, como los

GRÁFICOS 1-6. Tasas de autónomos (agricultura excluida) (□) y tasa de desempleo (+) en 6 países de la OCDE entre 1954 y 1987, a partir de las Labour Force Statistics de la OCDE (en el caso francés se incluyen los familiares que ayudan).

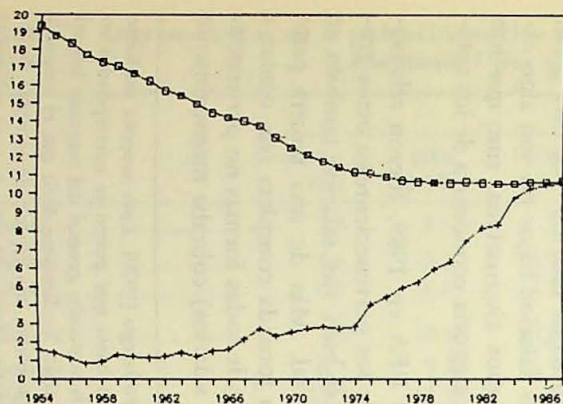
República Federal de Alemania



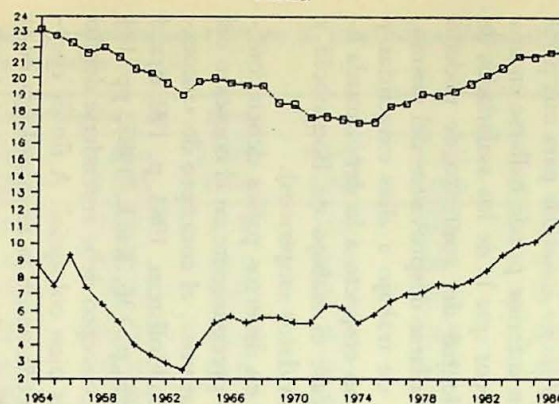
Gran Bretaña



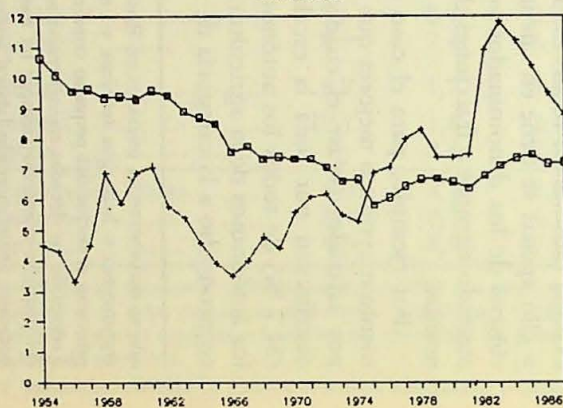
Francia



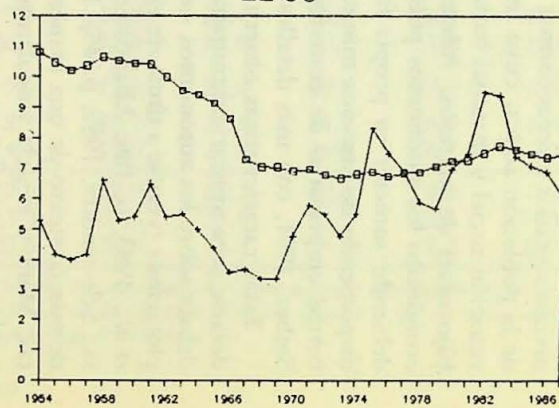
Italia



Canadá



EE UU



rizado a la población activa en las categorías de asalariados (cada vez más uniformes) y de empresarios, sino que sigue produciendo en diversos grados nuevas formas de *trabajo no asalariado* para una parte de la población activa, cuya fracción inferior puede hallarse en una situación social y material bastante peor que la de los asalariados de bajo nivel de ingresos. Además, dentro del contexto de poderío económico los autónomos pueden hallarse desprovistos del mismo, debiendo someter su propia fuerza de trabajo a altas exigencias y disponiendo de espacios mínimos con respecto a la denominada libertad empresarial de comercio (véase el trabajo de Bögenhold y Satber, 1991, con más detalles y con datos empíricos).

Estas características observables en diversos países deben considerarse para utilizar continuamente, precisamente en el contexto del debate sobre los autónomos «alternativos», el concepto de «autoexplotación» (véanse a título de ejemplo Hollstein, 1981, p. 190; Brand *et al.*, 1983, p. 186; Alteköster, 1985, p. 136; Kück, 1985, pp. 184 ss.; Schwendter, 1989, p. 45). Este concepto debe entenderse dentro de este contexto de una manera más bien coloquial. A fin de cuentas, Marx y Engels vincularon estrechamente la terminología de la explotación a reflexiones morales. En su lugar, resulta menos subjetivo hablar de una relación costes/beneficios desfavorable, que se expresa (absoluta o relativamente) en bajos salarios. Por otra parte, y ello apenas se tiene en cuenta, los salarios bajos no son algo exclusivo de los denominados autónomos alternativos, sino que han afectado siempre a fracciones de la categoría económica de los autónomos.

Por ejemplo, para el caso de la RFA en 1989, fueron relativamente mayores o mejores que los de los pertenecientes a otros grupos salariales (véase el cuadro 1), si bien sus salarios también se distribuyen por toda la escala salarial. Más de una tercera parte (34,7 %) de todos los autónomos a jornada completa (sin contar a los autónomos de la agricultura, que de todas formas no pertenecen en promedio a la categoría de altos salarios) cobraba mensualmente

que se encuentran ya iniciados en Rosa Luxemburgo (1970), Lutz muestra mediante argumentos y hallazgos teóricos y empíricos hasta qué punto se corresponden en principio el sector del pequeño comercio y la situación general del mercado laboral a través de las décadas transcurridas en este siglo, pudiéndose decir que el conjunto del pequeño comercio siempre ha funcionado como una especie de «reserva de rebatados» de un mercado laboral tenso. La relativa desvinculación de estas relaciones cíclicas sólo se produjo, como observa Lutz, al instaurarse los sistemas del estado social de bienestar en la posguerra.

CUADRO 1. Ingresos netos de la población activa a jornada completa en 1989 en la República Federal de Alemania \* por grupos salariales (en %)

	Ingresos mensuales netos de ... hasta ... DM																
	menos de 600		600-1 000		1 000-1 400		1 400-1 800		1 800-2 200		2 200-3 000		3 000-4 000		4 000 y más		%
Autónomos.....	2,5	3,6	6,7	8,3	13,6	17,9	15,5	31,9	100								
Hombres.....	1,6	2,3	4,7	6,8	12,9	18,3	21,7	18,9	100								
Mujeres.....	6,0	8,6	14,2	13,9	16,1	16,0	10,1	15,1	100								
Trabajadores <sup>1</sup> .....	,75	4,6	10,6	22,7	29,2	21,2	3,4	0,6	100								
Hombres.....	6,1	2,8	5,2	21,0	34,0	26,0	4,2	0,7	100								
Mujeres.....	13,1	12,2	32,7	29,5	9,7	2,4	—	—	100								
Empleados <sup>2</sup> .....	6,0	4,9	8,5	15,9	18,5	21,2	13,3	11,6	100								
Hombres.....	3,6	2,9	2,6	7,3	14,8	27,4	21,4	20,1	100								
Mujeres.....	8,9	7,4	15,6	26,1	22,9	13,8	3,7	1,6	100								
Funcionarios.....	8,9	1,7	3,5	9,0	13,4	24,0	22,5	17,0	100								
Hombres.....	10,1	1,4	2,9	8,1	12,7	23,9	21,7	18,9	100								
Mujeres.....	—	2,4	7,2	14,1	17,0	24,4	26,6	6,7	100								
Total población activa.....	6,7	4,4	8,8	17,5	22,0	21,2	10,3	9,1	100								
Hombres.....	5,4	2,7	4,1	13,9	23,5	25,5	12,9	12,1	100								
Mujeres.....	9,5	8,5	19,7	25,8	18,6	11,3	4,3	2,2	100								

\* Resultados del microcenso efectuado en abril de 1989. No tiene en cuenta a los 948 000 autónomos de la agricultura ni a los familiares que ayudan a los autónomos en todos los campos económicos, y tampoco a 1 219 000 activos que no dieron datos sobre sus ingresos o que no tenían ingresos. Como activos a jornada completa se entienden los activos con una jornada semanal de más de 26 horas.

<sup>1</sup> Incluyendo aprendices.

FUENTE: Statistisches Bundesamt (Oficina Federal de Estadísticas) y cálculos propios.



menos de 2 200 DM netos, y cerca del 13 % cobraba menos de 1 400 DM. Estableciendo la diferencia en función de los sexos, se observa que las franjas de bajos salarios están ocupadas mayoritariamente por mujeres autónomas. Casi el 60 % de ellas cobraban menos de 2 200 DM netos mensuales.

### 3. La autonomía de equipo como nueva «forma colectiva económica»

El hecho de que en el debate se haya sugerido y se continúe sugiriendo que los denominados autónomos alternativos representan un tipo de autónomo completamente nuevo, no sólo por la forma sino también por el contenido de su actividad, puede atribuirse en gran parte a que los partidarios de esta opinión no han investigado sociológicamente de forma suficiente la totalidad del espectro de los autónomos. Si lo hubieran hecho opinarían lo contrario, y es tesis nuestra que entonces no se habría perdido el «punto arquimediano» del análisis, ahorrándose numerosos errores. Desde una perspectiva más intemporal y desligada de la carrera de los temas de moda, se descubre que muchos de los factores que se consideraron completamente nuevos son estructuralmente viejos conocidos.

No hay nada más permanente que el cambio; para decirlo con Heráclito, «todo fluye». Pero los autores contemporáneos a este movimiento han tenido casi siempre la impresión de que en su caso todo cambiaba con particular rapidez. Sin embargo, observando los fenómenos desde una «atalaya alta» sociológicamente, que permita abarcar un horizonte más amplio, desaparece parte de la excitación que se aprecia con frecuencia en el debate de la época. No es nuestra intención en absoluto opinar que algunos de los factores del movimiento alternativo no suponen una cierta modificación de estilo, pero sí consideramos una exageración idealizar dichos estilos como tipo «alternativo» básico, concepto en el que se mete todo lo que aparece como algo distinto, aun como mera figuración.

El fenómeno que aquí discutimos no supone en mi opinión mutación alguna en la vida laboral, sino que constituye sobre todo una señal de las modificaciones producidas en las características socioculturales o político-ideológicas. En el campo económico práctico nos encontramos con modificaciones exclusivamente graduales, que nos permiten hablar fundamentadamente de una «economía alterna-

tiva». El hecho de que se hayan extraído otras conclusiones se debe probablemente a disonancias cognitivas que podemos entender desde un punto de vista sociológico: era tradición calificar políticamente de conservadores a empresarios y pequeños empresarios. Esta tendencia ha sido confirmada por diversos estudios, si bien éstos apenas han tenido resonancia en Alemania; así, trabajos efectuados en diversos países muestran la misma dirección, esto es, observan el conservadurismo dominante y profundamente enraizado de los pequeños comerciantes y empresarios. Por ejemplo, desde una perspectiva histórica se han atribuido a los trabajadores autónomos actitudes y pautas de comportamiento que colaboraron al éxito del nacionalsocialismo alemán (Bloch, 1962; Lipset, 1959; Hamilton, 1966). Un estudio efectuado en EE UU sobre «Small Businessmen, Political Tolerance, and Support for McCarthy» (Trow, 1958) ha reflejado el conservadurismo de los pequeños comerciantes en ese país (véase Bell, 1989, por lo que respecta a Canadá).

En los últimos veinte años, los estudios de Bechhofer y Elliot (1978) y de Aldrich *et al.* (1986) han tratado empíricamente la cuestión de las «mentalidades» (Geiger, 1967) de los pequeños comerciantes. Bechhofer y Elliot llevaron a cabo su investigación en una ciudad escocesa a finales de los años sesenta, mientras que el trabajo de H. Aldrich *et al.* consistió en un estudio de repetición ampliado a diversas ciudades inglesas y escocesas. Por lo general, los resultados de la investigación repetida y ampliada fueron similares a los del estudio antecesor. En ambos estudios se entrevistaban a pequeños empresarios autónomos (*small shopkeeper*, que empleasen como máximo a 3 asalariados a jornada completa ó 6 a jornada parcial), con el objetivo de obtener información sobre sus ideas politicoculturales. Los resultados fundamentales fueron resumidos por Bechhofer y Elliot de la manera siguiente: los *shopkeeper* (de su estudio) se hallaban muy próximos al partido conservador, si bien su apoyo no era entusiasta y tampoco desarrollaban una actividad política digna de mención. Una parte considerable de estos autónomos procede ya de un ámbito familiar de *shopkeeper*, y los otros de un amplio espectro de diversas procedencias sociales. Su decisión por establecerse dentro del mundo del pequeño comercio se hallaba muy vinculada a una «visión del mundo individualista». También desde un punto de vista político el *small shopkeeper* es muy «individualista». Ello corresponde a su ideología económica, que propaga la libertad de empresa y la importancia del esfuerzo personal. Por último, estos *small shopkeeper* soñaban con el ascenso social: quien trabaja duro

tiene también la posibilidad de ascender más en la escala social. Si bien muchos eran realistas y reconocían los grandes esfuerzos que para ello hace falta, su actitud era optimista con respecto a la esperanza de que sus hijos pudieran alcanzar un mayor estatus profesional mediante la adecuada formación.

Durante su estudio de repetición efectuado unos diez años más tarde, Aldrich *et al.* no pudieron confirmar estos últimos resultados, esto es, la actitud general de optimismo sobre las posibilidades de un ascenso social. En su opinión, estas tendencias dependen de las condiciones particulares de la ciudad en concreto, y con las posibilidades económicas que ofrece. Por lo demás, esta segunda investigación produjo resultados similares a la primera: los *small shopkeeper* se revelaron de nuevo como próximos al partido conservador, consideran que su propiedad es el resultado de su trabajo, y sus características comunes principales son sus oposiciones: *anti-labour, anti-collectivist, anti-bureaucratic, anti-big, anti-organization —a kind or right wing anarchism.*

Consecuentes con la paradójica lógica de su situación, en definición de Aldrich *et al.*, no militan particularmente en ningún partido político en persecución de objetivos «suprarregionales». Su tendencia a votar a los conservadores no es tanto resultado de una aprobación sin reparos de esta política sino que corresponde más bien a la orientación del «mal menor». Sin embargo, a escala política municipal desempeñan un papel mucho mayor y más activo.

Todos los indicios y otras especulaciones bien informadas hacen suponer que los resultados de una investigación comparable y en el mismo período de tiempo efectuada en otros países occidentales hubieran sido similares, o que al menos no habrían diferido en gran medida de los citados. Pero es precisamente en el curso de la última década cuando este panorama ha podido cambiar, con la entrada en este sector de los denominados autónomos alternativos. Dada la evolución específica político-cultural de los años setenta y simultáneamente la sucesiva «saturación» de algunos mercados laborales dominados por las titulaciones académicas (en particular de letras y ciencias de la educación), podría considerarse que se han abierto nuevas vías atractivas para el trabajo autónomo, las cuales no sólo han aportado nuevos aires sino también nuevos tonos culturales al pequeño empresariado. Ello resulta de importancia sociológica cultural y urbana debido a que estas personas portadoras de nuevos o distintos valores culturales habrán erosionado o roto el conservadurismo (arriba tematizado o supuesto) del *small business* en las ciuda-

des. Diversos factores permiten suponer que se ha producido o se está produciendo una pluralización de las culturas políticas entre los pequeños comerciantes y que conservan una herencia cultural que difiere del patrón conservador <sup>6</sup>.

Pero estas actitudes culturales, en nuestra opinión, no equivalen *a priori* a una economía alternativa en la práctica. Ya la misma obligación de aceptar las reglas del mercado pone a los denominados autónomos alternativos dentro de una lógica específica de intereses económicos que no equivalen exactamente a ciertas nuevas actitudes culturales y políticas, y que llegan a competir con ellas, tal y como M. Weber (1972, pp. 204 ss.) ha descrito en general. Se produce un conflicto obligado —latente o manifiesto— entre «lo económico» y «lo social», lo que acaba conduciendo, al menos a breve o largo plazo, a una desvinculación relativa de ambas esferas. Dentro de «lo económico» puede «lo social» tener un lugar, pero sólo cuando respete los márgenes impuestos por los imperativos económicos, de suerte que «lo social» sólo puede constituir como máximo un factor complementario a «lo económico». Con frecuencia, el comportamiento correspondiente a un amor cristiano al prójimo deja paso a un «amor al extraño» de características extraeconómicas (M. Scheler).

Es problemático y erróneo sociológicamente adoptar un simple esquema de buenos y malos que represente por un lado a la economía capitalista «dominante» y por otro a la economía «alternativa» como supuesto enclave de la libertad, igualdad y pureza. El error habitual que se ha producido con frecuencia en el debate consiste en comparar el carácter económico de las creaciones de colectivos etiquetadas de «alternativas» con las organizaciones empresariales típicamente capitalistas y más bien de gran tamaño, en las que se efectúa trabajo asalariado y además disponen de diversos niveles jerárquicos. Sería más lógico comparar estos colectivos con las formas tradicionales organizativas del pequeño comercio, ya que en ellas trabajan más de 1 000 000 de autónomos sin asalariados fijos. Por ejemplo, casi un 50 % de todos los autónomos de la RFA no dispone de asalariados y trabajan solos o con compañeros y/o con el apoyo laboral de sus familiares, sin que este grupo en su totalidad haya jamás recibido la etiqueta de «alternativo». Así pues, quien vea las diferencias específicas de las operaciones económicas entre los denominados autónomos alternativos y las «empresas grandes res-

<sup>6</sup> A este respecto la estrategia de la investigación debiera utilizar los muy fundamentados trabajos empíricos de Daheim (véase 1967) de los años sesenta.

tantes», equiparando éstas a la gran industria (pensemos en Volkswagen, BASF, IBM o Siemens), sólo tendrá razón de manera tautológica, en el sentido de que «lo pequeño» no es «lo grande». Estos nuevos empresarios, que se hacen autónomos individualmente o en pequeños grupos de 2, 3, 4 ó algunas personas más como pequeña empresa, no disponen en realidad de oportunidad ninguna para preguntarse si no sería mejor fundar una «auténtica empresa capitalista», al igual que numerosas creaciones de empresas de una sola persona que se efectúan por «necesidad» y en las que la familia suele apoyar al creador. Debido a diversos cambios sociales, lo que durante mucho tiempo perteneció en exclusiva a la empresa familiar está siendo complementado y en parte sustituido por creaciones colectivas de pequeñas empresas. Pero a este nivel del debate, la particularidad de la pequeña empresa no presenta nada especialmente «alternativo», y por supuesto no en su sentido enfático. Hacerse autónomo constituye una alternativa profesional referente al trabajo asalariado o el paro tanto para las creaciones de empresa «individuales masculinas» como «individuales femeninas», o para las creaciones de colectivos. Pero, como hemos indicado anteriormente, el itinerario biográfico de cada profesional hacia el trabajo autónomo no constituye en absoluto un fenómeno nuevo, sino que es tan viejo como el capitalismo.

Un tema particular dentro del debate sobre los autónomos «alternativos» y la economía «alternativa» es el de los componentes de la producción supuestamente alternativa. Algunos de los argumentos clave utilizados en el debate: la producción se orienta hacia el valor de uso y los productos de la economía alternativa son «ecológicos y útiles» (véase más arriba). Nuestra tesis, por el contrario, afirma que el fenómeno aquí debatido es en gran medida un producto de ciertos autores que han «teorizado» con escasa visión. A partir de la observación de que sucede algo «nuevo» se efectúa una abstracción que permite fijar apresuradamente y ajustar semánticamente el concepto. Y, como ya indicó Max Weber (1972, p. 23) en otro contexto, «una definición aparentemente inútil y “forzada” de estos hechos [...] constituye un ejemplo de que lo “evidente” [lo claramente acostumbrado] es sobre lo que menos suele “reflexionarse”». Mis objeciones contra esta tópica «hipótesis social», que no encuentra fundamento empírico suficiente, se sitúan en 3 niveles:

*Primero:* No todo lo que se considera «economía alternativa» corresponde a las definiciones formuladas en la bibliografía.

*Segundo:* En los casos en los que sí puede aceptarse una correspondencia, no se observa con frecuencia un tipo de operación económica exclusiva que permita separar claramente una economía alternativa de una economía tradicional en las pequeñas empresas.

*Tercero:* En los casos en los que las dos primeras objeciones no pueden aplicarse, surge la pregunta de si no nos hallamos ante una forma económica «alternativa» que constituya simplemente una innovación dentro de la economía clásica nacional.

*Sobre 1:* Por una parte, los estudios sobre la economía «alternativa» siempre indican una «orientación ecológica» de la producción, mientras que por otra podemos observar que una tercera o cuarta parte de las empresas (según la fuente consultada) pertenecen al sector de hostelería. En este caso podemos decir que no se vende producto nuevo alguno ni algo extraordinariamente «ecológico» o «útil», sino que sobre todo se consumirán las diferentes formas de alcohol diluido que se venden en los bares desde hace generaciones. Si se comparan estas sencillas características con las definiciones de empresas «alternativas» (véase más arriba), en las que se afirma por ejemplo que los principios de estas empresas son la orientación hacia mercados locales y la creación de un vínculo comunicativo entre productores y consumidores, estos (pretenciosos) rasgos definitorios aparecen como formulaciones sociológicamente absurdas, en las que a fin de cuentas no hacen más que describirse las características (y condiciones básicas) habituales de gran parte de las pequeñas empresas<sup>7</sup>.

Así por ejemplo, la hostelería compone una parte considerable del campo económico del que nos estamos ocupando. Ya ello demuestra claramente que se hacen pasar algunos hechos por un aro teórico demasiado estrecho: cuando 3 maestros en paro abren un bar, podríamos hablar también de una cooperativa de producción, si bien dentro del sector de servicios. Y si el fenómeno fuera muy corriente, se podía hablar de un nuevo movimiento de cooperativas, a lo que no se han resistido algunos autores (véase un buen ejemplo: Bierbaum, Riege, 1985, 1989)<sup>8</sup>. Dado este ensalzamiento semántico

<sup>7</sup> Por ejemplo, quien experimente un deseo a corto plazo de una cerveza recién escanciada en un local público, no efectuará un pedido por correo sino que se dirigirá lógicamente a un café con el ambiente cultural que prefiere.

<sup>8</sup> Este concepto de «nuevo movimiento de cooperativas» se utiliza precisamente como sinónimo de «economía alternativa». Sin embargo, en realidad, la cifra de cooperativas (oficiales) está más bien disminuyendo. En 1982 existían así y todo unas

(puesto que el concepto de «cooperativas» tiene habitualmente dentro de la cultura académica una connotación de autogestión, democracia, antiestatalismo, anticapitalismo, etc.), un partidario de la Ley Seca podría perfectamente por ejemplo denunciar al colectivo como asociación organizada de autónomos con pretensiones académicas y que actúan como traficantes de drogas legales por encargo y a comisión de los grandes consorcios y sus filiales (los fabricantes de cerveza)<sup>9</sup>. Al menos está fuera de toda duda que en este campo no se comercia con productos perfectamente «ecológicos» y «útiles social y ecológicamente», y que en resumidas cuentas este segmento del mercado no es esencialmente nuevo ni puede diferenciarse en un sentido específico como «alternativo».

*Sobre 2:* En los casos en los que los productos y las características de la producción de los autónomos «alternativos» se ajustan a las diversas definiciones, podemos apreciar que mucho de lo que se afirma ya existía antes bajo varias formas. Hace ya mucho tiempo que la abundante bibliografía se ocupa del tema de la ética económica (si bien este tema en nuestra época experimenta un enorme apogeo), cuanto menos desde Max Weber y su obra (1905) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (a la que nos referiremos como Weber, 1984), analizando sobre todo las numerosas correspondencias y modificaciones morales de la ideología económica «capitalista pura». Desde un principio han existido racionalismos y estilos de las operaciones económicas no directamente reconciliables con la

---

11 000 cooperativas con un número de socios (incrementado) de 13,5 millones. Pero las cooperativas de producción dentro de ellas tienen una importancia tan mínima que en un artículo de análisis general sobre el movimiento cooperativo de la RFA ni siquiera se las cita, «dado que no son en absoluto relevantes en cuanto a número, cifras de socios, potencia económica y duración» (Wiemeyer, 1985, pp. 93 ss.). Sobre la importancia de las cooperativas dentro de la estructura de centros de trabajo y fábricas en Alemania en los últimos cien años, véase Stockmann, 1987, pp. 119 ss. También Döse et al., 1990, pp. 152-65, sobre la cuestión de la relación entre características económicas y forma jurídica.

<sup>9</sup> No discutiremos aquí la nocividad del alcohol o de la nicotina, pero es un hecho comprobado que, por ejemplo, son numerosas las cafeterías que presentan una mayor concentración tóxica que numerosos centros productivos de la industria química. «Un cigarrillo encendido [...] es una pequeña fábrica química en la que de 1 000 a 6 000 sustancias altamente tóxicas producen numerosas reacciones, dando lugar a carcinógenos, nitrosaminas, DDT, arsénico, cadmio, benzopireno, monóxido de carbono, formaldehído, ácido sulfúrico, etc.» (*Die Zeit*, 1 de abril de 1988). No olvidemos que el cáncer de pulmón, provocado sobre todo por el consumo de tabaco, sigue incrementando su frecuencia.

teoría del *homo economicus* (véanse ya Sombart, 1973 y 1927; Mannheim, 1930; Parsons, 1940; Weddigen, 1951; Tenbruck, 1968; Schmölders, 1979; Elster, 1987; Friedland/Robertson, 1990; Granovetter, 1990). Dentro de la tematización del trabajo autónomo «alternativo», se han dado *volens volens* nuevas conceptualizaciones a muchas cosas que ya existían hace tiempo, lo que sugiere falsamente la aparición de un fenómeno completamente nuevo<sup>10</sup>.

*Sobre 3:* Por último, en los (pocos) casos en los que la hipótesis teórica concuerda con la realidad económica y no existen tampoco «predecesores» dentro de la economía «tradicional», ello quiere decir en mi opinión que se ha producido una innovación dentro de la economía nacional que no supone ninguna «contraeconomía alternativa», sino que constituye un componente de pleno derecho de la economía. Podemos observar a este respecto un interesante y conocido fenómeno, al que ya se refirió Adam Smith (1923) al exponer su pensamiento básico sobre la invisible mano del mercado, que guía a los competidores hacia el bien aun cuando piensen que sólo están persiguiendo sus propios intereses. Incluso cuando los individuos rechazan probablemente el principio organizativo capitalista de una economía de mercado, si pretenden mantenerse a largo plazo como autónomos, tendrán que ofrecer en dicho mercado productos y prestaciones que sean «comercializables». Y al llenar nuevas lagunas del mercado, cumplen una doble función, ya que estas empresas sirven tanto a la sociedad en su conjunto como a aquellos que rechazan ésta. Así, una parte de los que crean estas empresas pueden, sin duda, rechazar la forma organizativa de la empresa tradicional; pero simultáneamente están descubriendo nuevas vías de organización social de la producción y nuevos mercados, y representan por tanto la continuidad del empresariado dentro de la sociedad.

---

<sup>10</sup> Las anteriores Reformhaus (tiendas macrobióticas en Alemania, NdT) cambian su nombre por el de tiendas ecológicas «alternativas», aun cuando sus existencias son prácticamente idénticas. A nadie se le ha ocurrido calificar de autónomo «alternativo» a un chatarrero. Sin embargo, cuando algunas personas jóvenes y con otra cultura política se dedican en grupo al trabajo de chatarreros, la moda les bautizará rápidamente con el nombre de colectivo de reciclaje «alternativo».

#### 4. Resumen, reflexiones adicionales y conclusiones

El objetivo del presente estudio es el de volver a enfrentarse a comienzos de nuestra década con el debate sobre los autónomos «alternativos» y el «nuevo» movimiento de cooperativas que se produjo en los años ochenta con gran apasionamiento y sus correspondientes esperanzas políticas, cuestionando sociológicamente las esencias y los errores teóricos del mismo. La mayor parte de las opiniones representadas partían y siguen partiendo (en los casos de aquellos que siguen perteneciendo al por entonces numeroso grupo de autores comprometidos) de premisas falsas. De dichas premisas se obtienen conclusiones que, si bien pueden reconstruirse, no pueden aceptarse. El problema cardinal de numerosas de las posiciones que aquí criticamos es que no han registrado empíricamente, ni por tanto reflejado teóricamente, el hecho de que siempre ha existido una pequeña empresa con sus correspondientes características productivas y que el supuesto nuevo fenómeno debe debatirse teniendo en cuenta este hecho. No rebatimos en absoluto el que se hayan incrementado las creaciones de colectivos, sino que consideramos precisamente que éste es el eje central de la presente argumentación. En el amplio campo de la pequeña empresa, los colectivos autónomos no están sustituyendo a la tradicional empresa familiar, sino que la están complementando. Es aquí donde deben aplicarse los análisis sociológicos.

Mucho de lo que se etiqueta como «economía alternativa» puede clasificarse de *invención* de teóricos, en el sentido de hipótesis social. Ello puede observarse ya en el hecho de que una gran parte de los autónomos denominados «alternativos» no se consideran a sí mismos «alternativos». Dentro de la esencia sociológica, lo observado como «nuevo» constituye un fenómeno *cultural*: si anteriormente el empresariado era en su mayoría de derechas, hoy en día nos encontramos con que algunas franjas del mismo son de izquierdas o ecologistas. Cuando la «marcha a través de las instituciones» llegó a sus límites, algunos de los que habían pasado por un filtro cultural específico optaron por la vía del empresariado, creando en la mayor parte de los casos pequeñas empresas. Pero, en la práctica, tienen que operar económicamente como los demás: *Pecunia non olet*. Habrá que esperar para ver si a largo plazo su actuación económica puede compaginarse racionalmente con los (supuestos) nuevos va-

lores culturales. ¿No será posible que se trate en la práctica simplemente de individuos que no solamente comercian o tienen que comerciar como tenderos sino que se comportan además como ellos (aunque con otros ropajes), en el sentido coloquial de la palabra? ¿No dará esto quizá lugar a la formación de una variante menos rígida y «más abierta» de la pequeña burguesía? <sup>11</sup>.

Más allá de la esporádica excitación vinculada a las modas temáticas de las ciencias sociales, el fenómeno de las creaciones colectivas, cada vez más frecuentes en los últimos años, aparece en su esencia sociológica no tanto como mutación (como «contraeconomía») sino como simple modificación de la vida económica, que se adapta con nuevas características a los nuevos tiempos, sin que los participantes sean completamente conscientes de ello. Si ello se considerase con mayor atención, se desvanecería el énfasis que algunos autores han puesto o aún ponen en estos autónomos «nuevos», apareciendo como un fenómeno mucho más conocido de lo que se supone. Con la pérdida secular de importancia de la familia como institución, el trabajo autónomo vinculado a lazos familiares ha perdido su atracción o su carácter de oportunidad realista para numerosas personas. Hace años era habitual abrir un negocio con el cónyuge o con los hermanos, en el que también podría integrarse a los propios hijos o a los padres. Ello ayudaba, por una parte, a disponer de una fuerza de trabajo propia numerosa y de coste casi mínimo, creando, por otra parte, una estructura colectiva normatizada socialmente que permitía solucionar mejor las complejidades del entorno. En la medida en la que los lazos familiares han perdido, hasta cierto punto, la importancia vital y la fuerza de integración que tenían, otras creaciones colectivas han ganado en presencia <sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Para nuevos hallazgos empíricos sobre el tema «pequeña burguesía», véase S. Kudera *et al.* (1988). Sobre el concepto y la historia del concepto de *pequeñoburgués*, véase Jung (1982) y Franke (1988); sobre los aspectos históricos, Stürmer (ed. 1979), Glaser (1985), Haupt (ed. 1985) y Lenger (1988).

<sup>12</sup> Las diversas funciones solidarias materiales o inmateriales de la familia (véanse Glatzer/Bergerschmitt, ed. 1986; Diewald, 1989), hasta hoy menospreciadas pero importantes incluso desde la perspectiva de oportunidades de trabajo (véase Griego, 1987), se han transferido parcialmente y modificado con respecto a la creación de una empresa propia, o se presentan de una forma nueva en ambientes sociales y generacionales específicos (tal es nuestra tesis). En este contexto pueden utilizarse argumentos de la sociología de la familia con nuevas palabras para explicar el tema de la «autonomía de colectivo», haciendo referencia directa a la continuidad de la institución de la familia y sus cambios (véase Nave-Herz, 1988) y ofreciendo a la vez un atractivo nexo con los debates sobre las formas y los grados de individualización.

Las creaciones colectivas no familiares son hoy una forma más habitual de entrada al trabajo autónomo e incluso pueden calificarse de funcionales desde un punto de vista económico, si tenemos en cuenta que suponen una reducción de obstáculos para el funcionamiento de la pequeña empresa. Sus ventajas consisten en una relativa minimización de costes, un incremento de la gama de servicios y ofertas y el apoyo psicosocial mutuo, que permite sortear los factores imponderables objetivos de la actuación empresarial mejor que en el caso de un empresario aislado. Considerando, pues, este fenómeno desde un punto de vista más atemporal, se desvanece el aura prestada a los supuestos alternativos autónomos, según la cual éstos constituían las primeras nubes de la tormenta que se abatía sobre el capitalismo tradicional; su metáfora sería más bien la de una brisa que simplemente aporta aire fresco a principios organizativos tradicionales, superados en parte y que quizá no resulten ya del todo adecuados dentro de algunos sectores de la economía capitalista.

Una sociología desvinculada en principio de ambiciones políticas y que sea por tanto capaz de *anteponer* a la pregunta normativa «¿cómo debe ser?» la cuestión analítica y de observación «¿cómo es?», no puede dejar sin criticar el estilo aprobatorio de algunos «teóricos de lo alternativo», como han hecho numerosos autores. La relativa autonomía de la práctica económica frente a las actitudes culturales es un hecho que sólo queda oculto<sup>13</sup> para aquellos que consideran la economía «alternativa» como algo particular, separado y dotado de una nueva gramática social y económica. Pero ello es *de facto* una nueva ideología de la pureza. Por tanto, el objetivo de «alternativo» unido al concepto de autonomía económica es confuso. En total, muchas de las intervenciones producidas en el debate son producto de una esporádica excitación que a más tardar dentro de algunos años podrá considerarse como moda de épocas pasadas,

Si se toma en cuenta la fórmula de «ampliación a amigos y conocidos de la red de apoyo familiar» (Lüschen, 1988, p. 168), como se formula en la bibliografía, se tras-  
cendería en este tema sociológicamente.

<sup>13</sup> La desvinculación de las actitudes culturales y la operación económica en la práctica refleja en principio una incongruencia entre las ideas y el comportamiento, que hasta la fecha ha constituido sobre todo el campo de investigación del *marketing* para empresas. Con respecto a la vida económica, ello quiere decir que el comportamiento económico y la expresión cultural pueden tener numerosas relaciones y no tienen por qué unificarse: pocos librerías leerán hoy en día los libros que venden, y una orquesta de baile no ha de tener por fuerza ganas de bailar.

si es que no se considera ya. Las diferentes interpretaciones de la cuestión «¿cómo es?» no tiene por qué producir disonancias en la respuesta al «¿cómo debe ser?».

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrich, H.; Zimmer, C., y Jones, T., «Small Business Still Speaks with the Same Voice: a Replication of the Voice of Small Business and the Politics of Survival», *The Sociological Review*, núm. 34, 1986, pp. 334-356.
- Alteköster, E., «Chancen und Probleme des alternativökonomischen Sektors», pp. 125-148, en F. Beckenbach, *et al.* (comps.), *Grüne Wirtschaftspolitik*, Colonia, Kiepenheuer and Witsch, 1985.
- Baethge, M., «Arbeit, Vergesellschaftung, Identität-Zur -zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit», *Deutscher Soziologentag*, 25, 1990.
- Bechhofer, F., y Elliot, B., «The Voice of Small Business and the Politics of Survival», *The Sociological Review*, núm. 22, 1978, pp. 57-88.
- Bell, E., «The petite bourgeoisie and Social Credit: A Reconsideration», *Canadian Journal of Sociology*, núm. 14, 1989, pp. 45-64.
- Berger, J.; Domeyer, V.; Funder, M., y Voigt-Weber, L., *Alternativen zur Lohnarbeit? Selbstverwaltete Betriebe zwischen Anspruch und Realität*, Bielefeld, AJZ, 1985.
- Beywl, W.; Brombach, H., y Engelberg, M., *Alternative Betriebe in Nordrhein-Westfalen*, Düsseldorf, MAGS, 1984.
- Bierbaum, H., y Riege, M., «Die neue Genossenschaftsbewegung. Versuch einer politisch-ökonomischen Bestimmung», pp. 7-26, en *idem*, (comps.), *Die neue Genossenschaftsbewegung. Initiativen in der BRD und in Westeuropa*, Hamburgo, VSA, 1985.
- Bierbaum, H., y Riege, M., *Selbsthilfe, Genossenschaften, Vergesellschaftung. Der Beitrag von Selbsthilfe und neuen Genossenschaften für gesellschaftliche Reformpolitik*, Hamburgo, VSA, 1989.
- Bloch, E., *Erbchaft dieser Zeit* (orig. 1935), Francfort, Suhrkamp, 2.ª ed., 1962.
- Bögenhold, D., «Professionalisierungs- und Deprofessionalisierungstendenzen im Widerstreit - Die Freien Berufe in den Dienstleistungsmärkten», pp. 95-113, en W. Littek; U. Heisig, y H. D. Gondek (comps.), *Dienstleistungsarbeit*, Berlín, Sigma, 1991.
- Bögenhold, D., y Staber, U., «The Decline and Rise of Self-Employment», en *Work, Employment and Society*, vol. 5, núm. 2, 1991.

- Brand, K. W.; Büsser, D., y Rucht, D., *Aufbruch in eine andere Gesellschaft. Neue soziale Bewegungen in der Bundesrepublik*, Francfort y Nueva York, Campus, 1983.
- Cyprian, R.; Kaiser, M., et al. (comps.), «Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung», núm. extra 15, *Schattenwirtschaft, Alternativökonomie*, Nuremberg, IAB, 1989.
- Daheim, H., «Ausbildung und Berufsorganisation als Bedingungen des wirtschaftlichen Erfolges von Kleinunternehmern», *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, núm. 19, 1967, pp. 24-51.
- Diewald, M., «Der Wandel von Lebensformen und seine Folgen für die soziale Integration», informe, Wissenschaftszentrum Berlin, 1989.
- Döse, A.; Höland, A., y Schallhöfer, P., «Neue Formen und Bedingungen der Erwerbsarbeit - Das Rechtsmodell der Arbeit im Entwicklungsdruck, Forschungszwischenbericht», Universität Bremen, mimeografiado, 1990.
- Elster, J., *Subversion der Rationalität*, Francfort y Nueva York, Campus, 1987.
- Franke, B., *Die Kleinbürger. Begriff, Ideologie, Politik*, Francfort y Nueva York, Campus, 1988.
- Friedland, R., y Robertson, A. F. (comps.), *Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society*, Nueva York, De Gruyter, 1990.
- Geiger, T., *Die soziale Schichtung des Deutschen Volkes* (orig. 1932), Stuttgart, Enke, 1967.
- Glaser, H., *Spießler-Ideologie. Von der Zerstörung des deutschen Geistes im 19. und 20. Jahrhundert und dem Aufstieg des Nationalsozialismus* (orig. 1964), Francfort, Fischer, 1985.
- Glatzer, W., y Berger-Schmitt, R. (comps.), *Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe. Die alltäglichen Leistungen der Familien und Haushalte*, Francfort y Nueva York, Campus, 1986.
- Gretschmann, K., *Wirtschaft im Schatten von Markt und Staat. Grenzen und Möglichkeiten einer Alternativökonomie*, Francfort, Fischer, 1983.
- Grieco, M., *Keeping it in the Family. Social Network and Employment Change*, Londres y Nueva York, Tavistock, 1987.
- Grottian, P., y Kück, M., «Modell Berlin: 10 000 neue Arbeitsplätze im Selbsthilfe- und Alternativbereich», pp. 128-144, en M. Bolle, y P. Grottian (comps.), *Arbeit schaffen-jetzt!*, Reinbek, Rowohlt, 1983.
- Hamilton, R. F., «The Marginal Middle Class: A Reconsideration», *American Sociological Review*, núm. 31, 1966, pp. 192-199.
- Haupt, H. G. (comp.), *Die radikale Mitte. Lebensweise und Politik von Klein- händlern in Deutschland seit 1848*, München, 1985.
- Heider, F.; Mevissen, M., y Bluem, B., *Fast wie im wirklichen Leben*, Gies- sen, Focus, 1988.
- Hollstein, W., *Die Gegengesellschaft. Alternative Lebensformen* (orig. 1979), Bonn, Neue Gesellschaft, 4.ª ed., 1981.

- Holstein, W., y Penth, B., *Alternativprojekte. Beispiele gegen die Resignation*, Reinbek, Rowoldt, 1980.
- Huber, H. (comp.), *Anders arbeiten-anders wirtschaften*, Francfort, Fischer, 1979.
- Huber, J., *Wer soll das alles ändern?*, Berlín, Rotbuch, 1980.
- Jäger, W., y Riemer, D., *Aufwertung der Arbeit? Alternative Arbeitsformen und Wandel der Industriearbeit*, Opladen, Leske and Budrich, 1987.
- Jung, D., *Vom Kleinbürgertum zur Mittelschicht. Analyse einer Sozialmentalität*, Saarbrücken, Die Mitte, 1982.
- Kreutz, H.; Fröhlich, G., y Maly, H. D., *Eine Alternative zur Industriegesellschaft? Alternative Projekte in der Bewährungsprobe des Alltags*, Nuremberg, IAB, 1985.
- Kreutz, H.; Bacher, J., y Fröhlich, G., *Alternative Projekte zwischen Fortschritt und Anpassung*, Nuremberg, IAB, 1989.
- Kück, M., «Zur Professionalisierung alternativer Projekte», pp. 180-190, en R. Brun (comp.), *Erwerb und Eigenarbeit. Dualwirtschaft in der Diskussion*, Francfort, Fischer, 1985.
- Kudera S., et al., «Empirische Befunde zur Kleinbürgerlichkeit heute, DFG-Abschlußbericht», München, mimeografiado, 1988.
- Kuhn, T. S., *The Structure of Scientific Revolutions*, Chicago University Press, 1970.
- Lakatos, I., y Musgrave, A. (comps.), *Kritik und Erkenntnisfortschritt*, Braunschweig, Vieweg, 1974.
- Lea, S. E. G.; Tarpay, R. M., y Webley, P., *The Individual in the Economy*, Cambridge (Mass.), Cambridge University Press, 1987.
- Lenger, F., *Sozialgeschichte der deutschen Handwerker seit 1800*, Francfort, Suhrkamp, 1988.
- Lipset, S. M., «Der "Faschismus", die Linke, die Rechte und die Mitte», *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, núm. 11, 1959, pp. 491-444.
- Lutz, B., *Der kurze Traum immerwährender Prosperität: Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*, Francfort y Nueva York, Campus, 1984.
- Lüschen, G., «Familial-verwandtschaftliche Netzwerke», pp. 145-172, en R. Nave-Herz (comp.), *Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart, Enke, 1988.
- Luxemburg, R., *Die Akkumulation des Kapitals* (orig. 1913), Francfort, Neue Kritik, 4.ª ed., 1970.
- Mannheim, K., «Das Problem der Generationen», *Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie*, núm. 7, 1928/29, pp. 157-185, 309-330.
- , «Über das Wesen und die Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgsstrebens», *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, núm. 63, 1930, pp. 449-512.
- Müschen, K., *Lieber lebendig als normal! Selbstorganisation, kollektive Lebensformen und alternative Ökonomie*, Bensheim, paed.-extra, 1982.

- Nave-Herz, R., «Kontinuität und Wandel in der Bedeutung, in der Struktur und Stabilität von Ehe und Familie in der Bundesrepublik Deutschland», pp. 61-94, en *idem* (comp.), *Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart, Enke, 1988.
- Parsons, T., «The Motivation of Economic Activities», *Canadian Journal of Economics and Political Science*, núm. 6, 1940, pp. 187-203.
- Personn, Ch., y Tiefenthal, O., *Bedingungen und Strukturen alternativer Ökonomie*, Nuremberg, IAB, 1986.
- Scheler, M., *Wesen und Formen der Sympathie. Phänomenologie und Theorie der Sympathiegefühle* (orig. 1913), Francfort, Schulte-Bulmke, 5.ª ed., 1948.
- Scheuch, E. K., «Wie gut sind unsere Hochschulen?», *Soziologie*, 1990, pp. 73-90.
- Schmölders, G., *Verhaltensforschung in Wirtschaftsleben*, Reinbek, Rowohlt, 1979.
- Schwendter, R., «Alternative Ökonomie. Geschichte, Struktur, Probleme», en *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitschrift, «Das Parlament»*, B 26, 1989, pp. 41-53.
- Smith, A., *Eine Untersuchung über Natur und Wesen des Volkswohlstandes* (orig. 1776), 3 vols., Jena, Gustav Fischer, 3.ª ed., 1923.
- Sombart, W., *Der Bourgeois* (orig. 1913), Múnich y Leipzig, Duncker and Humblot, 3.ª ed., 1923.
- , *Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus* (orig. 1927), vol. 3: *Der moderne Kapitalismus*, Múnich, 1987.
- Stockmann, R., *Gesellschaftliche Modernisierung und Betriebsstruktur*, Francfort y Nueva York, Campus, 1987.
- Stürmer, M. (comp.), *Herbst des alten Handwerks*, Múnich, DTV, 1979.
- Tenbruck, F. H., «Die Rolle der Wirtschaftsgesinnung in der Entwicklung», *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, núm. 124, 1968, pp. 569-585.
- Trow, M., «Small Businessmen, Political Tolerance, and Support for McCarthy», *American Journal of Sociology*, núm. 64, 1958, pp. 270-281.
- Weber, M., *Wirtschaft und Gesellschaft* (orig. 1921), Tubinga, Mohr, 3.ª ed., 1972.
- , «Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus» (orig. 1905), en *idem*, *Die protestantische Ethik*, vol. 1 (comp. por J. Winckelmann), Gütersloh, Mohn, 1984.
- Weddigen, M., *Wirtschaftsethik*, Berlín, Duncker and Humblot, 1951.
- Wiemeyer, J., «Das Genossenschaftswesen in der Bundesrepublik Deutschland», *WiSt*, núm. 14, 1985, pp. 93-96.

**Resumen.** En esta aportación se vuelve sobre una discusión que estuvo muy de actualidad en los años 80, sobre todo en la República Federal (Alemania): el debate acerca de la economía «alternativa» y los autónomos «alternativos». En aquellos años se dijo que había surgido un nuevo tipo de economía que producía productos social y ecológicamente «útiles», de forma específicamente diferente y que, al mismo tiempo, esto representaba una función pionera encaminada hacia una sociedad «mejor». El argumento central del artículo que nos ocupa expone que dicha discusión partía de premisas erróneas, contrastando los desarrollos supuestamente nuevos observados en la industria familiar con la situación de la industria (capitalista) de las grandes empresas. No se tuvo en cuenta en absoluto que siempre ha habido una pequeña industria con sus respectivas lógicas en la producción de bienes y servicios. Partiendo de la observación de estos detalles específicos, el fenómeno discutido aparece, bajo un punto de vista sociológico, más bien como una modificación gradual dentro de la pequeña industria, y no como una «economía opuesta» (antieconomía). En el transcurso de las diferentes tendencias sociales de fluctuación, segmentación e individuación, han aparecido cada vez más modelos de comunidades cooperativas profesionales y la práctica de fundación de nuevas empresas, junto al lugar habitual de la «pequeña» empresa familiar tradicional.

**Abstract.** This paper goes back to a discussion very much in fashion in the German Federal Republic in the 'eighties over an «alternative» economy and the autonomous «alternatives». At that point people said that there had emerged a new type of economy which was producing socially and ecologically «useful» products in a specifically different form and, at the same time, this meant a pioneer function geared to a «better» society. The central argument of the article in question maintains that this discussion emerged from erroneous premises, contrasting supposedly new developments observed in family industries with the situation in major (capitalist) industries. It was not taken into account that there had always been small industries with their respective logic in the production of goods and services. Using the observation of these specific details as a starting point, the phenomenon in question appears from a sociological point of view as a gradual modification within small industry, and not as an «economy in opposition» (anti-economy). Amid the different social tendencies and fluctuations, segmentation and individualization, there have appeared more and more models of cooperative professional communities and the practice of founding new enterprises, together with the traditional «small» family enterprise.



# Reis

Revista Española  
de Investigaciones  
Sociológicas

## 55

Julio-Septiembre 1991

Director  
Joaquín Arango  
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,  
José F. Tezanos

Redacción y suscripciones  
Centro de Investigaciones Sociológicas  
Montalbán, 8, 28014 Madrid (España)  
Tels. 580 70 00 / 580 76 07

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

Precios de suscripción  
Anual (4 números): 4.000 ptas. (45 \$ USA)  
Número suelto del último año: 1.200 ptas.  
(12 \$ USA)

## CIS

Centro de  
Investigaciones  
Sociológicas

Estrella López Keller  
Distopía. Otro final  
de la utopía

Francisco J. Noya  
Miranda  
Por un situacionismo  
sistémico. La teoría de  
sistemas sociales y el  
análisis institucional en  
el estudio de los nuevos  
movimientos sociales

Benjamin Tejerina  
Montaña  
Las teorías sociológicas  
del conflicto social.  
Algunas dimensiones  
analíticas a partir de  
K. Marx y G. Simmel

David Reher y  
Enriqueta Camps  
Las economías  
familiares dentro de  
un contexto histórico  
comparado

Teresa Rojo  
La sociología ante  
el medio ambiente

Graciela Colombo y  
Alicia Palermo  
El encuentro creativo  
de las madres en su  
vínculo con la escuela

Ignacio Sánchez  
de la Yncera  
Interdependencia y  
comunicación. Notas  
para leer a G. H. Mead

George H. Mead  
La génesis del self  
y el control social

Critica de libros

Datos de opinión

## La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista

Ronald Dore \*

No hay mejor estímulo para una reflexión en profundidad sobre tendencias que el encargo de escribir un prefacio para la reimpresión de un libro publicado por primera vez hace dieciséis años. El artículo que nos ocupa se basa en ese prefacio: el libro en cuestión tenía un título un tanto enfático: *Fábrica británica, fábrica japonesa: Los orígenes de la diversidad nacional de relaciones laborales*.

El debate sobre los orígenes continúa y quedan aún cosas por decir a ese respecto, pero esta nota se va a concentrar más bien en el presente y en el futuro: cómo se los contemplaba en 1973, a qué predicciones dieron lugar mis observaciones de entonces, y qué aspecto ofrecen hoy aquellas predicciones a la luz de los acontecimientos que las siguieron.

A la luz de los acontecimientos que las siguieron y, hay que decirlo, también de las preocupaciones que las siguieron. Parece que

---

*Fábrica británica, fábrica japonesa*, el libro publicado por Ronald Dore en 1973 y editado en castellano recientemente por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, ha sido una obra clave para la comprensión de las pautas de organización industrial y relaciones industriales en Japón.

Con ocasión de la reedición americana, Dore ha preparado un nuevo prefacio que *Sociología del Trabajo* ha considerado importante publicar.

El texto original, «Where we Are Now: Musing of an Evolutionist», se publicó en *Work, Employment and Society*, vol. 3, núm. 4, 1989, pp. 425-426. Se publica con la autorización del editor y del autor. Traducción de Carlos Andrés Gil.

\* Ronald Dore dirige el Centro de Investigación e Industria en Japón y, en Europa, el Imperial College y es profesor adjunto de Ciencias Políticas en el MIT. Otros libros suyos son: *Diploma Disease, Taking Japan Seriously, Flexible Rigidities* y *Shinohata*.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 15, primavera de 1992, pp. 31-61.

1973 fue hace mucho tiempo: la palabra «competitividad» no aparecía en el libro; la sensación de Gran Bretaña de ser una potencia industrial razonablemente próspera apenas se había debilitado seriamente. En el punto número cinco del balance, donde traté de resumir lo que a mi juicio parecían las virtudes y los defectos de las dos formas de organizar el trabajo en la industria de Japón y en Gran Bretaña, puede leerse: «el sistema japonés parece más productivo y más capaz de proporcionar a todos sus miembros un incremento sostenido en los ingresos reales». Pero eso era prácticamente todo lo que el libro decía como comentario al «éxito» japonés o al «declive» británico.

En 1973 parecía natural que el punto de partida no fuera «¿Por qué somos los japoneses tan prósperos?», sino «¿Por qué son tan diferentes?». James Abegglen había provocado un impacto considerable entre los sociólogos industriales con un informe lúcido sobre una fábrica de Sumimoto, que por primera vez puso al corriente al mundo occidental sobre los sistemas de compromiso de por vida y de pagas y promoción en base a la antigüedad (Abegglen, 1958). Aunque tenía cuidado para no dar la impresión de ser un extranjero etnocéntrico y arrogante, parecía estar de acuerdo con lo que entonces era la opinión dominante entre los autores japoneses: opinión que llegó a conocerse como «la tesis de convergencia» (porque suponía que la tecnología acabaría imponiendo un modelo común en todas partes), pero que se podría haber llamado con más exactitud la tesis de la «occidentalización», o incluso de la «anglosajonización». Esta opinión sostenía que el sistema japonés era ineficiente: que tendría que dar paso (el mecanismo de la competencia le obligaría a dar paso) a un sistema genuinamente racional; tendría que acabar implantándose un sistema de tarifa-por-función que pagara a la gente por lo que hacía y no por quién era; un sistema genuinamente contractual que no impusiera cargas extrañas de obligación paternalista sobre el empresario o de lealtad feudal sobre el empleado.

Por lo que se refiere a las razones de por qué persistían estas prácticas ineficientes, había dos opiniones contrapuestas. Unos pensaban que se debía a características culturales enraizadas profundamente: gregarismo principalmente, y deferencia hacia la autoridad, que continuarían resistiéndose al cambio. O si no, que se trataba de una cuestión de atraso cultural: un legado del feudalismo que el tiempo acabaría por desgastar, de la misma manera que el tiempo y las presiones del mercado acabaron por desgastar el paternalismo feudal en la industria británica del siglo XIX.

Yo traté de poner en cuestión los presupuestos subyacentes de ambas explicaciones. En primer lugar, el sistema de empleo japonés no era ineficiente, sino una adaptación comprensible y bastante eficiente a las necesidades de las grandes empresas que empleaban tecnología avanzada. En segundo, el hecho de que Japón tuviera ese sistema y otros no, podía explicarse sólo parcialmente por las preferencias culturales enraizadas o la inercia de las instituciones feudales. Tenía también que ver en gran parte con el hecho de que Japón se había desarrollado tarde. Y en tercero, que los países con un desarrollo tardío pueden salir adelante. Las ventajas del modelo japonés eran tales que nosotros también estábamos empezando a adoptarlas inexorablemente, aunque de una forma lenta y traumática, debido a nuestro bagaje institucional. Nuestras instituciones de relaciones industriales fuertemente atrincheradas se habían adaptado admirablemente a su medio original: a los mercados fluidos de trabajo del capitalismo de las pequeñas empresas del siglo XIX, pero no a un mundo en el que el capital humano se había convertido en un factor más importante que la variedad física. Si tenía que haber convergencia, ésta iba a venir más de nuestra imitación de Japón que a la inversa.

El propósito principal de este trabajo es preguntarnos qué aspecto tienen esas predicciones dieciséis años más tarde. Pero primero voy a centrarme en una cuestión preliminar: ¿Hay algún aspecto importante en la explicación del contraste entre Japón y Gran Bretaña, que no tuviera en cuenta entonces, pero que en retrospectiva pueda verse y nos demos cuenta de que no debía haber sido ignorado?

### Un cuadro más completo

El capítulo 10 del libro intentaba resumir (los economistas dicen ahora «esquematisar») las características contrapuestas de las grandes empresas británicas y japonesas como dos «sistemas» alternativos, dos conjuntos de instituciones, cada una con su propia coherencia interna, el «sistema orientado al mercado» y el «sistema orientado a la organización»<sup>1</sup>. ¿Hasta qué punto era completa la caracte-

<sup>1</sup> También yo incautamente, cosa que después lamentaría, en un momento tildé al sistema japonés de «corporatismo del bienestar», sin prever que pocos años más tarde los sociólogos no harían otra cosa que hablar de corporatismo. El uso que hice

terización de los dos sistemas? Uno o dos años después de que se publicara el libro, intenté resumir sus características contrapuestas, tal y como las había establecido en el capítulo 10, en una tabla esquemática como la siguiente (publicada primero en Dore 1974 y luego revisada, Dore 1979).

### Contrastes entre grandes empresas

Mercado	Organización
Gran movilidad de los trabajadores; el empleado medio cambia de trabajo (volviendo al mercado) cada tres o cuatro años.	Baja movilidad; el empleo de por vida de los trabajadores permanentes está diferenciado institucionalmente del de los trabajadores temporales y los empleados <i>in situ</i> .

del término prácticamente no tenía ninguna conexión con las ideas que animaron esa discusión ulterior. En aquel momento no pensaba en el corporatismo como un sistema extensivo a la sociedad, un «ismo» como el capitalismo o el feudalismo. No era mi intención sugerir que los sistemas japoneses de personal formarían parte de (para usar mi definición corta preferida de «corporatismo») «un conjunto de acuerdos que sustituyen a la negociación entre los grupos de interés y las agencias estatales por, bien los mercados o bien la decisión de asambleas legislativas elegidas que incluyen privilegios para el grupo de interés a cambio de acuerdos para profundizar en lo que se define como intereses públicos» (véase Grouch y Dore, 1989 de próxima aparición).

Al usar el término «corporatismo de bienestar», me limitaba a usar la analogía con el «Estado de bienestar» y a sugerir que el compromiso múltiple en la corporación de sus «miembros» era similar de algún modo al compromiso del ciudadano en el Estado de bienestar (tan diferente de la relación contractual distante del empleo en una empresa británica como del ciudadano en un «estado vigía» de *laissez-faire*). No ayuda a clarificar esta terminología el que «micro-corporatismo» sea una extensión perfectamente legítima del uso convencional del término «corporatismo», cuando se usa para referirse, en efecto, a «una empresa orientada a la organización con un sindicato de empresa» (por ejemplo, una empresa donde el sistema de empleo orientado a la organización se regula por medio de la negociación entre los directivos de la empresa y los representantes sindicales, por contraposición a una empresa sin sindicatos orientada a la organización, como IBM).

«Corporatismo del bienestar» tiene la ventaja, sin embargo, de ser un término menos engorroso que «sistema de empleo orientado a la organización», y el último libro de Lincoln y Kalleberg (1989) puede hacer que se convierta en el término aceptado.

Mercado	Organización
Las pagas y salarios representan un precio de mercado para las funciones específicas; las diferencias reflejan las diferencias del mercado; «igual salario por igual trabajo», el único principio de consistencia dentro de la empresa.	No existe el concepto de precios establecidos por funciones; la consistencia de los principios de determinación de salarios se busca dentro de la organización; esos principios incentivan la antigüedad, la edad y la «excelencia» tanto o más que la función, lo que significa que el salario es un atributo de la persona, no del trabajo.
La formación que mejora el valor de mercado de una persona (una formación en general no específica para la empresa) corre a cargo suyo o al del sector público.	La formación corre a cargo de la empresa, que espera beneficiarse del mejor rendimiento del empleado.
Ingreso en la empresa a todos los niveles.	Ingreso sólo en determinados niveles; los puestos más altos se cubren mediante promoción. La empresa estipula las posibilidades de «carreera» tanto para trabajadores manuales como para los de cuello blanco.
La seguridad social es fundamentalmente responsabilidad del trabajador o del Estado.	Las empresas asumen la responsabilidad de la seguridad y bienestar de los trabajadores.
Los sindicatos buscan reunir a todos los que tienen las mismas cualificaciones que vender en el mercado.	Los sindicatos se basan en las empresas individuales.
Y buscan acuerdos nacionales o regionales que cubran a las empresas del mismo sector.	Y negocian a nivel de empresa, aunque con cierta coordinación entre empresas similares.
Entre las identificaciones secundarias, la identidad profesional de un hombre, su conciencia gremial, su conciencia de clase o su lealtad regional suelen ser más fuertes que su conciencia de pertenencia a la empresa.	Al revés, y las políticas de administración buscan deliberadamente fomentar un sentido de «compromiso» en la empresa.

Mercado	Organización
<p>El propio interés material individual se considera como el motivador más fuerte para trabajar, y además implica:</p> <p>a. uso frecuente de sistemas de pago-por-resultado;</p> <p>b. delimitación clara de las responsabilidades individuales, especialmente de las de los directivos;</p> <p>c. uso de sanciones, en casos extremos de degradación o despido, por falta de cumplimiento de esas responsabilidades individuales;</p> <p>d. y también de competencia interpersonal individual para, p. ej., promoción.</p>	<p>También se espera que los trabajadores estén motivados por un interés de grupo compartido en la prosperidad y prestigio de la empresa, y con este fin:</p> <p>a. los sistemas de pago-por-resultado se basan en el grupo y raramente en la actuación individual;</p> <p>b. y se asignan las responsabilidades (como en las tablas de organización) a sectores y grupos más que a individuos;</p> <p>c. lo infrecuente de las degradaciones y despidos engendra un sentido de seguridad;</p> <p>d. y las oportunidades de competencia interpersonal están limitadas institucionalmente (por la importancia del criterio de antigüedad para la promoción), y la cooperación de grupo favorecida.</p>

### Una dimensión perdida

Hay dimensiones perdidas importantes, dimensiones de las que no fui consciente hasta que leí *La empresa japonesa*<sup>2</sup> de Rodney Clark.

<sup>2</sup> Harvey Leibenstein tiene razón al afirmar que este libro es el mejor de los disponibles en inglés sobre las empresas japonesas, notable por la combinación que hace de una perspectiva antropológica que se sitúa en el lugar de trabajo y la perspectiva de los banqueros en la mesa de negociaciones financieras. (Véase el ensayo de Leibenstein en el volumen editado por Masahiko Aoki, *El análisis económico de la empresa japonesa* [1984]). Abegglen y Stalk (1985), escribiendo también sobre la experiencia práctica en asesoría de dirección, lo ponen útilmente al día en varios importantes aspectos, aunque son un poco parciales a la hora de aconsejar su doctrina de la dirección al rival análisis frío de Clark. Los importantes trabajos de Aoki (el más reciente de ellos, *Información, incentivos y negociación en la economía japonesa* [1988]) va mucho más lejos en la teorización de la empresa japonesa y añade alguna información pertinente, pero no pretenden ser descripciones sistemáticas.

Quizá el mejor modo de resumir lo que falta sea el siguiente<sup>3</sup>:

Se facilita una orientación hacia el mercado cuando:

La definición tanto social como legal primordial de la empresa es como «propiedad de los accionistas». Una empresa puede pasar a manos de cualquiera que pueda convencer a los accionistas (sus miembros) de que les puede hacer ganar dinero.

«Miembros de la empresa» significa «accionistas».

Los directivos, como representantes de confianza de los accionistas, contratan (manteniéndolos a cierta distancia) a los trabajadores que aportan la mano de obra, de la misma forma que hacen contratos con los proveedores de piezas o de servicios.

Satisfacer a los accionistas manteniendo altos los beneficios y los dividendos a corto plazo se convierte en un objetivo dominante. No sólo por obligación formal, sino porque también el miedo a que se produzcan adquisiciones si los bienes se devalúan da motivos racionales para la preocupación.

<sup>3</sup> He tratado estos aspectos con más detalle en un artículo de 1983 reimpreso en su mayor parte en Dore, 1987.

Se facilita una orientación a la organización cuando:

La definición social primordial de la empresa (que puede diferir de la legal) es como «comunidad de personas». Se realizan fusiones por acuerdo, pero no adquisiciones por la fuerza.

«Miembros de la empresa» significa «empleados».

Los directivos son miembros antiguos de la comunidad de la empresa. Se espera que exista una relación de confianza entre ellos y el resto de la comunidad trabajadora, no entre ellos y los accionistas, que son simplemente un grupo al que tienen que mantener satisfechos, como a sus banqueros, a las empresas de seguros, a los proveedores y a los distribuidores.

Siendo los beneficios a corto plazo y su efecto en el precio de las acciones una preocupación secundaria de los administradores, éstos pueden permitirse pensar a largo plazo: por ejemplo, invirtiendo en diversificación de largo alcance para prevenir y evitar tener que deshacerse de mano de obra (esto es, «miembros»).

Las diferencias arriba indicadas tienen más probabilidades de acentuarse si, como en el caso de nuestros dos países:

Las empresas cuentan en gran medida con el capital de las acciones, y éste está en manos de accionistas altamente preocupados por maximizar sus beneficios financieros.

Las empresas cuentan más con capital bancario, y muchas de sus acciones están en manos de sus bancos, sus proveedores, o sus empresas de seguros, que están más interesados en los negocios que hacen con la empresa que en los beneficios de sus acciones.

La bolsa es un mercado relativamente honesto, y suficientemente parecido a un mercado perfecto para que la cotización de las acciones de una empresa represente «un juicio de profesionales bien informados» sobre las perspectivas de una empresa y la actuación de sus directivos.

La bolsa es un mercado bastante deshonesto; los movimientos de la cotización de acciones pueden ser tanto el resultado de una operación amañada como de juicios de inversores informados sobre los «fundamentos».

Toda la cultura económica está orientada a las finanzas.

Toda la cultura económica está orientada a la producción.

Debería haberme dado cuenta de la importancia de estas características cuando en el libro comenté la forma en que *English Electric* manejó la noticia caliente, aparecida por entonces en todos los periódicos, de que Plessey había hecho una oferta para adquirir la empresa. No hubo ningún comunicado oficial a los empleados por parte de los directivos. En cambio, se puso una copia de una carta dirigida a los accionistas en el panel de anuncios de la fábrica. Prometía mantenerlos (a los accionistas; de los empleados no decía nada) informados hasta futuras evoluciones.

De la misma forma, y aunque los accionistas y sus ganancias en la empresa se mencionan varias veces en el libro, no se me ocurrió investigar quiénes eran estos accionistas. Si hubiera mirado en los boletines, habría descubierto que Nissan tiene varios millones de acciones en Hitachi, y que Hitachi, devolviendo el cumplido, posee varios millones de Nissan.

Como atenuante, supongo que puede decirse que todo esto fue antes de los tiempos de Boesky y los bonos-basura, antes de que los periódicos de economía se llenaran tanto de rumores y de contra-rumores sobre quién licita por qué, de tal forma que queda poco espacio para las noticias sobre cómo se administran las empresas. Pero ahora, sin embargo, ya ha entrado en conocimiento de todo el mundo la idea de que las empresas japonesas tienen enormes beneficios en el campo de la alta tecnología al ser capaces de planificar a largo plazo, mientras que sus competidores se preocupan miopemente por los resultados de los próximos seis meses. «¿Accionistas? ¡Quién los necesita!» es el título de un artículo reciente del *Financial Times* que expone exactamente esa opinión (Wolman, 1989). Incluso el presidente Bush promete algunos ajustes en los impuestos sobre beneficios de capital para desalentar los movimientos a corto plazo de los accionistas y animar a los inversores «leales» a largo plazo.

¿Hubiera supuesto una gran diferencia en mis conclusiones sobre las «tendencias» el haber sido más consciente de este aspecto diferencial? Posiblemente habría probado diferentes etiquetas para resaltar la diferencia entre el capitalismo japonés y el capitalismo occidental, o mejor, anglosajón (Alemania e Italia son un poco diferentes), algo parecido a las designaciones que he usado después: «la empresa tipo comunidad» opuesta a la «empresa legal» (para una elaboración, véase Dore, 1988, capítulo 4): la empresa que convierte las prescripciones formales del derecho de propiedad en realidad social. Probablemente estas designaciones algo más atractivas tengan más aceptación que «orientada al mercado» y «orientada a la organización». Como sucede también con unos términos similares que uno de los principales redactores del *Financial Times* usó en cierta ocasión para señalar prácticamente la misma distinción entre Hanson Trust y Great Northern: conglomerados «tipo propiedad» y «tipo entidad».

Pero quizá «mercado» y «organización» tengan todavía mayores connotaciones para un sociólogo y sigan siendo el mejor par de etiquetas para dos tipos opuestos que sean útiles analíticamente: maneras alternativas y opuestas en que las empresas capitalistas contratan, forman, dan responsabilidades, ascienden, premian, usan y se ocupan de las personas, cada uno de ellos caracterizado por una cierta consistencia de principio. Las situaciones de la vida real reflejan mezclas inconsistentes de estos principios, como queda ilustrado por una noticia publicada el día en que esto se escribe (*Financial*

Times, 27 de julio de 1989). Según se cuenta allí, la señora Thatcher está enfadada por el hecho de que lord King se haya concedido un importante aumento de sueldo como presidente de sus empresas en una época en la que provocan indignación las demandas de los trabajadores de aumentos de sueldo porque esto alimenta la inflación. Limitándose al punto de vista del mercado, los presidentes de empresas tienen tanto derecho a que se les elogie por cobrar poco, como tendrían por cobrar mucho. Se trataría simplemente de una cuestión entre ellos y sus accionistas la de decidir cómo se distribuyen las ganancias entre las bonificaciones del presidente, los dividendos y las inversiones. Solamente porque incluso la señora Thatcher, hasta cierto punto, sostiene un punto de vista de organización («entidad», «comunidad») de la empresa, pueden surgir cuestiones de justicia distributiva entre los dirigentes y los trabajadores de las empresas.

### ¿El mundo entero se está volviendo «orientado a la organización»?

¿Y qué ocurre con la tesis de lo que otros autores llamaron más tarde, quizá con un toque de etnocentrismo, «convergencia invertida»: nosotros pareciéndonos a ellos, en lugar de (supongo que según la convergencia correcta y propia) ellos pareciéndose a nosotros?

Fue una idea que resultó un poco extraña para algunos estudiosos. Lord McCarthy (W. E. J. McCarthy, como todavía se llamaba entonces) la encontró francamente ofensiva; «ingenua y falaz» fueron sus palabras exactas (McCarthy, 1973). Robert Cole (1974) opinaba que «enlodaba» las por otra parte razonablemente potables aguas del libro: «que Japón esté más avanzado en el esquema evolutivo de desarrollo con ese tipo de cooperación entre los directivos y los trabajadores es pura fantasía, y no precisamente agradable».

Sin embargo, en los últimos quince años una serie de autores ha sugerido con bastante independencia que existe, de hecho, una tendencia hacia formas de empleo orientadas a la organización. Entre los primeros que estuvieron contra la línea central de la sociología industrial, aunque confundidos por la prosa majestuosa de Braverman y su tesis de «descualificación», podemos mencionar a Andrew Friedman (1977) con su noción de tendencia hacia la «autonomía

responsable», y a Richard Edwards (1979), que estudió la evolución desde el taylorismo puro hacia el «control burocrático» a través del control técnico. Ambos comienzan (y éste es el sentido en el que presumiblemente ambos afirmarían ser autores marxistas) con la premisa de que la primera preocupación de los directivos consiste en ejercer un control efectivo sobre los trabajadores predispuestos hostilmente y con capacidad para oponerse a sus órdenes. Pero con el cambio en la naturaleza de la tecnología, y en la naturaleza de la fuerza de trabajo, los medios de control han tenido que cambiar. En palabras de un autor francés, describiendo la situación en la que fue lanzado el proyecto Saturno de General Motors en EE UU: «los jefes tienen que reinventar la sociedad» (Messine, 1987). Y lo hacen con una batería completa de medidas que nos son familiares: seguridad en el trabajo, definiciones precisas y sujetas a reglas tanto de los derechos como de las obligaciones de los trabajadores, la prevalencia de la antigüedad, y una buena dosis de responsabilidad sin supervisión para inducir a los trabajadores a «interiorizar» sus papeles. En otras palabras, adoptan lo que en otros ámbitos, como las facultades de económicas, se llaman «políticas de compromiso». (Los principales ejemplos de Edwards son IBM, Polaroid, Kodak.)

Las similitudes con una «empresa tipo comunidad» japonesa orientada a la organización son notorias. Tanto es así, que Edwards tiene que insistir en que por más «interiorización» de reglas y papeles que haya, no se puede alterar el fenómeno *objetivo* de la alienación. (Siendo esta última una cuestión de si «se fuerza a los trabajadores a trabajar de acuerdo con los criterios del capitalista» o no, en lugar de trabajar de acuerdo con criterios elegidos autónomamente por ellos mismos.)

Pero quizás el más relevante sondeo sobre las tendencias de cambio realizado recientemente (específicamente en Gran Bretaña) es el de William Brown (1986). Mucho de lo que él describe viene a ser una continuación, y a veces una aceleración, de las tendencias que yo señalé (capítulo 13 del libro) como signos de un cambio hacia el modelo orientado a la organización. Sus opiniones más importantes eran las siguientes. (He añadido comentarios ilustrativos y de puesta al día, pero las opiniones son las de Brown y todas las citas directas son del citado artículo.)

Se ha agudizado la división entre «el «núcleo» de los trabajadores de una empresa y su fuerza de trabajo «periférica»». El 15 % de los trabajadores británicos en 1971 eran trabajadores a tiempo parcial; en 1985, el 25 %. Al mismo tiempo, el rango de «nucleares» del núcleo

de los trabajadores en las grandes empresas se está institucionalizando cada vez más. Lo que se llama «armonización» (de condiciones salariales, horas de trabajo, subsidios por enfermedad y jubilación, etc.) de los trabajadores manuales y de los de cuello blanco se está llevando a cabo deprisa. Aproximadamente la mitad de la fuente de trabajo está ahora cobrando un jornal, en lugar de «asalariada».

Esta tendencia concreta, hacia una división núcleo/periferia ha recibido, fuera de contexto, una atención desproporcionada en Gran Bretaña y fue destacada como la respuesta flexible a lo que los poderes establecidos británicos percibían como el problema clave de la «rigidez del mercado laboral»<sup>4</sup>. El trabajo de Atkinson que introdujo la distinción núcleo-periferia en la discusión sobre la «empresa flexible» también estableció, como parte de los términos que se usaron en el debate, los de «flexibilidad numérica» (libertad para contratar y despedir) y «flexibilidad funcional» (la capacidad para conseguir que los trabajadores cambien de empleo según las necesidades). La mera introducción de los términos ayudó, sin duda, a que los directivos se familiarizaran con la noción «orientada a la organización» de concesiones mutuas entre el contrato y despido libres por una parte, y la tranquilidad que conllevaría reorganización de una fuerza de trabajo dispuesta a la cooperación, por otra.

Los salarios para el núcleo de los trabajadores son cada vez más independientes de las influencias externas del mercado. Los salarios mismos, con su tendencia a los incrementos según escalas, están abocados a poner «más énfasis en la circunstancia del empleado o la empleada individual que en el trabajo desempeñado». (La distinción japonesa común entre pagas *zokujinteki* y *zokushokuteki* [en relación con la persona, y en relación con el trabajo] no ha sido hasta ahora una pauta general del análisis salarial británico, pero parece que lleva camino de convertirse en eso.) Sin embargo, el aislamiento del mercado exterior viene dado principalmente en forma de «esquemas de evaluación del trabajo» basados en el principio de la «tarifa por función» más que la «tarifa por persona», pero la preocupación principal de tales esquemas es la de lograr un sistema «justo» de diferenciales *internos* incluso en detrimento del alineamiento

<sup>4</sup> Véanse los escritos de John Atkinson, el que acuñó el concepto de «empresa flexible» (por ejemplo, Atkinson y Meager, 1986), o el informe NEDO que se preparó bajo su supervisión. También el ataque a la utilidad (y el trasfondo político malsano) del concepto por Anna Pollert (1988). También, sobre el debate de flexibilidad o rigidez, Dore (1989).

escrupuloso con las tarifas del mercado externo. A los trabajadores que componen el núcleo se les ofrece

un paquete de empleo, formación y prácticas de pago que provoquen un rendimiento laboral alto [...] cultivando el compromiso. Con la expectativa de la seguridad en el empleo y con la oportunidad de adquirir una formación actualizada de parte del empresario como y cuando se requiera, los empleados estarán más inclinados a cooperar con la innovación técnica, a acceder a la flexibilidad en el trabajo, y a soportar el tedio.

La formación es algo cada vez más específico de la empresa. Los esquemas de aprendizaje de tipo tradicional organizados a nivel nacional se han visto reducidos. En los años cincuenta había seis veces más aprendices británicos que en la actualidad. Incluso los esquemas nacionales de certificados se hacen en forma modular, permitiendo que cada empresa elija las combinaciones que más se adecuan a sus necesidades particulares.

Los modelos de negociación colectiva siguen cambiando de «convenios con muchos empresarios a nivel de industria [...] a convenios con un solo empresario que tienden a hacerse más formales, independientes e idiosincráticos». Se pueden distinguir cuatro elementos en esa tendencia. 1. La negociación de planta o negociación de empresa está reemplazando poco a poco a la negociación nacional o regional. 2. Los agentes externos que negocian «desde el mercado» representan un papel menos importante en las negociaciones que el empleado-administrador interno, y con la progresiva reducción de recursos de los sindicatos hay «una confianza cada vez mayor en la organización en el propio lugar de trabajo con recursos aportados por la empresa». 3. Los comités de negociación con varios sindicatos a la vez, resultado de la transición del paradigma clásico al alternativo, dejan paso al acuerdo con un solo sindicato en todos los lugares nuevos.

El acuerdo con un solo sindicato constituye una evolución crucial, que ha dividido al TUC (Trade Union Congress). Hace cinco años sólo un sindicato, el de electricistas, ofreció ese tipo de acuerdos (y fue denunciado por otros sindicatos por tolerar la esclavitud y «negar el concepto básico» de los sindicatos [Basset, 1986]). Ahora afronta la competencia por parte del sindicato de los trabajadores de ingeniería y del GMBTU, sindicato general que se ha considerado siempre como más inclinado a cooperar con el sindicalismo vertical que su rival, el TGWU. La reluctancia del sindicato de electricistas a

competir de este modo según las reglas tradicionales de la no rivalidad ha llevado a la escisión del TUC.

El cuarto elemento de la tendencia es un cambio en los principios de equidad que afectan al resultado de las negociaciones salariales en planta, otorgándose una importancia creciente a la solvencia de la empresa considerando la cuantía de los beneficios declarados. Es éste un cambio, como lo he llamado en otra parte (Dore, 1988), del principio de equidad ESEW (igual salario por igual trabajo, independientemente de la empresa donde se realiza el trabajo) al principio de equidad ESSE: las mismas acciones por los esfuerzos compartidos. Una consecuencia de esto (de gran preocupación para el gobierno) fue la tendencia de los salarios reales en los sectores más rentables de la industria a aumentar de forma sostenida en la primera mitad de los años ochenta a pesar del desempleo de dos dígitos y la poca estabilidad de la tasa de inflación. Otra es la institucionalización del principio ESSE en los acuerdos de participación de los empleados en la propiedad de la empresa por medio de acciones (que ahora cubre a varios millones de empleados en Gran Bretaña) y sistemas de bonificación según los beneficios, que se han visto favorecidos por parte del gobierno gracias a unas considerables concesiones tributarias.

Los esfuerzos para incrementar el sentimiento de implicación y compromiso de los empleados con la empresa se han hecho patentes, de la misma forma que son tácitos los esfuerzos por cambiar los sistemas salariales, incrementar la formación por parte de la empresa, etc. Ha habido también una expansión considerable de los convenios con consulta colectiva y «se ha difundido ampliamente el uso de mecanismos para informar y consultar a los empleados directamente, como a través de los llamados "círculos de calidad" y de "grabaciones de vídeo"». El Acta de Empleo Británica de 1982 requiere que las empresas públicas con más de 250 personas incluyan en sus informes anuales una declaración de lo que han hecho para fomentar la implicación de los empleados suministrándoles información sistemáticamente, consultando con ellos o invitándoles a que participen financieramente con acciones de beneficios o esquemas de acciones de bonificación.

### El cuadro europeo

Se podrían contar historias similares sobre muchos otros países europeos. El gran complejo acerero Taranto, por ejemplo (después de una reconstrucción técnica y organizativa dirigida por un equipo de Japan Steel) ha intentado acomodar a la fuerza de trabajo vitalicia que le quedaba en una nueva era de cooperación. Ahí, de nuevo, el cliché es *coinvolgimento*: «implicación» (Masi, 1987).

Wolfgang Streeck (1987) resume estas tendencias, que se dan en toda Europa, como un cambio del contrato del estatus (una formulación usada por el jurista inglés Dicey [1962] a principios de siglo, desde los primerísimos intentos, dirigidos por el Estado más que por el empresario, de establecer los «derechos de los empleados»). O, más bien, Streeck ve un cambio simultáneo hacia *ambas* tendencias opuestas. La primera es un «retorno al contrato», la solución neoliberal, como él la llama (en atención a los lectores americanos, acostumbrados a «liberal» como un epíteto que perjudica a los candidatos presidenciales al equipararlos con peligrosos filocomunistas, es una solución que refleja la confianza de Thatcher y Reagan en las virtudes soberanas del individualismo de libre mercado). La otra solución, «la extensión del estatus», él la llama la solución cooperativa.

De nuevo estamos con la distinción núcleo-periferia. El estatus de los trabajadores del «núcleo» se afianza; y los empresarios confían cada vez más en su compromiso y en su voluntad de trabajar con flexibilidad (para ser flexibles en sus horas de trabajo y en la clase de trabajo que harán y estar dispuestos a reciclarse para hacerlo). Pero cada vez se contrata más trabajo por separado y se da a trabajadores temporales: no sólo el empaquetado, la limpieza, los recados, los portes y la perforación de las tarjetas de ordenador, sino también muchos servicios profesionales especializados.

### Estados Unidos

Es en EE UU donde la planta del análisis de estas tendencias más prosperó (y quizá no debiera sorprendernos, ya que fue en EE UU, en las primeras décadas de este siglo, donde la tendencia hacia «el capitalismo del bienestar» orientado a «la organización» [el llamado



Plan Americano] fue más marcada) para que por causa de la depresión se acabara helando mientras sus trasplantes han seguido floreciendo en Japón (Lazonick, 1989). Ya en el libro de 1973 pude hablar en favor de la «universalización de la orientación a la organización», el trabajo pionero de Doeringer y Piore sobre el crecimiento de los mercados laborales internos. Desde entonces, la investigación y el debate han llevado la discusión mucho más lejos, aunque en muchas ocasiones las pasiones generadas cuando la discusión entre el primer sector, fijo y privilegiado, y el sector secundario, inseguro y con rentas bajas, se ve como el producto de la discriminación étnica o sexual (o al menos como una distinción que refuerza mutuamente y coincide con las líneas de división que producen), han oscurecido los resultados.

Se hizo también una distinción importante entre el nivel superior móvil del primer sector, nutrido sobre todo de especialistas o directivos que hacían sus carreras todavía a base de cambios estratégicos de empresa, y el nivel más bajo del sector primario (de obreros y de empleados de cuello blanco) que gozaba de seguridad en el empleo, estaba muy preocupado por esta seguridad en el empleo, y verdaderamente comprometidos en un mercado de trabajo interno.

Pero el mercado laboral típico de la versión americana de «orientación a la organización» era a menudo bastante diferente del japonés. Recientemente Paul Osterman (1988) ha clarificado provechosamente las diferencias trazando una distinción entre dos modelos de MITE (mercado interno de trabajo de la «empresa», contrapuesto a la alternativa minoritaria, el MIT de los sindicatos). El «modelo industrial» es del tipo en que estaban pensando Doeringer y Piore, prácticamente una creación de presión sindical y preocupación de los directivos por la formación y el compromiso. (Estando los sindicatos, en el caso americano, localizados efectivamente en la empresa, y comportándose de forma muy parecida a los sindicatos de empresa japoneses, aunque con conexiones más fuertes con el exterior, y con raíces en la tradición sindical artesano-industrial.) Su característica esencial es un estricto sistema salarial de tarifa-por-función. Trabajadores casi fijos, reclutados exclusivamente para los trabajos de más bajo nivel, hacen carreras y aumentan sus ingresos ascendiendo a través del escalafón profesional por antigüedad, y estando el ascenso controlado por reglas cuyo cumplimiento vigila el sindicato y que dan una importancia abrumadora a la antigüedad. La antigüedad determina también el orden de despido cuando los despidos se vuelven absolutamente necesarios, y el orden de read-

misión cuando la compañía está en condiciones de expandir el empleo de nuevo.

En contraste con esto, el «modelo asalariado» es del tipo japonés; las pagas son en relación con la persona, en lugar de en relación con la función; las funciones del trabajo flexible dependen de la determinación de las necesidades del momento por parte de los directivos; mayor dependencia en el «compromiso» de los trabajadores con la compañía, y esfuerzos mucho más vigorosos que en el modelo industrial para evitar tener que dejar a nadie sin trabajo. Aunque llamado «modelo asalariado» y característico de las condiciones de trabajo de cuello blanco, Osterman cita a IBM, Digital, Polaroid y Kodak como compañías que han extendido tradicionalmente el modelo asalariado a los obreros también.

Pero a las dos últimas de esas empresas les sucedió la más extrema y peligrosa de las indignidades; el cambio en la tecnología y en los mercados las obligó a despedir (aunque con la compensación debida) a parte de su plantilla. La solución (para conseguir las ventajas de flexibilidad [funcional] del modelo asalariado al no incurrir en la rigidez de costes que conllevan las garantías de empleo fijo [el abandono de la flexibilidad numérica]) es la conocida del núcleo/periferia. En EE UU las negociaciones sindicales han formalizado ese tipo de acuerdos hasta un grado que raramente se encuentra en Gran Bretaña: en la industria del automóvil en particular, Osterman recoge una serie de acuerdos globales, tanto en Ford como en General Motors y también en la aventura conjunta de Toyota con GM, que incluyen: *i.* seguridad en el empleo para los trabajadores que componen el núcleo; *ii.* una drástica reducción en el número de escalones salariales; *iii.* prudencia de los directivos a la hora de recolocar a los trabajadores de un trabajo en otro y también a la de ascenderlos de nivel, y *iv.* libertad de los directivos para contratar trabajadores temporales «periféricos» dentro de ciertos límites numéricos (10 ó 20 % de la fuerza de trabajo).

Mientras que el modelo asalariado de orientación organizativa está claramente abriéndose camino en estos sectores, algunos argumentarían que en realidad aquel modelo está perdiendo el control sobre algunas partes de la economía donde antes estaba firmemente asentado. Noyelle (1987) menciona como ejemplos de ello servicios financieros, venta al por menor y comunicaciones. Pero los fenómenos descritos apenas sirven para poder hablar de pérdida de control.

Hay tres elementos. Dos de ellos son consecuencia de la expan-

sión de la proporción de oferta de trabajadores que buscan su primer empleo con una educación universitaria. Primero, algunas de las carreras profesionales más largas de gente que empezó en la puerta del negocio, el mostrador o la mesa de oficinista y terminó alcanzando puestos directivos se han visto cortadas en la cúspide. En su lugar, hay un nuevo puerto de entrada a los puestos directivos en los que se admite exclusivamente a titulados universitarios. Segundo, en una serie de campos técnicos y médicos, las habilidades que antes se adquirían en el trabajo —y de una forma específica para la empresa— se han formalizado como cualificaciones profesionales que se adquieren antes de comenzar a trabajar. De ahí que los que poseen estas habilidades, una vez atrincherados en el nivel más bajo e inmóvil del primer sector, puedan ascender al nivel superior donde hay una mayor movilidad (Bills, 1987).

El tercer elemento es el cambio tecnológico y la drástica transformación que la automatización de la oficina ha provocado en la organización del trabajo de compañías de servicios financieros, teléfonos, de venta al por mayor, etc. Aparte de las reestructuraciones que originan pérdidas de empleo en empresas que hasta entonces ofrecían una alta seguridad laboral, el resultado natural de las transformaciones parece una versión del modelo núcleo-periferia con una expansión considerable de la periferia.

No disponemos de datos fiables por los que medir el significado global de estas tendencias (hasta dónde se expanden los núcleos a expensas de las periferias y hasta dónde es al revés); cuánta gente ha ganado seguridad en el empleo y cuántos la han perdido; cuántos han pasado de salarios por tareas a salarios basados en la evaluación personal, y cuántos han cambiado en sentido contrario. Las soluciones del tipo núcleo/periferia, que de esta forma favorecen la aplicación del «modelo asalariado» para el núcleo, parecen estar cada vez más en voga, sugiere Osterman, pero probablemente existen limitaciones para su expansión. La oferta de trabajadores periféricos se va a ver reducida probablemente (menos mujeres satisfechas con trabajos de media jornada o en inferiores condiciones; menos jóvenes) y los trabajadores temporales bien pueden sindicarse y reducir de esta forma las ventajas que ofrecen.

El «modelo asalariado con la periferia» tiene también que competir con una respuesta alternativa al problema de la flexibilidad en empresas con un «modelo industrial» rígido, esto es: mano dura, negociación de concesiones, aplicación de la flexibilidad laboral como condición negociada para los aumentos salariales.

Este último ha sido un modelo bastante favorecido en la industria de ingeniería británica también. En mi propio estudio de empresas de la industria petrolífera encontré algunas en las que el sistema salarial (reducción de escalas, disposiciones para la flexibilidad del empleo) había sido implantado por los directivos aprovechándose del hecho de que los sindicatos, en la Inglaterra de la señora Thatcher, se estaban batiendo en retirada (Dore *et al.*, 1988). Claro que también había otras cosas que estaban sucediendo en estas empresas («armonización», esfuerzos redoblados para evitar los despidos, sistemas de consulta, círculos de calidad y otros intentos de «involucrar» a los trabajadores) cambios todos ellos que se pueden describir como pasos hacia un modelo orientado a la organización y que se alejan de la orientación al mercado. Pero nadie lo vio de esa manera. No había modelo final, ni tampoco ninguna visión de una empresa cooperativa tipo comunidad, que a través de estos cambios los directivos trataran de alcanzar. Aunque los elementos dispersos de mecanismos institucionales que los directivos habían adoptado formaban de hecho parte del paquete recomendado por instituciones como la Industrial Society, se fueron adoptando poco a poco como mecanismos discretos para estimular cambios. El presupuesto de un contractualismo hostil como el modelo habitual de las relaciones entre directivos y trabajadores permaneció básicamente inmutable.

Entonces, ¿qué es lo que todo esto nos deja entrever? ¿Se está pareciendo Gran Bretaña (y el resto de países de Europa y Norteamérica) cada vez más a Japón, como sugerí en el libro de 1973? (Aunque con reservas importantes: que las características británicas como la mayor dependencia del Estado del bienestar; que los sindicatos de nivel nacional para las empresas pequeñas tenían pocas probabilidades de desaparecer; y que las características japonesas más claramente derivadas de las tradiciones particulares de Japón [como el respeto jerárquico y la aceptación del salario en base a la excelencia] tuvieran pocas posibilidades de ser adoptadas)... Mi respuesta es que sí: aunque sin dejar de tener en cuenta aquellas reservas, por supuesto que sí; las características orientadas a la organización parecen estar acentuándose por casi todas partes. Pero la historia de los últimos quince años nos muestra también que la importancia de las evoluciones a nivel nacional suponen una mayor influencia en las evoluciones dentro de las empresas de lo que mis reservas sugerían.

Me refiero en particular a los cambios en la estructura y en la

fuerza de los sindicatos. En Suecia y en Alemania, donde existe una institucionalización estable del papel de los sindicatos nacionales en la negociación salarial y en las políticas macroeconómicas, este corporativismo a nivel nacional va acompañado de una forma «microcorporativista» orientada a la organización dentro de la empresa. Como en la gran empresa japonesa, los derechos y obligaciones que acompañan el estatus de empleado se regulan por medio de un acuerdo negociado, bien directamente con los sindicatos, bien en los comités de empresa de los trabajadores en los que los sindicatos controlan gran parte de la representación de los trabajadores. La opción de que no haya sindicatos ni se ve ni se busca como algo factible.

En Gran Bretaña y en EE UU, no obstante, donde los sindicatos nunca han logrado el mismo nivel de aceptación en los acuerdos institucionales estables a nivel nacional, su aceptación dentro de la empresa también resulta problemática. Hay una opción que contempla la no existencia de los sindicatos, y hay una opción de sindicalismo debilitado (opciones que un empresario sueco, por ejemplo, apenas consideraría). Son opciones que se han hecho más factibles y atractivas en Gran Bretaña por los acontecimientos de los últimos años. La señora Thatcher ha ido desmantelando inexorablemente las estructuras tripartitas creadas en los años sesenta y setenta degradando al Consejo de Desarrollo Económico Nacional, y finalmente, en su décimo año, llegando a separar a los sindicatos del control de la formación. Un Acta de Empleo después de otra se ha ido añadiendo a las trabas legales a los sindicatos, y el «movimiento sindical» en conjunto ha sufrido la aplastante derrota inflingida a la vez sobre los principales sindicatos del sector público, los trabajadores del acero, los ferroviarios, los mineros y los estibadores. Dado los presupuestos profundamente antagonistas de las relaciones industriales en Gran Bretaña, no es sorprendente que los directivos hayan visto y a veces se hayan aprovechado de la oportunidad para reafirmar su autoridad.

El declive del poder y la autoridad sindicales puede que no sea tan agudo y obvio en EE UU, pero derrotas espectaculares como la de la huelga de controladores aéreos, y la proliferación de la negociación de concesiones han hecho su labor (Milton, 1986). El declive en la afiliación sindical ha sido considerable.

Éstas son las circunstancias que hacen tentadora la alternativa orientada al mercado de lo que Streeck llama «el retorno al contrato» (una reafirmación del derecho a contratar y a despedir así como a ejercer un control total sobre la distribución del trabajo) con los

sindicatos, si es que se dejan amedrentar; y sin ellos si es necesario.

Pero esto parece ser todavía una respuesta minoritaria. La tendencia dominante sigue siendo hacia modelos cooperativos de empleo más que hacia modelos antagonistas, incluso cuando, como en IBM, la compañía de tipo comunidad es a veces una compañía sin sindicato, è incluso si algunas compañías sin sindicato son paternalistas y autoritarias, mientras que otras tienen consejos de empleados que limitan significativamente la libertad de acción de sus directivos. La orientación a la organización (véase la discusión sobre el corporativismo jerárquico y democrático en el libro de 1973) viene dada de muchas formas.

Así que sigo siendo más o menos un evolucionista sin arrepentir<sup>5</sup>, y quizá sea de algún interés reproducir aquí el diagrama de fuerzas con ayuda del cual, para un libro posterior, traté de averiguar por qué existe un fuerte presupuesto, no sólo de que las formas orientadas a la organización se extenderían hasta hacerse mayoritarias, sino de que tomarían (en términos del diagrama de Dore, 1973, p. 367) una forma cada vez más democrática y menos jerárquica.

El diagrama prevé una «democratización» surgida de una expansión de los derechos del empleado y en detrimento de los accionistas. Ésta ha sido la forma europea y japonesa dominante (por medio de medidas legales en Europa, y de acuerdos informales en Japón). Parecía que Gran Bretaña iba en esa dirección en los años setenta, pero el centro financiero londinense resultó demasiado fuerte y las propuestas legislativas sobre democracia industrial (sobre todo el nombramiento de directores representantes de los empleados) fueron abandonadas. (El ministro que estaba a cargo de lo que se suponía que era su última trinchera de defensa ha buscado refugio desde entonces en la Escuela de Gobierno Kennedy en Harvard.) Mientras tanto, el capitalismo anglosajón de los ochenta ha buscado su propia solución alternativa —convirtiendo a los empleados en accionistas, casi siempre a nivel simbólico, aunque algunas veces con consecuencias para el reparto del poder. Pero los elementos de este diagrama de fuerzas causales podrían usarse para explicar los dos fenómenos: la democracia industrial europea y los empleados accionistas angloamericanos.

<sup>5</sup> Y las conclusiones del último libro de Lincoln y Kalleberg (1989) me afianzan en esa creencia, aunque sus pruebas de secciones representativas (en el sentido de que las formas orientadas a la organización produjeron un mayor compromiso en EE UU y Japón) no aportaban pruebas directas sobre las tendencias.

Debería añadir, no obstante, que las variables que puse en la esquina inferior izquierda —igualitarismo creciente y mayor nivel de la protección mínima garantizada por el Estado— ya no me sirven en los últimos años ochenta con la misma ineludibilidad que parecían tener a finales de los setenta cuando compuse el diagrama. Hay una inequívoca posibilidad de que la señora Thatcher y el señor Reagan representen el final de una gran tendencia histórica, no una fase en un proceso cíclico que se repite muchas veces. Pero incluso si fuera correcto ese punto de vista pesimista <sup>6</sup>, significa, de acuerdo con nuestra tesis, no una marcha atrás en la tendencia hacia la orientación a la organización, sino solamente una separación creciente entre, por una parte, los trabajadores de los privilegiados «núcleos» orientados a la organización (además de los profesionales más móviles y más periféricos que ofrecen servicios especializados escasos) y, por otra, la subclase de los trabajadores periféricos que realizan las tareas más simples.

Lo que no incluye ese diagrama de fuerzas, por supuesto, y no había necesidad de que lo hiciera a finales de los años setenta cuando lo hice, es la influencia directa del modelo japonés. Durante los últimos diez años el chorro de la literatura de gestión del «aprendido de Japón» se ha convertido en algo parecido a una inundación. Un artículo reciente da una lista de no menos de siete artículos de esos en *Personnel Management* entre 1982 y 1986, diez en *Management Today* y ocho en la *Harvard Business Review* (Pollert, 1988). Mucha de esta literatura se ha ocupado de la estrategia y organización de la dirección de empresas tal como las definen las facultades de empresariales, más que de los sistemas de empleo. Y mucho de lo que afecta directamente a los sistemas de empleo trata de los mecanismos discretos como los Círculos de Calidad como si fueran estructuras añadidas que pudieran acoplarse tanto en un sistema antagónico orientado al mercado, como en uno orientado a la organización de tipo japonés. Incluso los escritos que presentan un caso claro de empresa «tipo comunidad» como el ideal, en raras ocasiones se proponen a investigar las implicaciones de coste (el coste para la empresa para garantizar la seguridad en el trabajo, por ejemplo, y el coste para los directivos de reducir los salarios y las diferencias de privilegios a proporciones japonesas).

Pero no puede negarse razonablemente el hecho de que el im-

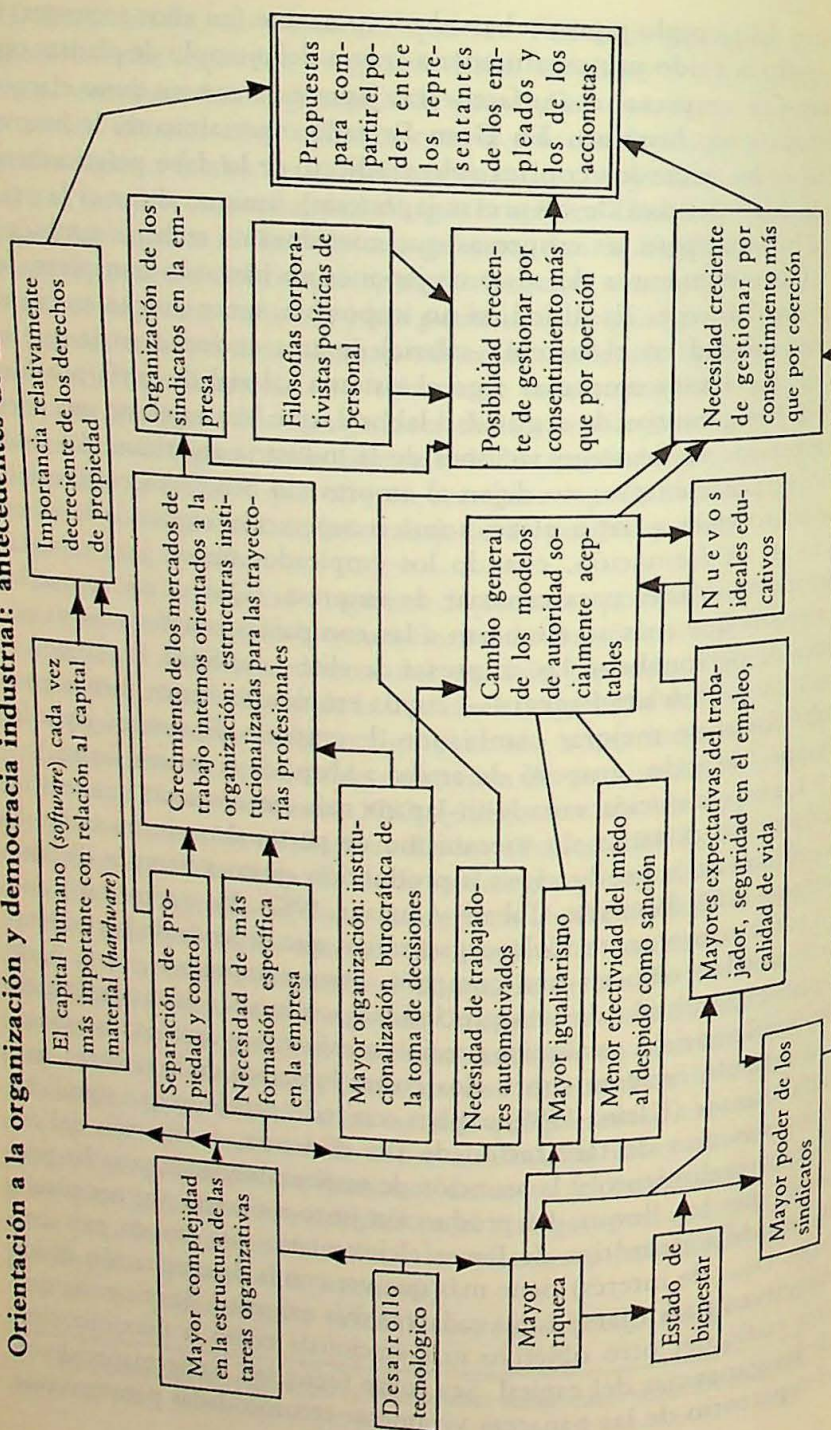
<sup>6</sup> Para perspectivas «pesimistas» y «optimistas» sobre esto, véase Dore (1988) y Strecek (1988).

pacto del ejemplo japonés ha sido importante (en años recientes, un impacto acusado principalmente a través del ejemplo de plantas operativas de empresas manufactureras japonesas con un éxito claro en Europa y en América. En Gran Bretaña especialmente, la innovación de los acuerdos con un solo sindicato se lo debe prácticamente todo a la iniciativa de empresas japonesas), aunque ahora es la práctica habitual para las empresas que comienzan a trabajar también.

Otros elementos del sistema japonés no han sido transplantados tan rápidamente. Es difícil, si no imposible, tener mucho en cuenta la antigüedad en el sistema salarial en una sociedad en la que en todas las demás empresas rige el sistema salarial de tarifa por función. Las garantías de seguridad laboral, que han supuesto una parte importante en las negociaciones de la industria americana del automóvil, por ejemplo, no dejan al empresario beneficios en términos de un servicio a largo plazo y una recuperación segura de lo invertido en su formación, cuando los empleados tienen gran cantidad de oportunidades para cambiar de empresa. (Que es por lo que las empresas que más se asemejan a las compañías japonesas en su política de personal son las empresas de élite —las Shell, las Unilever, las IBM y Hewlett-Packard— cuyos empleados tienen menos probabilidades de mejorar cambiando de empresa. El sistema japonés, después de todo, empezó de arriba a abajo de la misma forma.)

Quizás la noción «made-in-Japan» más omnipresente que se debe adoptar no es tanto un mecanismo de personal como un estilo de ingeniería de la producción: la producción «justo-a-tiempo» (Schonberger, 1982; Bounine-Cabale y Suzaki, 1987). Yo interpretaría esto en parte como un modelo organizativo que depende de la cooperación posible sólo en una compañía «tipo-comunidad», y en parte como el resultado de una proclividad «cultural» a la maximización de la eficiencia a cualquier precio en esfuerzo y ansiedad nerviosa. Un artículo reciente sobre «los costes humanos de la reforma manufacturera» (Klein, 1989) explica con todo detalle lo que significan estos sistemas de fabricación de alta eficiencia, en función del esfuerzo-rendimiento y la asunción de responsabilidades, para las personas que los llevan. La producción justo-a-tiempo a veces parece la pesadilla neurótica de llevar el inventario que (en un país con bajas tasas de interés) tiene más que ver con la determinación de los directivos para fijarse cotas cada vez más exigentes de eficiencia que con cualquier otro objetivo más «racional» como la maximización de las ganancias del capital. Sea como fuere, JAT ha permanecido en el repertorio de las panaceas vivamente recomendadas para reavivar

## Orientación a la organización y democracia industrial: antecedentes de las últimas tendencias



la decaída competitividad angloamericana durante más tiempo que la mayoría de ese tipo de remedios. Su atractivo reside en parte en el hecho de que (como los círculos de calidad) se *puede* adoptar (aunque con inciertas posibilidades de éxito) sin un cambio fundamental en los sistemas de empleo. Su relevancia para los temas aquí discutidos reside en el hecho de que ha contribuido en general al nuevo respeto que se concede a lo que se ve como el modo japonés de hacer las cosas. También, quizás refuerza la idea básica subyacente de que la eficiencia requiere que trabajadores motivados *valoren* la eficiencia, y que ha sido, sin duda, uno de los factores que han provocado los cambios descritos en las secciones precedentes.

## ¿Y Japón?

Sidney Crawcour escribió en 1978:

[...] nada puede quitar valor a la contribución que ha realizado la forma japonesa de relaciones industriales al crecimiento sin traumas del sector industrial moderno durante un período en el que ésta era la principal prioridad de la sociedad japonesa. Ahora que Japón es, o se está convirtiendo, en una sociedad opulenta, estas prioridades están cambiando. El papel actual de la alta dirección [...] es el de supervisar una transición suave [...]. Sería irónico que esto tuviera como resultado el abandono del tipo de sociedad orientado a la organización justo cuando se está proponiendo como el modelo al que otras sociedades industriales se deben acercar.

Verdaderamente lo sería, pero ¿Ha tenido lugar ese abandono? Lo que está claro es que lo que últimamente no han faltado han sido llamamientos a la reforma de las prácticas japonesas tradicionales, ni profecías en el sentido de que éstas están sufriendo ya un cambio rápido.

Por lo que se refiere al llamamiento quizá resulta representativo el *El libro blanco de la empresa*, publicado por el Consejo Japonés de Organizaciones Económicas en 1988 y escrito por un grupo de directores de personal de compañías importantes (Keizai Doyukai, 1988) que sugieren que las compañías japonesas tienen que cambiar si quieren mantener su competitividad.

En una época en la que «administración tipo aventura», «alcanzar la posmadurez por medio de I + D», «globalización» y «orga-

nización radial» son palabras clave para la necesaria reconstrucción que garantice la supervivencia y el éxito.

El igualitarismo de los viejos sistemas «nenko» (promoción y salario limitados por la antigüedad) valía mientras realmente existiera un alto nivel de homogeneidad, de capacidad y de valores dentro de cada uno de los grupos que lo formaban. Pero eso ya no está garantizado. Se fortalece la causa de la promoción en base a la «excelencia», especialmente cuando la intensificación y globalización de la competencia prima tanto la innovación y las cualidades de mando dentro de la empresa. Además, el desarrollo de la tecnología y la creciente complejidad de las finanzas y la organización de la corporación moderna significa que la era de lo general debe haber desaparecido necesariamente. Las corporaciones necesitan estipular sus propias trayectorias profesionales y dar un trato salarial distinto y tendrán que acabar aceptando que los especialistas bien pueden ser más móviles.

Otras razones que se aducen con frecuencia para anticipar un cambio son: *a.* la menor voluntad de los jóvenes a la hora de aceptar y adoptar la «adicción al trabajo» de generaciones anteriores, y su inmunidad relativamente «más acendrada» contra los sentimientos de lealtad; *b.* la cada vez más notoria presencia de compañías extranjeras, especialmente americanas, en el mercado laboral japonés, que usan el incentivo salarial para arrebatar a la gente más capaz a las empresas japonesas, especialmente de sus cuadros de directivos donde la lealtad y el empleo de por vida han estado siempre más atrincherados; *c.* el ritmo acelerado de los cambios técnicos que significa que las corporaciones individuales no pueden diversificarse a velocidad suficiente para mantener el empleo si no le arrebatan a otras empresas personas con talentos ya desarrollados; o *d.* que el cambio en las estructuras de producción es demasiado rápido para poderse acomodar a las empresas establecidas a base de diversificación interna; se dice que los modelos occidentales (el debilitamiento de empresas establecidas que conlleva despidos, compensados después por la apertura de empresas nuevas) se acabarán implantando tarde o temprano. En cualquier caso, se constata un aumento de la movilidad. Sin embargo, hay que decir que si bien es verdad que están ocurriendo cambios importantes, éstos tardan en reflejarse en las estadísticas. Los períodos de servicio en la misma empresa siguen alargándose (tanto para trabajadoras habituales a tiempo parcial, como para hombres empleados de por vida a tiempo completo). Incluso en el sector financiero, donde se dice que una versión japo-

nesa del auge de los *yuppies* ha provocado mucha movilidad, el titulado universitario medio en empresas de más de mil empleados había permanecido en su puesto de trabajo durante 12,1 años en 1987, comparado con 11,0 años en 1981. Por lo que respecta a la promoción en base a la excelencia, el 25 % de los jefes de división estaban por debajo de la edad media de 45-49 años en 1977 y sólo el 15 % en 1987. Las curvas de progresión edad/salario no han cambiado apenas. (Todos estos datos provienen de la encuesta salarial.)

Además, parece que «el sistema» se está extendiendo a capas más bajas de la jerarquía. Las tasas de movilidad laboral (para trabajadores habituales) muestran una tendencia secular a la baja en empresas de todos los tamaños —en las que tienen entre 5 y 19 trabajadores y en las que tienen más de 10 000. Una proporción mucho más alta de empresas que han visto disminuido su tamaño tienen sistemas definidos de edades de jubilación y pensiones. También las empresas extranjeras más prósperas, como IBM Japón, DEC Japón, MacDonalds Japón, han adoptado los sistemas japoneses de empleo y buscan ávidamente en el mercado a titulados de las universidades más prestigiosas.

En vista de esto, parece que los informes sobre la extinción del «sistema japonés de empleo» son muy exagerados. Ha habido una reducción del número de trabajadores en las grandes corporaciones desde la crisis del petróleo y hay una mayor tendencia a subcontratar (incluyendo el empleo de «trabajadores enviados» por agencias especializadas) en lugar de una relación de empleo directa. Hay una mayor proporción de trabajadores temporales y trabajadores «arbeits» (principalmente estudiantes, al menos teóricamente) y muestran niveles más altos de movilidad laboral en años con un crecimiento relativamente alto y con un recorte laboral incipiente en la mano de obra. Los traumas de los últimos quince años han obligado a algunas empresas a practicar unas dolorosas políticas de jubilaciones anticipadas dudosamente «voluntarias». La promesa implícita (aún implícita) de empleo de por vida se ha ampliado en las grandes empresas cada vez más a base del desplazamiento de sus empleados menos valorados hacia trabajos subsidiarios y hacia la subcontratación. Algunas compañías sólidamente establecidas han estado haciendo un uso activo de los cazadores de talentos para acelerar la creación de un núcleo I + D, para construir alrededor del mismo un esfuerzo importante de diversificación aunque haya vuelto a la contratación de titulados universitarios al poco tiempo.

Pero el cuadro general es de estabilidad institucional<sup>7</sup>. Los problemas económicos de los años setenta, como la inflación, el exceso de capacidad, la pérdida de competitividad de las industrias consumidoras de alta energía, etc., supusieron una prueba considerable para el sistema, que éste acabó superando (véase Rohlen, 1979). Fue ésa una prueba relativamente más suave que la que futuras recesiones traerían. (La caída máxima anual en la producción de automóviles en Japón de los últimos veinte años fue del 8 % en 1973-74. En EE UU, sin embargo, hubo una caída de hasta el 30 % entre 1979 y 1980.) Pero, hasta ahora, no veo nada en Japón que induzca a esperar un cambio sustancial.

Para resumir, no veo ninguna razón para abandonar la opinión de que la naturaleza del trabajo y la naturaleza de la competencia de mercado en el mundo moderno son tales que la adopción de sistemas de empleo orientados a la organización (al menos en lo que respecta al núcleo de los trabajadores) confiere a las empresas una ventaja de cara a la competencia, ya estén en las industrias manufactureras o en las de servicios. Y que eso aporta una razón de peso, que las pruebas empíricas no contradicen, para esperar que tales sistemas se acaben generalizando.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abegglen, J. C., *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organisation*, Glencoe, Ill., Free Press, 1958.
- Abegglen, J. C., y Stalk, G., *Kaisha*, Nueva York, Basic Books, 1985.
- Aoki, M., *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, Amsterdam, North-Holland, 1984.
- , *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- Atkinson, J., y Meager, N., «Is "Flexibility" Just a Flash in the Pan?», *Personnel Management*, septiembre de 1986.
- Bassett, P., *Strike Free: New Industrial Relations in Britain*, Londres, Macmillan, 1986.

<sup>7</sup> Para una encuesta sobre la supervivencia y las fuentes de flexibilidad del sistema, véase Dore et al. (1989).

- Bills, D. B., «Costs, Commitment and Rewards: Factors Influencing the Design and Implementation of Internal Labour Markets», *Administrative Science Quarterly*, núm. 32, 2, junio de 1987.
- Bounine-Cabale, J., y Suzaki, K., *Produire juste à temps*, París, Masson, 1987.
- Brown, W., «The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour», *British Journal of Industrial Relations*, núm. 24, julio de 1986.
- Clark, R., *The Japanese Company*, Princeton, Princeton University Press, 1978.
- Cole, R., Revista de *British Factory: Japanese Factory*, *Contemporary Sociology*, núm. 3, v, septiembre de 1974.
- Crawcour, S., «The Japanese Employment System», *Journal of Japanese Studies*, núm. 4, 2, verano de 1978.
- Crouch, C., y Dore, R. (comps.), *Corporatism and Accountability*, Oxford, Oxford University Press, 1989.
- Dacey, A. V., *Law and Public Opinion in England during the Nineteenth Century*, Londres, Macmillan, 1962.
- Dore, R., *British Factory: Japanese Factory. The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Londres, Allen and Unwin, Berkeley, Calif., University of California Press, 1973 [*Fábrica británica, fábrica japonesa: Los orígenes de la diversidad nacional de relaciones laborales*, Madrid, MT, 1989].
- , «Late Development-Or Something Else? Industrial Relations in Britain, Japan, Mexico, Sri Lanka, Senegal, Brighton, University of Sussex, Institute of Development Studies, Discussion Paper, núm. 64, 1974.
- , «Industrial Relations in Japan and Elsewhere», en A. M. Craig (comp.), *Japan: A Comparative View*, Princeton, Princeton University Press, 1979.
- , *Taking Japan Seriously*, Londres, Athlone y Stanford, Stanford University Press, 1987.
- , «Rigidities in the Labour Market», *Government and Opposition*, núm. 23, 4, otoño de 1988.
- , «Two kinds of rigidity», en C. Dell'Aringa y R. Brunetta (comps.), *Markets, Institutions and Cooperation*, Londres, International Economic Association, 1989.
- , Dodgson, M. y Whittaker, H., *Innovation and Industrial Relations in the UK Pump Industry*, Londres, Japan-Europe Industry Research Centre, Imperial College, documento, 1988.
- , Bounine-Cabale, J. y Tapiola, K., *Flexibility in Japanese Labour Markets*, París, OECD, 1989.
- Edwards, R. C., *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Nueva York, Basic Books, 1979.
- Friedman, A., *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Londres, Macmillan, 1977.
- Keizai Doyukai, *Showa-62-nendo Kiguo Hakusho*, Tokio, 1988.
- Klein, J., «The Human Costs of Manufacturing Reform», *Harvard Business Review*, marzo-abril de 1989.
- Lazonick, W., *Business Organisation and Competitive Advantage: Capitalist*

- Transformations in the Twentieth Century*, documento de trabajo 89/02, Barnard College, enero de 1989.
- Lincoln, J. R., y Kalleberg, A. L., *Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organisation and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge, Cambridge University Press, 1989.
- Masi, A. C., «Nuova Italsider-Taranto and the Steel Crisis: Problems, Innovations and Prospects», en Y. Meny y V. Wright (comps.), *The Politics of Steel: Western Europe and the Steel Industry in the Crisis Years (1974-1984)*, Berlín, Walter de Gruyter, 1987.
- McCarthy, W. E. J., Revista *British Factory: Japanese Factory*, *New Society*, núm. 26, 1, noviembre de 1973, p. 288.
- Messine, P., *Les Saturniens: quand les patrons réinventent la société*, París, La Découverte, 1987.
- Milton, D., «Late Capitalism and the Decline of Trade Union Power in the United States», *Economic and Industrial Democracy*, núm. 7, 1986, pp. 319-349.
- MIT Commission on Industrial Productivity, *Made in America: Regaining the Productive Edge*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1989.
- NEDO, *Changing Work Patterns*, Londres, National Economic Development Office, 1986.
- Noyelle, T. J., *Beyond Industrial Dualism: Market and Job Segmentation in the New Economy*, Boulder y Londres, Westview Press, 1987.
- Osterman, P., *Employment Futures: Reorganisation, Dislocation and Public Policy*, Nueva York y Oxford, Oxford University Press, 1988.
- Pollert, A., «The "Flexible Firm": Fixation or Fact?», *Work, Employment and Society*, núm. 2, 3, 1988.
- Rohlen, T., «"Permanent Employment", Faces Recession, Slow Growth and an Ageing Workforce», *Journal of Japanese Studies*, núm. 5, 2, 1979.
- Schonberger, R. J., *Japanese Manufacturing Techniques*, Nueva York, Free Press, 1982.
- Streeck, W., «The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labour Relations and Industrial Adjustment in the 1980s», *Work, Employment and Society*, núm. 1, 3, 1987.
- , «Comment on Ronald Dore», *Government and Opposition*, núm. 23, 4, otoño de 1988.
- Wolman, C., «Shareholders? Who Needs Them!», *Financial Times*, 8 de abril de 1989.

**Resumen** El autor hace una reconsideración de los juicios que formuló dieciséis años antes en su libro *Fábrica británica, fábrica japonesa* a la luz de los acontecimientos ocurridos desde 1973 y de los comentarios más recientes sobre la industria japonesa. En particular estudia si las tendencias que percibió entonces (en Japón, y en Gran Bretaña, Estados Unidos y Europa Occidental) se han plasmado en la realidad como él predijo. Sus conclusiones (y hay muchas pruebas de la importancia que los modelos de empleo «orientados a la organización» tienen en Europa y en EE UU, y de que a pesar de los problemas económicos de los años setenta la imagen de conjunto de Japón es de estabilidad institucional) serán de un interés considerable y estudiadas ampliamente.

**Abstract** The author reconsiders the judgements he made sixteen years ago in his book *British Factory-Japanese Factory* in the light of events since 1973 and of the more recent commentaries on Japanese industry. In particular he discusses whether the trends he discerned then—in Japan, and in Britain, the USA and Western Europe—have in fact occurred as he predicted. His conclusions—that there is a lot of evidence for the importance of 'organisation-oriented' patterns of employment in Europe and the USA, and that despite the economic shocks of the 1970s the overall picture in Japan is of institutional stability—will be of considerable interest and widely discussed.



# SOCIOLOGIE

## D U T R A V A I L 1/92

### SOMMAIRE

Isaac Joseph

Le temps partagé: le travail du Machiniste-Receveur.

Olivier Borraz

Intégration et régulation; la crise politique à Lausanne.

Jacques Merchiers et Patrick Pharo

Éléments pour un modèle sociologique de la compétence d'expert.

Frédéric de Coninck et Francis Godard

Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels: vers de nouvelles biographies féminines.

Omar Akrouf, Renée Bédard et Alain Chanlat

Management, éthique catholique et esprit du capitalisme: l'exemple québécois.

Gérard Heuzé

Problème de l'emploi, consciences du chômage.

### COMPTE RENDUS

E. Goffman. *Le kaléidoscope Goffman* (P. Tripiet). B. Coriat, *L'atelier et le robot* (G. Caire). H. Sibille, *Les politiques d'emploi à l'épreuve du chômage de longue durée* (G. Ferréol). P. Bouvier, *Le travail au quotidien, une démarche socio-anthropologique* (S. Erbès-Seguin). L. Tanguy, *L'enseignement professionnel en France* (J.-P. Darré). E. Goffman, *Les moments et leur hommes* (B. Conein).

### Comité de rédaction:

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

### Dirección de la redacción:

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

### Editor:

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

### Suscripción 1992:

Francia: 360 FF (ttc)  
Extranjero: 500 FF  
Cada número: 90 FF  
Extranjero: 125 FF

# Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista

Estudio comparado de casos

A. Martín Artiles \*

## 1. Introducción

El objetivo de estas páginas es describir y analizar las repercusiones de los procesos de flexibilización sobre las relaciones laborales y, en particular, sobre la acción sindical en la empresa.

El estudio de las relaciones laborales en el nivel de empresa tiene un interés creciente en la sociología del trabajo como consecuencia de la reorganización de la producción, los cambios tecnológicos, las modificaciones en la organización del trabajo y el desarrollo de estilos gerenciales diferenciados. Dichos cambios parecen modificar

Este artículo es una versión resumida de la tesis doctoral del mismo autor, titulada: *Flexibilidad, relaciones y acción sindical en la empresa. (Estudio comparado de casos: empresa-red y empresa de ciclo continuo.)*

La tesis ha sido dirigida por el doctor Faustino Miguélez Lobo, catedrático del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Asimismo, ha sido elaborada en el ámbito del QUIT (Grup de Recerca sobre la Vida Quotidiana i el Treball). Agradezco los comentarios y sugerencias de Teresa Torns, Andreu Lope y Pilar Carrasquer, miembros de dicho equipo.

\* A Martín Artiles es profesor de Sociología de la Empresa (Departamento de Sociología) de la Escola Universitària d'Estudis Empresarials (Universidad Autónoma de Barcelona).

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 15, primavera de 1992, pp. 63-90.

los principios reguladores del orden social en la empresa; es más, la variedad de estilos y criterios gerenciales comportaría lo que algunos autores (Streeck, 1986; Regini, 1988; Negrelli, 1991) denominan como una tendencia a la empresarización de las relaciones laborales, a la diferenciación particularizada de las relaciones laborales.

Los elementos dinamizadores de los mencionados cambios registrados en las grandes empresas industriales durante los años ochenta se derivan de las respuestas empresariales a las turbulencias del entorno. En efecto, a finales de la década de los setenta los analistas y estudiosos de las relaciones industriales estimaban la existencia de una serie de rigideces jurídico-institucionales en el sistema de relaciones industriales fordista, así como la existencia de rigideces técnico-organizativas en el proceso productivo. Dichas rigideces parecen haber dificultado las medidas de ajuste de las empresas ante la situación de incertidumbre y las fluctuaciones del mercado en el contexto de la crisis económica, como ponen de relieve Michael Piore y Charles Sabel (1990).

Las respuestas empresariales a las citadas rigideces han consistido, en el caso español y durante la década de los ochenta, en el desarrollo de nuevas estrategias inspiradas en las ideas de flexibilidad o «flexibilidades», como señala Trouvé (1989). Por lo general, este concepto se refiere al conjunto de medidas puestas en práctica por una organización productiva (macro y microeconómica) para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones a las que se enfrenta en los mercados.

A nivel de empresa el concepto de flexibilidad designa el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos disponibles a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad, así como a la diversificación de productos. En pocas palabras, la flexibilidad persigue el ajuste de la empresa a las situaciones de incertidumbre, como indica Arrighetti (1988).

Así, bajo el criterio de la flexibilidad, las grandes empresas industriales han emprendido durante los últimos años prácticas tales como la descentralización de la producción, sustituciones de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratas, introducción de maquinaria flexible polivalente más adecuada para producir frente a las variaciones de la demanda, diversificación de la producción, políticas de diferenciación salarial entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes, nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y modos de contratación temporal del empleo. En conjunto todas estas medidas empresariales para dotar

de una mayor capacidad de ajuste y de flexibilidad a las unidades de producción han modificado las relaciones laborales y, particularmente, la acción sindical en la empresa.

Por lo general, la bibliografía especializada tiene un carácter teórico y abstracto respecto a la realidad de las relaciones laborales. En muchos casos las argumentaciones que se desprenden son meras hipótesis generales que requieren ser contrastadas y matizadas empíricamente. Es por ello que hemos recurrido al estudio de casos con objeto de describir y analizar en detalle las transformaciones en el modelo de relaciones laborales.

### 1.1. Nota sobre el estudio de casos

En línea con lo expuesto y dado que nuestro objetivo es analizar las repercusiones de las estrategias de flexibilidad en las relaciones laborales en el seno de la empresa, hemos recurrido a una investigación empírica en dos grandes empresas; lo que nos permite comprender el significado de las estrategias y la argumentación de los actores colectivos dentro de su contexto<sup>1</sup>.

Las empresas elegidas representan dos modelos extremos:

— Un primer modelo es el llamado por F. Butera (1990) empresa-red, que representa un tipo de empresa muy flexible y mediante el cual se articula la gran empresa con una red de veinte pequeñas empresas subsidiarias a través de las cuales se realiza el ciclo de producción. De aquí en adelante denominaremos como *Xarxa* a esta empresa del sector de artes gráficas, vinculada a un poderoso grupo multinacional europeo. A principios de 1980 esta em-

<sup>1</sup> Por otra parte, el método cualitativo permite el recurso complementario de varias técnicas de investigación. En este sentido, hemos utilizado como herramienta principal las entrevistas. A lo largo de tres años hemos realizado 75 entrevistas, de las cuales veinte las hemos llevado a cabo en las pequeñas empresas de la red y en base a una tipología de acuerdo con la división del ciclo de producción entre las empresas.

Asimismo, hemos empleado otras técnicas tales como la discusión en grupo, el análisis documental y la observación estructurada. También hemos llevado a cabo una encuesta cerrada, de carácter cuantitativo, a una muestra estratificada en ambas empresas (241 cuestionarios en *Xarxa*, lo que representa una fracción de muestreo del 39 % y un margen de error del  $\pm 5$  % y 70 cuestionarios en *CC*, lo que representa una fracción de muestreo del 23 %).

presa contaba con 960 trabajadores; diez años después, en 1990 la plantilla se ha reducido a 631 trabajadores.

— El segundo modelo de empresa elegida se sitúa en el extremo opuesto. Se trata de una empresa de características técnico-organizativas *rígidas*, ya que fabrica cartón mediante un proceso de ciclo continuo (monoproducto). Esta empresa, a la que denominaremos como CC, está participada por un importante grupo económico español y por capital europeo.

Las razones que justifican la elección de estas dos grandes empresas son:

a. En primer lugar obedecen a dos casos extremos en materia de flexibilidad e innovación (una flexible y muy innovadora, otra rígida y menos innovadora). Los casos extremos nos permiten poner a prueba el modelo teórico y las hipótesis a partir del contraste y la comparación; lo que asimismo nos permite comprender los límites de la hipótesis y extraer conclusiones algo más generalizables (confróntese A. Ferner, 1990).

b. La segunda razón de la elección es que ambas empresas son multinacionales, lo que suele comportar una mayor capacidad de observación y análisis del entorno, así como el desarrollo de estrategias de adaptación rápida a las variaciones del mismo, tal como pone de manifiesto E. Bueno (1987).

Además las dos empresas son líderes en sus respectivos sectores, lo que implica estar en la vanguardia de las estrategias empresariales a fin de conservar sus respectivas posiciones en el mercado.

c. En tercer lugar ambas empresas han efectuado reestructuraciones durante la década de los ochenta; aunque de manera diferente. La primera de ellas de manera concordada, más o menos negociada con los sindicatos, es decir, una reestructuración blanda. Por el contrario, en la segunda empresa la reestructuración se ha efectuado por la vía «dura», a través de un Expediente de Regulación de Empleo.

Esta diferencia de procedimientos constituye también una posibilidad de comparación.

d. Otro argumento en la elección es que en la medida que son grandes empresas tienen unas relaciones laborales formalizadas y los órganos de representación estructurados; lo que nos permite la observación en la evolución del asociacionismo, de los procedimientos de participación, consulta y movilización de fuerzas.

Asimismo, nos permite observar las relaciones entre la gran empresa, como locomotora de la acción sindical y la pequeña empresa de la red.

e. Por último, ambas empresas están localizadas en un mismo entorno: Baix Llobregat (Barcelona), lo que asimismo facilita la comparación de otros elementos relativos al mercado de trabajo de la comarca.

Las páginas que siguen a continuación tienen por finalidad facilitar un resumen comparativo de las dos empresas estudiadas en base a los siguientes epígrafes: en primer lugar aportar un balance de las estrategias empresariales durante el período de 1980 a 1990. En segundo lugar tratar los efectos de los procesos de flexibilización sobre las relaciones laborales y, en tercer lugar, realizar algunas consideraciones sobre la acción sindical.

## 2. Balance de las estrategias empresariales: 1980-1990

La principal constatación es que las dos grandes empresas examinadas, incluso algunas de las pequeñas, han tratado de reducir las *rígides* técnico-organizativas, laborales e institucionales propias de principios de la década de los ochenta con objeto de adaptarse a la situación de incertidumbre económica y a las variaciones del mercado. En respuesta a ello se han reestructurado a todos los niveles. Durante los años ochenta han cambiado la política de producción y especialización, la organización del trabajo, política de personal, política comercial e incluso de imagen. Este proceso de transformación ha pasado por tres fases tanto en Xarxa como en CC.

### 2.1. Primera fase

En la primera fase, uno de los principales problemas empresariales era interpretar el alcance de la crisis económica y el nivel de los cambios necesarios. En el caso de Xarxa este período abarca los años 1979-83. Las estrategias se desarrollan en forma de prueba o tanteo: pequeñas inversiones en tecnología, política de reducción de costos, descentralización de alguna sección a modo de prueba piloto

y búsqueda de nuevos mercados. Se trata de una respuesta «blanda» ante la crisis que no origina ninguna conflictividad laboral importante. Por el contrario, en CC se acomete una política de reestructuración «dura» entre 1979-1981. Inicialmente se plantean algunas innovaciones parciales en la maquinaria, pero pronto son abandonadas y se pasa a plantear el Expediente de Regulación de Empleo (ERE), que tendrá severas consecuencias en la reducción de plantilla y en la conflictividad laboral.

En el caso de CC la reestructuración supuso desburocratizar la empresa; adquirir autonomía organizativa y estratégica del Grupo matriz; cambiar de nombre e incluso formar un nuevo y amplio equipo de directivos y técnicos. En pocas palabras, la opción de descentralizar/desburocratizar ha estado orientada en la lógica de situar a esta unidad de producción en lo que Anthony Ferner (1990) llama «disciplina de mercado».

## 2.2. Segunda fase

La segunda fase abarca el período 1982/83-1988. Se distingue porque se lleva a cabo una política de modernización más decidida. Los perfiles de las estrategias empresariales se dibujan con objetivos más nítidos en las dos empresas. A modo de resumen podemos citar algunos elementos comunes en dichas estrategias:

- a. Adaptación a las fluctuaciones de la demanda. En el caso de CC a través de producir en series cortas con un reducido almacenaje. En el caso de Xarxa la adaptación ha consistido en dotarse de una compleja red de relaciones con pequeñas empresas subordinadas para ajustarse a los movimientos espasmódicos de la demanda.
- b. Diversificación de la producción dentro de niveles estándares mínimos. En el caso de CC, a pesar de las limitaciones inherentes a la rigidez del ciclo continuo, la diversificación ha consistido en fabricar distintas calidades de cartón, concretamente catorce tipos de cartoncillos. En el caso de Xarxa, la diversificación pasa por imprimir desde carteles, folletos, hasta libros y revistas de gran tirada.
- c. Descentralización y subcontratación de servicios, tales como limpieza, vigilancia, mantenimiento, transporte y comedores.
- d. Innovación técnica. En el caso de CC la innovación de proceso ha estado limitada por el alto coste de la maquinaria de proceso continuo. Las innovaciones han sido parciales, aprovechando el «cha-

sis existente». Por el contrario, en Xarxa la innovación técnica ha sido profunda debido al menor coste de la tecnología.

e. Mejora de la economía de tiempos a través del aumento de los ritmos de trabajo, la conexión de máquinas mediante *transfers* y la reorganización del espacio dentro de la fábrica.

f. Abaratamiento de los costes de producción. En el caso de Xarxa produciendo una parte del ciclo del producto fuera (picado, preparativas, montaje, planchas y retractilado), en pequeñas empresas, vinculadas y coordinadas a través de reglas y normas, donde el coste de la mano de obra es más bajo.

En el caso de CC la reducción de costes se ha logrado a través de la mejora de las instalaciones para ahorrar energía y aprovechar el material de reciclaje.

g. Aplicación de nuevos criterios en las relaciones laborales basados en la lógica de las llamadas «disciplinas de mercado»; consiste en una tendencia a la eliminación de las cláusulas sociales en los convenios colectivos (eliminación de economatos, complementos por vivienda y transporte, plus de escolaridad, obsequios de cumpleaños, etc.).

h. Y por último, política de flexibilización laboral a través de la contratación temporal y eventual; especialmente a partir de 1985, a tenor de las nuevas modalidades de contratación contenidas en la Ley 32/84 y las sucesivas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.

## 2.3. Tercera fase

La tercera fase en las estrategias empresariales abarca el período 1988-90. En las dos empresas este período se caracteriza por una acentuación de la innovación técnica y la concentración vertical de los grupos multinacionales. La perspectiva del Mercado Único Europeo parece haber estimulado esta tendencia. La penetración de los grupos multinacionales de la comunicación en el mercado español durante los últimos años de los ochenta han llevado a acelerar la innovación técnica en Xarxa.

En el caso de CC, un poderoso grupo italiano ha comprado el 33,3 % de las acciones en 1988. A partir de esta fecha la empresa ha acelerado la innovación técnica y organizativa, así como una política comercial más agresiva y la apertura de nuevos mercados en el norte de África.

Esta tercera fase pone de manifiesto que el reajuste empresarial es continuo; la innovación tecnológica juega un papel fundamental en esta dinámica caracterizada por la celeridad de los cambios; lo que conlleva también a cambios continuos en la definición de las relaciones laborales y en los métodos de construcción del consenso. En este sentido, en los últimos años la tendencia empresarial señala una senda hacia la individualización de las relaciones laborales y al establecimiento de pactos especiales con grupos de trabajadores de cualificación especializada y estratégica, al tiempo que se debilita el papel del sindicato como intermediario en la regulación del contrato de trabajo en la empresa.

En suma, a manera de balance general de la década, podemos subrayar que los cambios han sido muy rápidos, continuos, en fases sucesivas en todos los órdenes; en los que se conjugan cortos períodos de cambios seguidos de períodos de estabilidad que de nuevo es alterada por la innovación técnico-organizativa o por la modificación en el estilo de gestión laboral. Probablemente esta dinámica se deba, en parte, a la situación de incertidumbre de los mercados como apuntan Piore y Sabel (1990); pero también dicha dinámica refleja las políticas de recomposición de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo.

Es más, a pesar de los continuos requerimientos de reajustes y cambios, éstos no parecen haber impedido lograr objetivos fundamentales como el aumento de la capacidad productiva y la recuperación de los excedentes empresariales.

### 3. Efectos de los procesos de flexibilización sobre las relaciones laborales

Las estrategias de flexibilidad parecen estar modificando las relaciones laborales. Pero nos parece más adecuada la idea de un tránsito hacia un nuevo tipo de relaciones laborales, que podríamos denominar posfordista, como pone de relieve Phillipe Trouvé (1989), que la hipótesis de una ruptura drástica, como la apuntada por Piore-Sabel (1990). En otras palabras, como señala Beaumont (1990), ciertamente se han registrado cambios en muy breve período de tiempo, pero habría que distinguir los cambios coyunturales de los cambios estructurales que marcan tendencias. Así, según este autor,

una observación al panorama europeo de relaciones laborales evidencia la existencia inevitable de elementos de *estabilidad y cambio*<sup>2</sup>.

#### 3.1. Entre el cambio y la estabilidad en las relaciones laborales

En efecto, en nuestro estudio observamos una tendencia al cambio auspiciada por las estrategias de flexibilidad, pero al mismo tiempo observamos la existencia de políticas empresariales destinadas a mantener la legitimación del sistema de relaciones laborales en la empresa. Evidentemente las estrategias de flexibilidad han repercutido en las relaciones laborales; en este sentido, y tal como ya hemos indicado en el marco teórico, hemos de considerar tres dimensiones de la flexibilidad que han modificado las relaciones laborales.

En primer lugar, la *descentralización productiva* ha modificado profundamente las relaciones laborales. Particularmente en el caso de Xarxa la descentralización de las tareas más intensivas en mano de obra hacia una veintena de pequeñas empresas jurídicamente independientes, pero coordinadas mediante un mismo ciclo de producción y unidas por un sistema de reglas de cooperación subordinada

<sup>2</sup> Otras investigaciones de prospectiva, como la de Masi-Cepollaro (1988), titulada *Dove va il lavoro industriale?* sostienen también la hipótesis de la conjugación de estabilidad y cambio en el escenario de las relaciones industriales de los noventa. Como elementos de estabilidad apunta la centralidad de la negociación colectiva a modo de regulación; la permanencia de las relaciones institucionales entre la Industria (empresarios) y las Confederaciones Sindicales, la persistencia de relaciones conflictuales. Por el contrario, la tendencia al cambio en las relaciones industriales estarán marcadas por la descentralización productiva; el incremento del peso de las pequeñas empresas; la acción sindical estará más centrada en la empresa, el rol del sindicato será más instrumental, despolitizado, y el poder de los sindicatos se reducirá.

Wan der Werf (1987), en una investigación de prospectiva encargada por la CEE, titulada *Summary of Five Scenarios for Work in Europe*, apunta cinco escenarios sobre el empleo en los que se combinan elementos de desregulación de las relaciones industriales con elementos de regulación y negociación entre los actores colectivos. En pocas palabras, la mayoría de los estudios señalan como poco plausible la hipótesis de la desregulación y la ruina del modelo de relaciones industriales. En todo caso, parece que el escenario de los noventa se caracterizará por la coexistencia de relaciones industriales estables, a la vez que se introducen cambios en determinadas áreas.

Por otra parte, Richard B. Freeman (1988) sostiene que en el caso de EE UU y GBR, a pesar de las políticas neoliberales por desreglamentar el mercado de trabajo y reducir el poder sindical, las organizaciones obreras continuarán jugando un rol regulador en las grandes empresas. No obstante, para adecuarse a la sociedad posindustrial diseñan nuevas estrategias asociativas y de negociación.

(Empresa-Red en la terminología de Butera, 1990); han acarreado una dualización en las relaciones laborales.

Por un lado, en el centro o nudo de la red, esto es Xarxa, las relaciones laborales aparecen reguladas y con normas parcialmente negociadas con los sindicatos. Éstos tienen relativamente una alta afiliación dentro de la gran empresa. Aunque también limitada en segmentos, según se trate de puestos de trabajo estratégicos y no-estratégicos. Los puestos de trabajo son más o menos estables, aunque también se registra un pequeño empleo temporal.

Por otro lado, en la periferia, donde se ubica la constelación o malla de los veinte talleres, las relaciones laborales son informales, condicionadas por los lazos de parentesco, amistad y vecindad, lo que se traduce en una activación de los recursos culturales del entorno y de la comunidad local como fuente de flexibilidad; pero también como modo de desregular y precarizar las condiciones de trabajo. Los datos así lo atestiguan: la contratación laboral es fundamentalmente temporal, en base a contratos de seis meses a un año, periódicamente renovables, y los salarios son en torno a un 50 % más bajo que en el nudo central de la red. Aunque también en la periferia se localiza otro pequeño segmento de trabajadores estables, cualificados y con salarios parecidos a los del núcleo central<sup>3</sup>. Con todo, el asociacionismo sindical es prácticamente inexistente, raramente se encuentra algún delegado sindical.

CUADRO 1. Descentralización

Xarxa	CC	Relaciones laborales
— Trasvase tareas intensivas mano obra a pequeñas empresas: coordinadas, pero independientes Empresa-Red.	— Desburocratización Autonomía organizativa. — Límite tecnológico condicionado por el ciclo continuo.	— Dualización y segmentación m.t. — Precarización condiciones trabajo. — Disciplinas de mercado. — Cuarteamiento bases sindicales. — Límites acción sindical.

<sup>3</sup> Este segmento periférico de trabajadores cualificados, estables y con salarios relativamente altos proceden, en su mayoría, de la casa matriz; son los garantes de la calidad y el estilo de trabajo «Xarxa».

Dicho de otro modo, el proceso de descentralización ha permitido reducir en un tercio el número de trabajadores concentrados en la gran fábrica y trasladarlos a la órbita de la periferia, no tutelada ni regulada por la intervención sindical. Como señala Marino Reggini (1988), la descentralización productiva y la desmasificación inciden de manera directa en la composición de la fuerza de trabajo. La desconcentración del empleo coadyuva a cuartear la figura del obrero-masa: base homogénea que antaño facilitaba la agregación de intereses y la acción colectiva en el seno de la fábrica (Coriat, 1982). En contrapunto, emerge la figura del trabajador-heterogéneo, con condiciones de trabajo precarias y situado fuera del área de la acción tradicional de los sindicatos. En pocas palabras, la descentralización de la producción es una respuesta empresarial a las reivindicaciones de los sindicatos y al alza de los costes laborales, como ponen de relieve Piore y Sabel (1990)<sup>4</sup>.

Empero, a pesar de la tendencia al cambio en las relaciones industriales, *persisten también elementos de estabilidad*. Dicho de otra forma, las estrategias empresariales de flexibilidad a través de la descentralización también se encuentra con límites. Éste es el caso de CC: las particulares condiciones técnico-organizativas del ciclo continuo impiden la descentralización del proceso productivo. Precisamente, en este sentido, John T. Dunlop señala que el imperativo tecnológico condiciona la dimensión de la empresa, la concentración de la mano de obra y, por consiguiente, la organización de los actores colectivos, así como el establecimiento de normas y procedimientos reglados para la ordenación de las relaciones laborales (1978, pp. 31-32).

En efecto, después del drástico ajuste de empleo en 1981, a través de un Expediente de Regulación de Empleo con el que se eliminaron 317 puestos de trabajo, el Comité de Empresa quedó profundamente afectado, deslegitimado, mientras que los sindicatos per-

<sup>4</sup> En este sentido, un interesante artículo de Joaquín López Novo (1990) ilustra también la dualización de las relaciones industriales sobre la base del territorio. Concretamente, trata del conocido caso de Prato (Italia). Este autor da cuenta cómo la precarización de los talleres periféricos presiona a la baja sobre las medianas y grandes empresas; particularmente obliga a que los sindicatos moderen sus reivindicaciones en materia de condiciones físicas de trabajo en las grandes empresas, así como a aceptar cierto grado de informalización del empleo.

También Miguélez-Recio-Alós (1988) describen cómo la economía sumergida y desregulada presiona sobre el empleo estable en el caso de la industria textil-lanera del Vallés Occidental.

dieron afiliación y capacidad de movilización. La quiebra de un actor de las relaciones laborales, como los sindicatos, evidenciaron la ausencia de una red de comunicación interna con los trabajadores, un serio vacío en la capacidad de interlocución de la empresa con la plantilla y dificultades para la construcción del consenso. Particularmente a partir de mediados los años ochenta, cuando se reabre un proceso de innovación tecnológica.

Estas circunstancias, unidas a la enorme dispersión de la plantilla de trabajadores a lo largo de 105 000 metros cuadrados de instalaciones y la asincronía horaria derivada de los cinco turnos de trabajo con que opera la plantilla, han aconsejado una política de relaciones laborales *legitimadoras del rol* de los sindicatos. La dirección de la empresa ha optado por el reconocimiento de sindicatos representativos: capaces de mantener un diálogo continuado, sondear el consenso ante los cambios técnicos, canalizar el conflicto por la vía institucional, gestionar el descontento y, en definitiva, como señala Richard Hyman (1981), que permitan regular de forma conjunta las condiciones de fábrica <sup>5</sup>.

### 3.2. Flexibilidad en el uso de la mano de obra

En segundo lugar, las estrategias de flexibilidad en el uso de la mano de obra han reforzado la tendencia a la desconcentración y desmasificación del empleo en la gran empresa. Según Atkinson (1986) y Streeck (1986) este tipo de flexibilidad reviste dos formas: externa e interna.

La flexibilidad *externa* observada en las dos empresas examinadas ha consistido en una paulatina eliminación de los servicios propios, tales como limpieza, transporte, vigilancia, comedores y mantenimiento. A cambio se ha pasado a subcontratar dichos servicios a

<sup>5</sup> Resulta curioso recordar que ya en 1964 el Informe Donovan (1971) ponía de relieve que la individualización de las relaciones laborales, los acuerdos informales con pequeños grupos dispersos y la carencia de sindicatos representativos y legitimados como interlocutores daban lugar a conflictos intermitentes y dispersos, lo que contribuía a la ingobernabilidad de la fábrica.

Por otra parte, Hugh Clegg (1985), en un estudio comparativo sobre la negociación colectiva en seis países, concluye que cuanto más descentralizada es la negociación colectiva mayor es la conflictividad laboral en sus diversas formas.

En nuestro caso, Luis Martínez Noval (1990) alerta sobre las crecientes dificultades de control y gestión del conflicto a tenor de la aparición de nuevas «corporaciones» de organización de intereses, de reagrupamientos profesionales y de formas de negociación directa al margen de los sindicatos tradicionales.

pequeñas empresas y a trabajadores autónomos, algunos de los cuales eran antiguos empleados de las citadas empresas. En una palabra, el departamento de personal de Xarxa y el de CC se «desentienden», por la vía de la subcontratación de los problemas laborales y reivindicaciones de «una parte de la plantilla», que en términos cotidianos realiza en su mayoría la jornada normal de trabajo en la empresa. Esta tendencia guarda similitud con la observada en otros estudios, con los que tiene en común objetivos empresariales tales como la «externalización» de costes laborales, alcanzar mayor flexibilidad en la gestión de personal, aminorar el efecto de presión derivado de la concentración de la mano de obra, reducir la presión sindical e introducir la lógica de la disciplina de mercado (confróntese Comisión de Recursos Humanos MTSS, 1987; Círculo de Empresarios, 1988; Albert Recio, 1988).

CUADRO 2. Flexibilidad uso mano obra

Xarxa	CC	Relaciones laborales
a. EXTERNA	a. EXTERNA	— Desmasificación.
— Subcontratación servicios	— Subcontratación servicios.	Flex. gestión.
b. INTERNA	b. INTERNA	— Aminorar presión sindical.
— Numérica: Empleo temporal, horas extras.	— Numérica: Empleo temporal, horas extras.	— Diversificación intereses/Heterogeneidad.
— Funcional: movilidad.	— Funcional: movilidad.	— Dificultad agregación y repres. sind.
— Salarial: diversificación grupos.	— Salarial: diversificación individual.	— «Puenteo». Deslegitimación sindicatos.

La flexibilidad interna es otro procedimiento empleado en las dos grandes empresas estudiadas y que también repercute en las relaciones laborales. En esta línea, la flexibilidad interna numérica, referida al ajuste entre empleo y producción, ha dado lugar a la consolidación de la contratación temporal. En los primeros años de la década, el volumen de contratación se ajustaba al tope del 10 % señalado en el Estatuto de los Trabajadores; pero a partir de las modificaciones introducidas por la Ley 32/1984, el volumen de contratación se ha

incrementado, hasta alcanzar en ocasiones cotas rayanas con el 20 % de la plantilla en ambas empresas. Este tipo de prácticas, muy criticadas formalmente por el Comité de Empresa, ha dificultado la agregación de intereses y la participación de los trabajadores eventuales en la acción sindical, y en contadas ocasiones a tensiones entre trabajadores fijos y eventuales.

Otro modo de flexibilidad numérica son las horas extras. Tienen especial importancia en el caso de Xarxa, donde determinados segmentos, no toda la plantilla, tiene el «privilegio» de realizar horas extras y turnos de noche bien remunerados. Las horas extras dan lugar a una división de la plantilla no sólo en términos de quiénes las pueden hacer y quiénes no, según la consideración de puestos estratégicos, sino también en términos de acción sindical. Los sindicatos y el Comité de Empresa pugnan por limitar las horas extras con objeto de crear empleo; sin embargo, determinadas bases de trabajadores afiliados, que operan en las secciones estratégicas para la producción, rechazan esta política sindical. De ahí que el Comité de Empresa (CE) y las Secciones Sindicales de Empresa (SSE) se encuentren muchas veces entre la espada y la pared: enfrentados a la empresa y a una parte de los propios afiliados.

Por añadidura, otra contradicción más para los sindicatos es la derivada de las estrategias empresariales por introducir la movilidad en los puestos de trabajo. En CC se implantó junto con el ERE en 1981. En cambio en Xarxa el Comité de Empresa se ha resistido a negociar este tema; pero en contrapunto, cinco grupos de trabajadores estratégicos para la producción, denominados «Equipos Especiales» han negociado cláusulas de movilidad al margen del Comité de Empresa. Lo que ha dado pie para acentuar la *flexibilidad salarial*; esto es, la diferenciación de la plantilla de trabajadores según segmentos salariales<sup>6</sup>. Pero, sobre todo, la política de «puenteo» ha supuesto una *deslegitimación de los sindicatos y del Comité de Empresa*.

### 3.3. Flexibilización proceso productivo

En tercer lugar, las estrategias empresariales destinadas a flexibilizar el proceso de producción con objeto de producir de forma diversi-

<sup>6</sup> Interesa destacar que en nuestras observaciones empíricas la tesis de la flexibilidad salarial a la «baja» o de ajuste de los salarios de acuerdo con las variaciones del mercado, tal como la sostienen los economistas neoclásicos, es considerada como un método anticuado e inapropiado para las relaciones laborales actuales.

ficada y poder adecuarse a las variaciones y fluctuaciones del mercado también parecen haber influido en las relaciones laborales.

En este sentido, la innovación ha sido fundamental para adecuar la maquinaria productiva a las nuevas condiciones del mercado. La innovación técnica ha acarreado consigo una reorganización del trabajo. Particularmente la integración de procesos ha reducido empleo en Xarxa. Pero tanto en ésta, como en CC, también ha comportado la reorganización del trabajo: modificaciones en el espacio, eliminación de tiempos muertos, intensificación de ritmos de trabajo y acentuación del trabajo a turnos rotativos mañana-tarde-noche; lo que a su vez ha puesto de relieve la necesidad de abordar en las negociaciones entre comité de empresa y dirección los efectos sobre las condiciones de trabajo (control del ruido, calor, polvo y toxicidad). De ahí el mayor dinamismo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las revisiones médicas periódicas, las consultas al Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las mediciones de factores de riesgo realizadas por empresas especializadas.

Otro tema derivado de la innovación técnica y presente en las negociaciones es la recualificación del empleo y las revisiones de categorías profesionales por efecto de los cambios. La formación de la mano de obra y la recualificación no ha afectado por igual a la plantilla de ambas empresas. En Xarxa las principales incidencias se registran en los empleos de producción ya cualificados con anterioridad (rotativas y planas); mientras que en CC la recualificación ha afectado a la sección técnica y administrativos. Con todo, en ambas empresas los empleos ya antes descualificados no parecen haber sido afectados por necesidades de nueva recualificación.

CUADRO 3. Flexibilidad técnico-organizativa

Xarxa	CC	Relaciones laborales
— Innovación técnica: rotativas, planas, encuadernación, preparativas.	— Innovación técnica parcial, limitada alto coste.	Reducción empleo.
— Divers. Produc.	— Divers. Produc. Limitada.	— Recualificación empleo.
— Reordenación espacio.	— Reorganización espacio.	— Negociación categorías.
— Reorganización trabajo.	— Reorganización trab.	— Turnicidad.
		— CSHT.



En suma, el proceso de innovación técnica y de reorganización del trabajo parecen constituir una condición —y también una oportunidad— para que se incorporen *contenidos cualitativos* en las negociaciones entre los actores colectivos en el seno de la empresa. Como señala Richard Hyman (1981), la centralidad de las negociaciones laborales radica en los salarios y en la jornada; sin embargo, los cambios tecnológicos en las empresas ponen de relieve para los sindicatos la necesidad de reducir los efectos negativos sobre el empleo; reducir la jornada de trabajo; el acceso a la información e incluso negociar la organización del trabajo, como apunta el Institut Syndical Europeen (1982) <sup>7</sup>.

#### 4. Consideraciones sobre la acción sindical

A nuestro juicio parece evidente que la reorganización productiva inspirada en las ideas de la flexibilidad han repercutido en la acción sindical. La segmentación del mercado de trabajo constituye uno de los principales problemas para la acción sindical <sup>8</sup>. En este sentido

<sup>7</sup> En este sentido resulta ilustrativa la línea estratégica de la resolución sindical del IV Congreso Confederal de CC OO. Apunta la importancia de abordar en la negociación colectiva temas relativos a la organización del trabajo, que es uno de los aspectos más dinámicos y cambiantes de las relaciones laborales, como consecuencia de los procesos de innovación tecnológica. Especialmente pone el énfasis en «[...] de los procesos de innovación tecnológica. Especialmente pone el énfasis en «[...] superar el papel de intermediarios en la fijación del precio —salario—, para intervenir y decidir cómo se emplea la fuerza de trabajo, dónde y en qué condiciones [...]» (1987, p. 23).

Sin embargo, como pone de manifiesto el Instituto Sindical de Estudios (1989), vinculado a la UGT, el grueso de la acción sindical durante la década de los ochenta se ha dirigido hacia tres variables: la actualización salarial, la reducción del tiempo de trabajo y la negociación sobre contratación.

<sup>8</sup> La segmentación presupone lo que Faustino Miguélez (1991, p. 142) llama las *bases objetivas* de la fragmentación de la clase trabajadora. A dichas bases se deben añadir los factores *subjetivos* derivados de los comportamientos individuales y colectivos de los años ochenta, los profundos cambios en la valoración del trabajo, en la relación entre trabajo y vida cotidiana; así como el predominio de lo diverso sobre lo homogéneo, la opcionalidad sobre la obligatoriedad y el individualismo sobre la solidaridad.

En este contexto se hace difícil construir una base común de agregación de intereses en el seno de la empresa. Entre otras cosas porque no se percibe directamente la comunidad de intereses como en el pasado; de modo que hoy para algunos colectivos de trabajadores sea más racional la consecución de intereses específicos que plantearse reivindicar intereses más generales y lejanos.

hemos seguido el proceso de segmentación derivado de las estrategias empresariales. Tres variables nos permiten ilustrar esta tendencia: tecnologías, formas institucionales de regulación y descentralización.

En primer lugar, la tecnología parece propiciar la segmentación, aunque obviamente no la determina. Los factores determinantes son más bien las políticas de gestión laboral, tales como primar y diferenciar a grupos de la plantilla de trabajadores con cualificaciones estratégicas precisamente después de la innovación técnica.

Sin embargo, estas políticas de gestión tienen también ciertos límites relacionados con la tecnología. En el caso de las artes gráficas la tecnología ligera ofrece a los empleadores posibilidades para segmentar la fuerza de trabajo y reorganizar el proceso productivo, como también pone de relieve Andrés Bilbao (1990). Para más señas, en el caso de Xarxa las novedades tecnológicas en las áreas de fotocomposición y fotomecánica han sido una condición para estimular la descentralización de estas áreas, intensivas en mano de obra, hacia pequeñas empresas <sup>9</sup>.

Por el contrario, la tecnología de ciclo continuo no permite subdividir el proceso de producción; simplemente porque el cartón solamente se fabrica en complejas instalaciones: con sistemas de fabricación de pastas, purpels, cintas de ciclo continuo e instalaciones de humidificación y secado. El proceso de fabricación requiere un número constante de trabajadores para mantener las instalaciones en permanente funcionamiento. De ahí que la segmentación de la fuerza de trabajo sea menor y la agregación de intereses para la acción colectiva no sea un obstáculo especialmente serio <sup>10</sup>.

En segundo lugar, parece evidente que las formas jurídico-institucionales de regulación de las relaciones laborales han favorecido

<sup>9</sup> Conviene advertir sobre determinadas interpretaciones taxativas sobre el determinismo tecnológico como factor de segmentación. En este sentido, en una reciente investigación sobre la construcción, Faustino Miguélez (1990, pp. 51-53) concluye que los procesos de especialización, descentralización y precarización están definiendo cuatro segmentos distintos en el sector. Pero este proceso no depende sólo del mercado y la tecnología, sino también de las estrategias empresariales.

Chris Smith (1989) sostiene también un punto de vista parecido: es necesario desmitificar el determinismo tecnológico y poner atención en otros factores, como las estrategias empresariales y el mercado.

<sup>10</sup> El problema de la acción sindical en Prat Cartón no estriba en la agregación de intereses; sino en las dificultades de comunicación entre sindicatos y trabajadores debido a la dispersión de la plantilla por las enormes instalaciones.

la segmentación <sup>11</sup>. Las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, a partir de la Ley 32/84, han estimulado el proceso de descentralización en Xarxa, así como brindado la posibilidad de contratación temporal, descuentos en la seguridad social y bonificaciones a las pequeñas empresas. Así, a través de la descentralización se ha ido trasladando un tercio del empleo del núcleo fuerte hacia una serie de pequeñas empresas «externas», carentes de tradición sindical.

Por otra parte, en el núcleo fuerte (Xarxa), los planteamientos empresariales de flexibilidad en base a turnos y movilidad han impulsado políticas de «pactos especiales» con grupos de trabajadores estratégicos (25 % de la plantilla), y al margen del Comité y de los sindicatos; lo que no sólo deslegitima a los sindicatos, sino que fragmenta el tejido asociativo. La diferenciación de remuneraciones y de condiciones de trabajo tiende a dificultar cada vez más la elaboración de plataformas reivindicativas homogéneas para el conjunto de la plantilla; de ahí la paulatina quiebra de la participación en los mecanismos de consulta entre Secciones Sindicales/Comité de Empresa/Trabajadores.

En tercer lugar, la descentralización, como ya describimos en el epígrafe 3 bajo la figura de empresa-red, más que dualizar el mercado de trabajo entre centro y periferia, lo que hace es acentuar la segmentación. De hecho, en los pequeños talleres derivados de las estrategias de red se distinguen a su vez otros dos segmentos: uno estable, compuesto por antiguos trabajadores *cualificados* de la casa matriz, con salarios similares a los del nudo central y fijados en negociaciones individuales «vis a vis» entre pequeños empresarios y trabajador. El otro segmento está formado por trabajadores jóvenes, no cualificados, con contratos temporales o informales, bajos salarios y malas condiciones de trabajo. En cualquier caso estos dos segmentos periféricos están fuera de la tutela sindical y muy raramente entran en el radio de acción de los sindicatos.

Por tanto, de la observación de estas tres variables se desprende que la segmentación del mercado de trabajo y la desarticulación del tejido asociativo de los sindicatos están estrechamente vinculadas con las estrategias empresariales de flexibilidad y reorganización de la producción.

<sup>11</sup> Precisamente la política de contratación flexible tiene como un objetivo básico favorecer la contratación temporal en la pequeña empresa. Para más detalle, según el MTSS (1989, p. 48) el 82,2 % de las contrataciones temporales de 1988 se registraron en empresas de menos de 25 trabajadores.

En suma, podemos argumentar que la reorganización de la producción *modifica la composición de la fuerza de trabajo*. Como acertadamente apunta Albert Recio (1991, pp. 318-19) la segmentación comporta tres cuestiones. En primer lugar, genera reivindicaciones diferenciadas a partir de situaciones específicas de grupos o colectivos de trabajadores <sup>12</sup>; en segundo lugar, la especificidad de las situaciones de cada segmento de trabajadores dificulta la formación de valores comunes y la cristalización de una conciencia colectiva como elemento de cohesión de la fuerza de trabajo. Y, en tercer lugar, la variedad de situaciones comporta para los sindicatos un *input* de informaciones diferenciadas, diversas y contradictorias que dificulta u obstaculiza la capacidad de análisis y de comprensión clara de la situación: lo que complica la adopción de políticas sindicales adecuadas. De ahí los cambios en la base de representación de los comités de empresa y de los sindicatos.

Por añadidura constatamos una cierta tendencia al desplazamiento del peso político-organizativo de los comités de empresa como resultado de las estrategias de descentralización <sup>13</sup>, subcontratación, diferenciación salarial y distinciones entre puestos de trabajo estratégicos y no-estratégicos. En conjunto todos estos elementos de flexibilidad han dado lugar, como señala Benjamin Coriat (1982), a la quiebra de la figura del obrero-masa; antaño símbolo de homogeneidad en la fuerza de trabajo de la industria.

La quiebra del obrero-masa cede paso a la diversidad de estatus, categorías laborales y a un mosaico de condiciones de trabajo en la empresa; lo que constituye una seria dificultad para establecer cana-

<sup>12</sup> Los sindicatos europeos han manifestado a menudo los riesgos que entraña la reorganización del trabajo en grupos en la empresa. Si bien es cierto que mejora la calidad y el contenido del trabajo con respecto al taylorismo (consúltese Wisner, 1988), también es cierto que el trabajo en grupo comporta incertidumbre sobre el comportamiento sindical: ¿reivindicaciones salariales específicas y particulares de cada grupo?; ¿caso las pequeñas comunidades de intereses, como son los grupos, no tienden a tener una lógica independiente de representación, delegados sindicales al margen? Sobre este particular consúltese el interesante artículo sobre los grupos de trabajo realizado por Dubois-Giannini (1988).

<sup>13</sup> El desplazamiento de una parte de la plantilla de trabajadores de las grandes empresas hacia pequeñas empresas conlleva también a un desplazamiento del peso político-organizativo de los sindicatos hacia el territorio. Esta consecuencia de la descentralización acarrea para los sindicatos replanteamientos estratégicos tales como consolidar estructuras organizativas estables en el territorio, crear la figura del «delegado sindical de polígono industrial» y acumular horas sindicales en algún miembro de la SSE para coordinar la acción sindical en las pequeñas empresas del entorno.

les de comunicación, consulta, participación y elaboración de plataformas de convenios con carácter unitario, de ahí la crisis de representación de los comités de empresa: ¿cómo agregar intereses diversos y representar un tejido asociativo fragmentado en grupos?

A estas dificultades de representación se deben añadir dos cuestiones más. Una es el difícil papel de los comités de empresa, estreñidos entre la «negociación por arriba», con la dirección de la empresa y la construcción del consenso «por abajo», con los trabajadores, a fin de pactar los ineludibles reajustes de plantillas. La otra dificultad estriba en la complejidad de las negociaciones de planes de viabilidad, reorganización del trabajo y en los contenidos en materia tecnológica. Los comités de empresa desconocen las argumentaciones científico-técnicas que utilizan los empleadores, de ahí una tendencia a delegar en asesores y expertos externos, como indica Norbert Altman (1988).

¿Significa ello una pérdida de poder de los comités de empresa; acaso se abre un nuevo espacio para la intervención de las secciones sindicales de empresa? Probablemente estemos asistiendo a una disyuntiva estratégica que contribuirá a definir la tendencia del sindicalismo en las relaciones laborales posfordistas.

a. Por un lado, la continua necesidad de asesoramiento externo de los comités ante las negociaciones replantea el papel de las SSE como fuente de recursos externos y canal de comunicación con las organizaciones sindicales, lo que, a su vez, permite coordinar la acción sindical con el entorno. En otras palabras, no sólo se trata de mejorar los canales de información-participación de los afiliados a un sindicato determinado, sino también de una tendencia a la re-composición de la organización de la fuerza de trabajo sobre la base del territorio articulada con la sección sindical de empresa<sup>14</sup>. Precisamente en este sentido, J. J. Castillo (1991, p. 37) señala una nueva tendencia en las relaciones laborales caracterizada por el diálogo y la ne-

<sup>14</sup> La tarea para reconstruir el tejido asociativo en la empresa y en el territorio se apoya en incentivos materiales selectivos ofrecidos por las SSE y por las Uniones Territoriales. En los últimos años, UGT, CC OO y USO han venido desarrollando servicios para los afiliados. Con todo, interesa observar que los incentivos materiales pueden conferir al sindicalismo un carácter meramente «instrumental» e insuficiente para contrarrestar la ofensiva ideológica neoliberal (Lange; Ross, 1991). De ahí la importancia en ofrecer a los afiliados también incentivos de identidad a través de la formación sindical. Por cierto, cuestión bastante dejada en un segundo plano por los sindicatos españoles.

gociación en espacios territoriales determinados, en distritos o áreas industriales concretas<sup>15</sup>.

Esta nueva tendencia en las relaciones laborales parece reflejarse en las estrategias sindicales y el papel de los órganos de representación. Por ello no es casual que sindicatos que tradicionalmente han puesto el peso de la acción en los comités estén revisando hoy sus planteamientos estratégicos. Éste es particularmente el caso de CC OO (1987, p. 44), que sostiene la necesidad de potenciar a las SSE para «no limitar las funciones del sindicato en la empresa a tareas subsidiarias o auxiliares de los Comités de Empresa, [ya...] que relativiza la utilidad de estar afiliado y en ocasiones puede estimular el neocorporativismo de empresa»<sup>16</sup>.

b. Por otro lado, es precisamente esta tendencia al «microlocalismo», «neocorporativismo de empresa» o microcorporativismo, según la terminología de Regini (1988), lo que puede dar lugar a una suerte de «sindicalismo de grupos»; con un radio de acción limitado a una sección u ocupación determinadas. Ése es el sentido de las relaciones laborales que se desprende de las estrategias empresariales basadas en negociaciones con «Equipos Especiales», incentivos diferenciados y políticas de identificación con la empresa, al mismo tiempo que se *deslegitima a los sindicatos y sus órganos de representación*<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> No se trata únicamente de una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva por Comunidades Autónomas; sino del florecimiento del diálogo a partir de problemáticas específicas de los «distritos industriales». Atinadamente, J. J. Castillo (1991) hace un vaciado de titulares de prensa que resulta ilustrativo sobre la tendencia esbozada. Por ejemplo, entre otros destaca el siguiente: «Los empresarios piden ayuda sindical para evitar el hundimiento del calzado.» La idea central es crear un frente común, de cooperación y diálogo en un espacio geográfico donde se localiza el sector del calzado (*Información*, 9 de marzo de 1990, Alicante).

<sup>16</sup> En este sentido, CC OO propone en el IV Congreso potenciar la SSE en base al amparo de la LOLS y desarrollar la organización en la empresa a través de una política de información prioritaria para los afiliados; pronunciamiento de las SSE ante la negociación y después en el CE; prioridad a los afiliados en el cobro de haberes e indemnizaciones en caso de expedientes o cierre de empresas; prioridad en las prestaciones sociales de la Seguridad Social; incorporar a los delegados sindicales de SSE en cuantas comisiones de trabajo operen dentro de la empresa.

En parecidos términos también apoya UGT (1983) el rol de las SSE; aunque también ambos sindicatos sostienen que no se trata de eliminar a los CE; sino de reforzar la dialéctica SEE/CE.

<sup>17</sup> En la última década parece haber arraigado en determinados sectores empresariales el modelo japonés de sindicalismo de empresa, basado en la fidelidad e identificación de los trabajadores con la empresa a cambio de estabilidad en el empleo.

Para los sindicatos la disyuntiva no es entre CE o SSE. En realidad son órganos complementarios, pero con tareas diferenciadas. El Comité de Empresa favorece la unidad de acción sindical en la empresa; pero en cambio suele tener una lógica reduccionista, «micro-localista» y limitada de la acción colectiva al exclusivo ámbito de la empresa<sup>18</sup>. En contrapunto, para los sindicatos la cuestión es cómo reforzar la organización en la empresa: incentivar la adhesión e identificación del trabajador con el sindicato con la finalidad de recoger las demandas reivindicativas de los trabajadores; armonizarla con las demandas del conjunto de centros de trabajo de manera que permita articular la estrategia de fábrica con la política global de la organización y con la lógica de la acción institucional del sindicato. Justamente para ello necesita fortalecer sus raíces en la empresa a través de las Secciones Sindicales<sup>19</sup>; de lo contrario, la debilidad de los sindicatos en la empresa puede abrir una senda al sindicalismo de grupo, «sindicalismo sin sindicatos», basado en la lógica del inmediatez salarial, del *business unionism*, para el cual la reorganización del proceso productivo en la industria parece ofrecer un terreno abonado y una oportunidad (Streeck, 1986; Allen, 1971).

En conclusión, en la primera empresa estudiada, empresa-red, se

---

de por vida. Sin embargo, estimamos que se trata más de una moda que de una realidad exportable, ya que este tipo de sindicalismo está muy ligado a la cultura, a las condiciones sociales y al peculiar desarrollo del capitalismo japonés (véase Tai-hiro Shira; Haruo Shimada, 1985).

Otra cuestión distinta es la introducción parcial de algunos aspectos relativos a la organización del trabajo, como el sistema JIT e incluso la fórmula de los círculos de calidad, o los llamados grupos «consensuales y participativos», siguiendo el llamado modelo «toyotista». En este caso también los sindicatos europeos tienen otro reto al que responder (Jürgens, 1989).

<sup>18</sup> Incluso se da la paradójica situación de que muchos miembros de comités de empresa, presentados en listas sindicales a las elecciones, no estén siquiera afiliados. Como señalan Alós-Lope (1991) este hecho es significativo porque ilustra precisamente el sentido de la lógica sindical micro-corporativa, localista.

<sup>19</sup> Como apunta Andreu Lope (1991), en el buen funcionamiento de las SSE es-triba la capacidad de interrelación entre el sindicato y las bases de representación. Las SSE constituyen un mecanismo de *feed-back* mediante el cual el sindicato capta y canaliza la demanda de los trabajadores de las distintas empresas, las armoniza y unifica en base a criterios más globales, y de nuevo las vuelve a transmitir a la empresa en forma de líneas y pautas de acción sindical.

Precisamente, en el caso español, la debilidad de los sindicatos en la empresa se debe, en parte, a la debilidad de las SSE; cuestión que a su vez está ligada con la debilidad de las federaciones de industria, lo que constituye hoy una rémora que dificulta la respuesta de los sindicatos a la reorganización de las empresas.

pone de manifiesto la dualización y segmentación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales; la subsiguiente fragmentación del tejido asociativo y las presiones del «sindicalismo de grupo»; lo que parece dibujar un tránsito en el modelo de relaciones laborales en la empresa. Factiblemente se configura un nuevo modelo de relaciones laborales posfordista, donde se combinan diferentes procedimientos de regulación dentro de una misma empresa. Esto es, algunos segmentos de trabajadores con relaciones laborales individualizadas; otros en base a pactos o convenios de grupo y un tercer segmento (trabajadores no-estratégicos o de baja cualificación) con relaciones laborales gestionadas a través de los sindicatos. En cierto modo parece abrirse una tendencia hacia la «balkanización de la acción sindical», como indica Carlos Prieto (1991)<sup>20</sup>.

De lo expuesto podemos inferir las dificultades de los sindicatos para agregar intereses y representar a la fuerza de trabajo dentro de la misma empresa y más aún fuera de ella; lo que lógicamente obstaculiza su rol como interlocutor colectivo garante de compromisos negociados en ámbitos superiores a la empresa, al sector y aún más a nivel de concertación global. Estos problemas derivados de la relativa debilidad de los sindicatos explican, en parte, la crisis de las macroconcertaciones como modo de regulación de las relaciones industriales.

Pero inmediatamente hemos de añadir que los otros interlocutores también tienen dificultades. El gobierno para poder llevar a cabo las políticas sociales, ya que ello colisiona con las políticas de reducción de gasto público y contención de la inflación. Por su parte los empresarios tienen dificultades de alcanzar compromisos estables y duraderos en un contexto económico caracterizado por la incertidumbre y las variaciones de la demanda<sup>21</sup>; de ahí que, en contra-

---

<sup>20</sup> Estas modificaciones en las relaciones laborales ponen de relieve que el mercado de trabajo no es un concepto que existe en el vacío, como irónicamente advierte Paola Villa (1990, p. 317), sino que se estructura a tenor de las relaciones de fuerza entre los agentes sociales que actúan en el proceso: empresarios-sindicatos-trabajadores; además de otros factores técnicos, costes laborales, sector y entorno geográfico.

<sup>21</sup> En este sentido resulta elocuente la frase interrogante de un alto ejecutivo de la CEOE como Fabián Márquez: «[...] ¿podrán los pequeños empresarios o medianos que negocian los convenios de menor ámbito —provincial y de empresa— comprender y aceptar la necesidad de tensionar con escasas diferencias salariales la negociación por el Gobierno y ratificados por la CEOE?» (1989, p. 109).

La respuesta realizada por el mismo autor no es directa; pero se desprende del contenido del mismo texto, donde precisamente reclama una mayor flexibilidad en

punto, este último actor social se incline por *descentralizar la negociación colectiva* (Marañón, 1989). Esta tendencia tiende a trasladar el peso de la acción sindical hacia el *territorio y la empresa*; lo que plausiblemente podría contribuir al cuarteamiento del proceso de unificación y homogeneización de intereses de los trabajadores, a una mayor dificultad de coordinación de la acción sindical; pero también, y al mismo tiempo, podría dar lugar a una relación más estrecha sindicato/trabajadores, quizás a una mayor vinculación cotidiana, aunque circunscrita y localizada particularmente en la empresa <sup>22</sup>.

Aunque también cabe matizar que asistimos al tránsito de un modelo sindical tradicional de participación asamblearia y adhesión militante de los trabajadores con el sindicato, inspirado en las ideas de movilización-conflicto y «resistencialismo»; a un modelo de sindicalismo más recentrado, con un uso más calculado y limitado del conflicto; más de delegación, consulta e instrumental, que de participación directa de los afiliados, tal como también apunta Ida Regalia (1988, pp. 12-40). Reflejo de esta caída de la militancia sindical activa, en las empresas que hemos estudiado, es que la gestión de la línea político-sindical recae solamente en unos pocos delegados sindicales cualificados, que en la práctica son los mismos miembros del Comité de Empresa; otro indicador es el declive de las asambleas como medio de elaboración de las plataformas; lo que comporta que apenas se debatan las estrategias a seguir en la empresa; a excepción de los temas salariales y de jornada. A ello se debe añadir el envejecimiento de los cuadros y militantes sindicales y las dificultades de renovación generacional como consecuencia de la temporalidad del empleo y el desmantelamiento de la gran empresa.

Sin embargo, a pesar del cuestionamiento del sindicalismo tra-

la estructura de salarios y establecimiento de fórmulas salariales flexibles para los distintos tipos de empresa con diferentes exigencias ante el mercado. En consecuencia, apunta la hipótesis de las posibles ventajas que podría tener una política empresarial de atomización de la negociación colectiva y el fraccionamiento del contenido de la misma en función de cada empresa e incluso de la relación laboral concreta, particularmente en el ámbito de las empresas, conlleva a la primacía de los incentivos materiales, como ponen de relieve Lange-Ross (1990); cuestión que de alguna manera puede favorecer la lógica del sindicalismo de grupos o del sindicalismo de empresa. Para paliar esta tendencia presumimos como necesario implementar los incentivos de identidad, así como los incentivos funcionales para proyectar también la acción sindical fuera de la empresa, para articular la acción sindical en la empresa y en el territorio.

dicional y el dinamismo de las estrategias empresariales de flexibilidad, sería de todo punto descabellado pensar en la ruina del sindicalismo. Cambio y estabilidad coexisten en el escenario de las relaciones industriales (Beaumont, 1990). En efecto, la segunda empresa estudiada, situada como extremo de rigidez pone de relieve los límites de la flexibilidad; los imperativos técnico-organizativos que condicionan la dimensión de la empresa también condicionan las relaciones laborales: requiere el establecimiento de mecanismos estables como procedimiento de construcción del consenso, de negociación y de *regulación entre los actores colectivos*, como señalan dos obras ya clásicas y desde diferentes perspectivas teóricas (véanse John Dunlop, 1978 y Richard Hyman, 1981).

Por otra parte, plausiblemente entre estos dos extremos se registre una variedad de sistemas de relaciones laborales en las empresas derivadas del período de turbulencias existentes en el entorno y como consecuencia de la crisis del modo de regulación fordista. En este sentido, algunos autores como Regini (1988) y Negrelli (1991) sostienen que el modelo de relaciones laborales tiende a configurarse en base a una acentuada «empresarización»; a la particularización en función de diversos condicionantes sociales del entorno y de la especificidad técnico-organizativa de la empresa. De ahí que en otras latitudes europeas los investigadores dediquen una creciente atención al estudio de casos a fin de observar sistemáticamente los nuevos principios reguladores del modelo de relaciones laborales posfordista y al incierto panorama de las relaciones sindicales.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, V. L., *The Sociology of Industrial Relations: Studies in Method*, Londres, Longman, 1971.
- Altman, N., «Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo», en VV AA, *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Colección Informes, MTSS, Madrid, 1988.
- Alós, R., y Lope, A., «Los sindicatos en los centros de trabajo», ciclostilado, inédito, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UAB, 1990.
- Atkinson, J., «Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos y externos», en VV AA, *Nuevas formas de organización del trabajo y de*

- actividad, Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 1986.
- Beaumont, P. B., *Change in Industrial Relations*, Londres y Nueva York, Routledge, 1990.
- Bilbao, A., «El proceso de trabajo en Artes Gráficas: tecnología y descentralización productiva», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, Siglo XXI, 1990.
- Bueno, E., *La empresa española: estructura y resultados*, Madrid, IEE, 1987.
- Butera, F., «Impresse rete e automazione», Ponencia Congreso Las pequeñas empresas en el contexto europeo, Alicante, ciclostilado, 1990.
- CC OO (editor), *Ponencias IV Congreso de la Confederación Sindical de CC OO*, Madrid, 1987.
- Clegg, H., *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*, Madrid, MTSS, 1985.
- Castillo, J. J., «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- Coriat, B., *El taller y el cronómetro*, Madrid, Siglo XXI, 1982.
- Donovan, Informe, *Relaciones industriales en Inglaterra*, Bilbao, Ediciones Zero, 1971.
- Dubois, P., y Giannini, M., «El trabajo en grupo en el Este y el Oeste», en J. J. Castillo, *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, MTSS, 1988.
- Dunlop, J. T., *Sistema de relaciones industriales*, Barcelona, Península, 1978.
- Ferner, A., *El estado y las relaciones laborales en la empresa pública*, Madrid, MTSS, 1990.
- Hyman, R., *Relaciones industriales. (Una introducción marxista)*, Madrid, H. Blume Ediciones, 1981.
- Institut Syndical Europeen (ed.), *Negociar 1, introductions de nouvelles technologies*, Bruselas, 1982.
- Instituto Sindical de Estudios (ed.), *La evolución social en España, 1988*, Madrid, 1989.
- Jürgens, U., «Struttura e precondizioni sociali del toyotismo nelle fabbriche giapponesi», *Sociologia del Lavoro*, núm. 34, Bolonia, 1989.
- Lange, P., y Ross, G., «Conclusiones: evolución de los sindicatos franceses e italianos en el marco de una perspectiva comparada», en Lange, Ross y Vannicelli, *Sindicatos, cambio y crisis*, Madrid, MTSS, 1991.
- Lope, A., «Los problemas de la acción de los sindicatos en la empresa», en VV AA, *La clase obrera hoy*, Madrid, Fundación de Investigaciones Marxistas, 1991.
- Marañón, L., «El derecho de empleo, flexibilidad y concertación», *El Proyecto*, núm. 9/10, Barcelona.
- Márquez, F., «La concertación social y la negociación colectiva», en VV AA, *Negociación colectiva: presente y futuro*, Barcelona, Fomento Nacional de la Producción, 1989.

- Martínez Noval, L., «Los sindicatos en la Europa de los noventa», *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 10, Madrid, 1990.
- Masi, D., y Cepollaro, G., *Dove va il lavoro industriale?*, Lombardía, Milán, Franco Agnelli-IRES, 1988.
- Miguélez, F.; Recio, A., y Alós, R., *La industria textil lanera del Vallés Occidental*, Barcelona, Edita CC OO-UAB, 1988.
- Miguélez, F., «Trabajo y relaciones laborales en la construcción», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, Siglo XXI, 1990a.
- , «Los sindicatos españoles hoy», inédito, ciclostilado, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Barcelona, UAB, 1990b.
- , «Para un debate sobre la fragmentación de la clase obrera. La referencia específica a España», en VV AA, *La clase obrera hoy*, Madrid, Fundación Investigaciones Marxistas, 1991.
- MTSS (ed.), *Un cuatrienio de expansión: 1985-1989*, Madrid, 1989.
- Müller-Jentsch, W., «Productive Forces and Industrial Citizenship: and Evolutionary Perspective on Labour Relations», Work Papers, Coventry, University of Warwick, 1990.
- Negrelli, S., «Las relaciones industriales en la empresa», en G. P. Cella y T. Treu, *Las relaciones industriales en Italia*, Madrid, MTSS, 1991.
- Piore, M., y Sabel, C., *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990.
- Prieto, C., «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- Recio, A., «Capitalismo y formas de contratación laboral», tesis doctoral, Madrid, MTSS, 1988.
- , «El mercat de treball», en VV AA, *Els contextos de l'acció sindical*, Barcelona, Fundació Bofill, 1991.
- Regalia, I., «La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 4, Madrid, Siglo XXI, 1988.
- Regini, M., «La crisis de representatividad de los sindicatos de clase», *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, Queimada, 1981.
- , «La sfida e le risposte», en M. Regini, *La sfida della flessibilità*, Lombardía, Milán, Franco Agnelli-IRES, 1988.
- , «El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de formas nuevas de concertación», en A. Ojeda Avilés, *La concertación social tras la crisis*, Madrid, Ariel, 1990.
- Shiro, T., y Shimara, H., «Japón», en J. T. Dunlop y W. Galenson, *El trabajo en el siglo XX*, Madrid, MTSS, 1985.
- Smith, C., «Especialización flexible, automatización y producción en serie», *Sociología del Trabajo*, núm. 7, Madrid, Siglo XXI, 1989.
- Streek, W., «Management de la incertidumbre e incertidumbre del management. Los empresarios, las relaciones laborales y el ajuste industrial», *Papeles de Economía Española*, núm. 28, Madrid, 1988.
- Trouvé, Ph., «Management de las flexibilidades o flexibilidades del ma-

A. Martín Artiles

- nagement? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades», *Sociología del Trabajo*, núm. 7, Madrid, Siglo XXI, 1989.
- Van der Werf, *Summary of Five Scenarios for Work in Europe*, Occasional Papers, Bruselas, FAST, 1987.
- Villa, P., *La estructura de los mercados de trabajo*, Madrid, MTSS, 1990.
- UGT (ed.), *Manual del afiliado. (Criterios de organización)*, Madrid, 1983.
- Wisner, A., «Contenidos de las tareas y cargas de trabajo», en J. J. Castillo (comp.), *Las nuevas formas...*, ob. cit.

**Resumen.** El objetivo de esta investigación es el estudio de las repercusiones de los procesos de flexibilidad en las relaciones laborales en la empresa. Esta investigación se basa en el método de estudio de casos. Durante la década de los ochenta, las empresas examinadas han llevado a cabo una descentralización del proceso de producción, innovación del proceso productivo y aplicado nuevas formas de gestión en las relaciones laborales. Este proceso de flexibilización ha modificado las relaciones laborales. En particular, se introducen nuevos procedimientos en la construcción del consenso del orden social en el seno de la empresa. Estas modificaciones dibujan una tendencia hacia un modelo de relaciones laborales posfordista.

**Abstract.** *The objective of this research to study the influence of the flexibility strategies on industrial relations at the enterprise. This research is based in case studies method. During the period 1980 up to 1990, the years, the enterprise has developed strategies for change the fordism model in industrial relations. Such as strategies spin-off, essaimages and also throught new forms of managerial labour. This process has changed the industrial relations. In particular, appear new methods in construction of the social order in the enterprise. Its means new trends called post-fordism industrial relations model.*

## Abriendo la caja negra: La tecnología en los análisis de la sociología feminista

Cynthia Cockburn \*

¿De qué forma han participado los sociólogos en el debate social sobre la tecnología? Quiero contribuir a dar una respuesta a esa pregunta haciendo referencia a una escuela particular de pensamiento que se ha desarrollado dentro de la sociología de los últimos veinte años: el análisis social feminista.

El feminismo de «nueva ola» se ha caracterizado por una preocupación por la tecnología, desconocida en períodos anteriores del activismo femenino. Desde 1968 el movimiento de liberación de la mujer se ha propuesto una serie de objetivos prácticos en relación con la tecnología. En un primer momento, se trataba de ayudar a las mujeres a superar obstáculos a la hora de adquirir conocimientos y habilidades técnicas (por ejemplo, cursos de formación para el autoapoyo femenino). En un segundo momento, de reconocer y de reevaluar las tecnologías tradicionales de las mujeres, normalmente no reconocidas por este nombre (por ejemplo, en las propuestas sobre derechos reproductivos y sobre la salud de las mujeres). Y tercero, éstas han tratado de ejercer su influencia en el desarrollo de

«Re-opening the Black Box: Feminist Sociology Analyses Technology». Traducción de Carlos Andrés Gil.

Quiero dar las gracias a Danielle Chabaud-Rychter y a Susan Ormrod, ambas investigadoras en el proyecto en colaboración del Centro de Viena descrito más abajo, por la ayuda que me han prestado leyendo y comentando el borrador del presente artículo.

Una primera versión de este texto se presentó en el Coloquio «Les sociologues dans le débat social en Europe», París, 30 de septiembre-3 de octubre de 1991, organizado por Sabine Erbès-Seguim del IRESO-CNRS.

\* Departamento de Ciencias Sociales. The City University (Londres).

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 15, primavera de 1992, pp. 91-107.

la tecnología (por ejemplo, mediante su antimilitarismo, su valoración de la tecnología y sus propuestas sobre medio ambiente).

Estos objetivos prácticos han sido acompañados de una investigación feminista y un análisis teórico de las *relaciones sociales de la tecnología basadas en el género*. Los trabajos que han seguido esta línea han tomado varias direcciones que me propongo esbozar brevemente, haciendo referencia selectiva a algunas de ellas con el propósito adicional de ilustrar el alcance internacional del trabajo y de indicar puntos de contacto con el debate convencional sobre la tecnología. Para una valoración exhaustiva de la literatura feminista en lengua inglesa sobre la tecnología, véase Wajcman (1991).

## 1. Tecnología, proceso laboral y mercado laboral

Muchas mujeres se han encontrado con las «nuevas tecnologías» (en un sentido tanto material como conceptual) en el ámbito del trabajo remunerado. En los años setenta, una amplia serie de trabajos no feministas, principalmente de inspiración marxista, consideraba la tecnología de producción como uno de los factores que configuran los procesos laborales; entendía la permanente revolución tecnológica como una característica de los procesos de acumulación del capital, como un arma de la clase capitalista con la que despojar a los trabajadores cualificados del dominio adquirido sobre las herramientas y como algo que conduce, si no siempre a la degradación del trabajo, al menos sí a una continua reestructuración del proceso laboral y a una redistribución de las técnicas y de las influencias en el seno del taller y de la oficina (como ejemplos, Braverman, 1974; Baxandal y otros, 1976; Friedman, 1977; Levidow y Young, 1981).

Los trabajos feministas insistieron en el hecho de que la división del trabajo característica de las ocupaciones remuneradas constituía una jerarquía sexual y que su naturaleza sexista no era accidental. Mostraron que tanto los empresarios en tanto que empresarios, como los hombres en tanto que sexo —de la forma más palpable en las estrategias de ciertos sindicatos masculinos (Hartmann, 1979; Walby, 1986)— estaban interesados en mantener una segregación laboral basada en el sexo. Allí donde el debate convencional sobre los procesos laborales identificaba dos conjuntos de intereses, los del capital y los del trabajo, el feminismo identificaba un tercer componente: las mujeres trabajadoras.

El análisis feminista reveló, por ejemplo, que la introducción de los ordenadores y procesadores de textos en el trabajo de oficina venía configurada no sólo por las relaciones de trabajo basadas en el género (véanse Barker y Downing, 1980; Lie y Rasmussen, 1985). Los conocimientos informáticos también resultaron estar determinados por el género: un análisis reciente realizado en Finlandia (Vehviläinen, 1990) viene a sumarse a este tema. Algunos estudios realizados por mujeres se centraron en el lugar de trabajo y compararon los estudios masculinos sobre procesos laborales con otros que tenían en cuenta el género. Un ejemplo reciente de ello es el estudio de Miriam Glucksman sobre la división técnica del trabajo y la estructura de las capacidades en medio de una tecnología cambiante en la producción en líneas de montaje de la industria de fabricación de electrodomésticos entre los años treinta y cincuenta (Glucksman, 1990).

Mi propio trabajo dentro de esta tradición se centró en el trabajo masculino en la industria de artes gráficas y mostró cómo los empresarios tienen en cuenta las diferencias de sexo a la hora de deschar la maquinaria obsoleta e introducir la nueva, y que la aptitud tecnológica es uno de los factores en la lucha entre hombres y mujeres para acceder a un puesto de trabajo (Cockburn, 1983). Una investigación similar se estaba llevando a cabo en Australia (Game y Pringle, 1983), en Francia (Doniol-Shaw, 1990), en Noruega (Kvande y Rasmussen, 1990) y en otras partes. En investigaciones posteriores sobre la innovación tecnológica en la industria textil, de almacenamiento y de rayos X, mostré cómo la reorganización de los procesos laborales y de las divisiones del trabajo con la tecnología más avanzada reproducía la división basada en el género: las mujeres continúan dándole a la tecla y a los hombres se los sigue adiestrando para comprender e intervenir en el manejo de la maquinaria. El género parecía estar dando forma a los resultados tecnológicos (Cockburn, 1985).

## 2. Tecnología, consumo y hogar

En segundo lugar, las analistas feministas señalaron que el proceso laboral tal y como se define en los trabajos convencionales ignoraba una parte significativa del conjunto del trabajo: el trabajo sin remunerar realizado por las mujeres en casa. Una fijación con la produc-



ción capitalista había vuelto invisibles las realidades de la reproducción social y biológica. Las feministas insistían en que no se podía entender el trabajo remunerado sin hacer referencia al trabajo sin remunerar que realizan las mujeres en casa y que la división sexual del trabajo basada en la técnica alejaba a las mujeres del control sobre las tecnologías de las que se sirven tanto en el trabajo como en casa (Chabaud-Rychter, 1987).

Enfrentadas al problema del trabajo sin remunerar, las mujeres trataban de averiguar por qué a pesar de los grandes cambios tecnológicos ocurridos en el hogar (suministro de agua y gas, cocinas eléctricas, lavadoras, frigoríficos, calefacción central), el trabajo doméstico en los países industrializados todavía representaba alrededor de la mitad del tiempo total de trabajo y por qué las mujeres eran todavía las que lo hacían.

Estos trabajos feministas tropezaron con el tratamiento convencional de la tecnología del hogar, parte del cual se centraba en la producción y parte en el consumo. Entre los que han estudiado la producción, Jonathan Gershuny por ejemplo reconoce la importancia del trabajo en la vivienda doméstica, pero a la hora de predecir las opciones de la tecnología en función de la racionalidad de coste, subestima el efecto de las relaciones sociales en que se realiza el trabajo doméstico (Gershuny, 1983). Contrastando con él, el estudio de Ruth Schwartz Cowan y otros propone: más significativo que la tecnología a la hora de configurar las prácticas laborales domésticas resulta el hogar de familia nuclear dominado por el hombre (Cowan, 1979; Ravetz, 1982; Bosé y otros, 1984).

De entre los trabajos que han tratado el consumo, un conjunto pequeño pero creciente de ellos está estudiando actualmente la tecnología como objeto de uso y consumo en la vida diaria. En el ámbito británico y dentro de esta tendencia encontramos el trabajo de Ian Miles (1988) sobre la «informática en el hogar» en el que se limita a hacer unos comentarios superficiales y especulativos sobre las posibles implicaciones de ésta para el trabajo doméstico y la división sexual del trabajo en el hogar. También resultan relevantes, sin embargo, las investigaciones llevadas a cabo actualmente en el Centro para la Investigación de la Innovación, la Cultura y la Tecnología en la Universidad de Brunel, donde Roger Silverstone está aplicando, junto con algunos de sus colegas, un enfoque etnográfico a las tecnologías de la información y la comunicación domésticas desde el punto de vista de lo que ellos llaman la «economía moral del hogar» (Silverstone, 1990), siendo uno de sus objetivos descu-

brir los mecanismos a través de los cuales individuos y hogares se apropian de los objetos y los significados, las tecnologías y los textos, y cómo todo ello se usa para determinar el puesto del individuo y del hogar tanto en la esfera pública como en la privada. También se ha estudiado la televisión como una de las tecnologías clave en las interacciones familiares (por ejemplo, Morley, 1986).

Los estudios revelan que es más difícil ignorar las diferencias de sexo en el ámbito doméstico que en el lugar de trabajo. Los trabajos sobre la tecnología orientados al consumo, sin embargo, varían según el reconocimiento que otorgan al género, a la identidad y al poder; o según hasta qué punto problematizan o simplemente definen conceptos como «la familia» o «el hogar». Tarja Cronberg ha hecho una aportación importante en este campo en una serie de estudios en danés en los que desarrolla un modelo de la relación de la tecnología con la vida diaria (Cronberg, 1986).

Para las mujeres, sus actividades tradicionales (como por ejemplo la transformación de materias primas en ropa o en alimentos) son tecnológicas (cf. «ciencia doméstica»). Pero las tecnologías electrónicas individuales también han proporcionado un tema para las investigaciones feministas. En Gran Bretaña, por ejemplo, encontramos estudios sobre mujeres como género relacionados con el uso del vídeo (Gray, 1987) y los ordenadores personales (Wheeler, 1990). Leslie Haddon (1988) ha estudiado la masculinidad de las aficiones a los microordenadores. De Suecia viene un estudio sobre las máquinas de coser (Walden, 1990) y de Canadá uno sobre el teléfono (Martin, 1991). En Noruega, Ann-Jorunn Berg está estudiando unos proyectos de teléfono-Minitel y de «casa inteligente» (trabajos en curso) <sup>1</sup>.

### 3. Tecnología, simbolismo e identidad

Con frecuencia el análisis de los estudios sobre el consumo y la vida diaria hace hincapié en las interacciones y en las opciones personales, y de ese modo en la identidad y en el simbolismo. Como señala

<sup>1</sup> No quiero confundir aquí «mujeres» con «feminismo». No todas las mujeres que estudian la tecnología lo hacen con un análisis que tiene en cuenta el género. Un estudio realizado por Birgit Johansson en Suecia sobre el horno microondas es uno de estos casos (Johansson, 1988). Y algunos hombres sí lo tienen en cuenta. El estudio de Lesley Haddon sobre el microordenador es un ejemplo (Haddon, 1988).

Merete Lie, la comprensión de la dimensión simbólica amplía el proyecto feminista: «No basta con revelar y tratar de invertir los modos en que determinadas tecnologías son usadas de forma activa como herramientas de poder, aunque [...] de ese modo] no se elimina el valor simbólico general de la tecnología. Como símbolo, la tecnología sigue confirmando la unión entre masculinidad, control y dominio» (Lie, 1990; y en EE UU, véase Hacker [1989] sobre la tecnología como placer y poder). Al poner de manifiesto el simbolismo evidente de los radiocasetes gigantes, las pistolas, las reglas de cálculo y los misiles MX, Margaret Lowe Benston (1988, p. 21) sugiere que «las mujeres usan la tecnología mucho menos como medio de expresión simbólica» que los hombres. Pero al insistir en el manejo simétrico de las definiciones masculinas de la «tecnología» (por ejemplo, en la ingeniería) y las tecnologías de uso femenino (como la cocina o la peluquería) llegamos al reconocimiento de que para ambos sexos la tecnología posee una dimensión simbólica. Lo que hace el análisis feminista es poner de relieve la naturaleza totalmente sexista de ese simbolismo.

También se comprueba que el género tiene una dimensión simbólica. Sandra Harding sugiere una triple distinción: género individual, estructura basada en el género y simbolismo basado en el género (Harding, 1986, p. 18). Las feministas han insistido mucho sobre el significado de la tecnología en la formación de la identidad del sujeto, algo prácticamente ausente de los trabajos no feministas. Mi propio trabajo en imprentas, fábricas, almacenes y hospitales ha mostrado cómo se asocia la masculinidad hegemónica con el conocimiento y las habilidades técnicas, mientras que ser estereotípicamente femenina es ser «una calamidad con las máquinas» (Cockburn, 1983, 1985).

La cultura de los colegios y universidades se ha erigido como tema preferido para la investigación a la hora de realizar estudios sobre el papel de la ciencia y la tecnología en la formación de la identidad sexual. Los trabajos feministas han introducido en el campo de la sociología de la educación una percepción fuertemente marcada por el género, mostrando que la nociva cultura machista dentro de las aulas técnicas y científicas agravaba la discriminación contra aspirantes femeninas. (De nuevo se trata de un trabajo internacional: un ejemplo en España sería Alemany, 1989; y en Alemania Jansen y Rudolph, 1987.)

En un trabajo que dirigí sobre la formación de los jóvenes, las estadísticas laborales mostraban una asimetría espectacular: según

Cynthia Cockburn

ellas los chicos elegían una formación científico-técnica y las chicas evitaban materias técnicas y buscaban una formación como secretarías, enfermeras y personal de servicio. A jóvenes de ambos sexos se les hizo tomar conciencia del daño que infligían las opciones laborales no tradicionales a su identidad de género (Cockburn, 1987). El proyecto GIST británico y el proyecto BRYT escandinavo intentaron analizar e interrumpir estos procesos (Kelly, 1984; Nordic BRYT-projekt, 1990).

#### 4. La naturaleza de la ciencia y la tecnología

En la literatura convencional, los estudios comparativos sobre tecnología en la producción y en el consumo han constituido un grupo de trabajos bastante separado: una sociología del conocimiento científico y de la invención tecnológica. El trabajo de David Noble es un caso paradigmático en los años setenta: al concentrarse en «su medio común, la ingeniería moderna», Noble puso de manifiesto «la emergencia concurrente de la tecnología moderna y el desarrollo del capitalismo industrial como dos caras del mismo proceso de producción social en América», (Noble, 1977, pp. xvii, xxi. Véase también Noble, 1984; Lazonick, 1979; Albury y Schwartz, 1982). Más en general, se entiende que en este tipo de literatura las opciones tecnológicas acarrear opciones políticas (Winner, 1985).

Estos historiadores sociales contribuyeron a crear lo que acabó convirtiéndose en la «configuración social» (Mackenzie y Wajcman, 1985) y más adelante en la escuela «constructivista social» de análisis tecnológico, que ha variado a lo largo de un eje en uno de cuyos extremos estaría una militante preocupación neomarxista por la explotación de unas clases por otras, y en el otro (Kidder, 1981, es un conocido ejemplo) un entusiasmo por los detalles minuciosos de la toma de decisiones técnicas como rompecabezas intelectual y como drama humano. Dentro de esta última tendencia ha habido dos desarrollos significativos que se han dado a conocer como la escuela de pensamiento de la «construcción social de la tecnología» (SCOT) y la teoría «actor-redes». Ambas escuelas basan su trabajo en desarrollos similares dentro de la sociología del conocimiento científico, que entiende el «descubrimiento» científico como un proceso de movilización de apoyo a ideas rivales y los «hechos» científicos sobre «el mundo real» como la conclusión (esencialmente

temporal) del debate que sigue a la victoria lograda por la alianza de unos grupos sobre otros (Latour y Woolgar, 1979; Latour, 1987). Para la escuela SCOT, «los artefactos tecnológicos son aptos para el análisis sociológico no sólo en lo que se refiere a su uso sino especialmente en lo referido a su diseño y a su contenido técnico». En su estudio concreto de los artefactos particulares, estos autores entienden las relaciones entre sociedad y tecnología como un «tejido sin costuras» (Pinch y Bijker, 1990). SCOT desarrolla los conceptos de «flexibilidad interpretativa» (no existe una única solución, ni una de mejor diseño), «simetría» (los fracasos merecen tanta atención como los éxitos) y «clausura» o «estabilización» (la llegada a una ley de la Naturaleza o a un modelo de producción satisfactorio).

A pesar del énfasis que dan a lo social, para Pinch y Bijker se puede hablar todavía del «artefacto tecnológico» como de algo distinto de su «medio sociopolítico» y a pesar de la falta de costuras de su tejido, tecnología y sociedad son aún hebras identificables. Para los partidarios de la teoría «actor-redes», en un desplazamiento sutil pero significativo, la tecnología es social. La actividad científica y tecnológica implica la existencia de unas «redes» de «actores», no todos ellos humanos. Lo que acabamos por reconocer como «hechos» científicos o como «soluciones» tecnológicas son simplemente los que consiguen movilizar más apoyos en el ámbito de la competencia social. Su «carácter indiscutible» (su calidad de «caja negra») solamente dura mientras la alianza que los apoya se mantiene unida. Los ingenieros se convierten en una especie de sociólogos. (Véase Latour, 1987; Callon, 1990; Law, 1990).

La sociología del conocimiento propuesta por Latour y otros subvierte los conceptos ilustrados de «naturaleza» y «ciencia». Las feministas se han revelado también, pero con argumentos distintos. (El trabajo de Sandra Harding [1986] es una guía apropiada). Han puesto de relieve que la ciencia baconiana era un proyecto machista en el que se concebía al hombre como un ser racional, activo e intelectual en contraposición a una naturaleza (femenina) pasiva y a una mujer física e irracional (hay una importante contribución norteamericana en este sentido, véase Merchant, 1980; Keller, 1984). La visión científica de conjunto que presenta la cultura occidental moderna no ha resultado de hecho más que un punto de vista masculino, blanco y parcial. Las mujeres han contrapuesto ahora una alternativa desde un punto de vista feminista, sin pretender con ello sustituir una visión de la realidad basada en el punto de vista del amo por una visión del ama de casa. En palabras de Donna Ha-

raway «son preferibles los puntos de vista “subyugados” porque parecen prometer una explicación del mundo más adecuada, sostenida, extensa y transformadora». Sin embargo, no se trata de «posiciones inocentes», sino que, al contrario, «son preferibles porque en principio es menos probable que permitan la destrucción del núcleo interpretativo y crítico de todo conocimiento (Haraway, 1991, p. 191).

## 5. La experiencia y la comprensión del poder

La labor conceptual llevada a cabo por Latour, Callon y Law ha sido útil para las mujeres en el sentido de que ha orientado y socializado la racionalidad, la ciencia y la tecnología. Como resultado de su trabajo hay (o debería haber) menos escepticismo cuando las feministas descubren que determinados intereses masculinos han influido en determinadas opciones tecnológicas (la composición del diseño de teclados, por ejemplo, Cockburn, 1983), y menos sorpresa cuando las mujeres al hacer ciencia a veces generan verdades diferentes (por ejemplo, la primatología feminista, tal como fue explotada por Haraway, 1989).

La concepción actor-red del poder tiene resonancia para el feminismo. Bruno Latour detecta una paradoja: cuando un actor ejerce poder son otros los que realizan la acción. Así, el poder no es algo que uno puede poseer, sino que más bien «debe tratarse como una consecuencia más que como una causa de la acción». Una cadena de agentes «transmite» órdenes en concordancia con sus propios proyectos (Latour, 1987). Como en la obra de Michel Foucault, el poder no es algo que se ejerce de arriba a abajo sino que es omnipresente y relacional (Gordon, 1980). Es posible ver a través de tal enfoque la participación de las mujeres como sexo en la reproducción de su propia subordinación.

A pesar de la importancia que tienen para el feminismo, sin embargo, estas teorías del poder, la ciencia y la tecnología no están resultando fáciles de reconciliar con algunas de las observaciones y conceptos clave en los que se funda la práctica feminista. En primer lugar, la representación performativa del poder no estudia el fenómeno de la larga supremacía masculina, adaptativa y global, extendida por todas las culturas del mundo, que las feministas suelen denominar «patriarcado». Por ejemplo, Foucault es tajante cuando

afirma que «[...] al hablar de dominación no estoy pensando en esa clase de dominación sólida y global que una persona ejerce sobre otras, o *un grupo sobre otro*» (Gordon, 1980, p. 96). Y la teoría de la tecnociencia de Latour no tiene necesidad, tal como él la expresa, de mencionar a «las mujeres explotadas» (1987); ni comenta, ni tiene forma de explicar el hecho de que los actores importantes de la tecnociencia son predominantemente hombres. En su muy convincente descripción de cómo los microfactores se convierten en «macro» (el Estado, la empresa, el complejo industrial-militar), para Callon y Latour el proceso es *organizativo*. No resulta fácil de conciliar con los procesos de poder que suponen simultáneamente la subjetividad individual y a todo un sexo —como lo confirma la experiencia de las mujeres (Callon y Latour, 1981).

En segundo lugar, y en lo que se refiere a los *actores*, esta escuela de pensamiento privilegia el tira y afloja que se da entre los actores que están presentes y actuando. Los héroes y villanos en esta versión de mazmorras y dragones son los catedráticos, los científicos de bata blanca en su laboratorio, los generales, los ejecutivos con sus talonarios de cheques. Las mujeres no tienen aquí ningún papel protagonista, porque tienen pocos en la vida. Nosotras nos encontramos en la periferia de la tecnociencia —las «chicas que hacen la cosa que taladra el agujero por el que pasa la cuerda que sostiene la varilla que aprieta el botón que hace funcionar el artilugio».

Por último, las *relaciones* sociales que se entienden en el presente como lo único que realmente importa en el ámbito de la ciencia y la tecnología, no se reconocen como relaciones afectadas por el género. Y sin embargo, si la tecnología es social, está por definición afectada por el género.

El poder masculino como dominación, una realidad vivida contra la que muchas mujeres se han visto obligadas a actuar, se disuelve en un poder omnipresente resultado de la iniciativa de actores individuales sin género definido. Si algunas mujeres perciben un desafío en esta teoría es porque parece inmovilizar el proyecto feminista. Porque donde se atasca la teoría, también lo hace la praxis: las mujeres tendríamos «otra excusa para no aprender física, posnewtoniana y también para abandonar las prácticas de autoapoyo reparando nuestros propios coches [...]» (Haraway, 1991, p. 186). Nos quedamos con la triple propuesta incompleta con que comenzamos: dar a las mujeres conocimientos técnicos, recuperar las tecnologías de la mujer y dirigir la nueva tecnología hacia unos fines diferentes.

## 6. Avanzar: marcos hipotéticos para la investigación feminista

¿Hacia dónde vamos desde aquí? La socióloga feminista no puede hacer ninguna de estas cosas, pero puede intentar una comprensión y una representación de los procesos tecnológicos que suministren una base firme donde pueda apoyarse un activismo feminista de ese tipo.

Necesitamos, me parece, estudios que en primer lugar superen la separación de los cuatro campos señalados arriba; en segundo, construir sobre los avances señalados a este respecto pero también realizar una serie de acciones complementarias. La sociología feminista necesita ahora reinsertar la dimensión de la urgencia y ética que está presente, por ejemplo, en la sociología de los procesos de trabajo pero que se encuentra atenuada en los estudios masculinos convencionales sobre el consumo y ausente en gran parte de la literatura del actor-red. El discurso de alta tecnología que acompañó las obscenidades de la guerra del golfo en 1991 debería convencernos de esto, si es que no bastan los informes de las mujeres sobre las vejaciones que se nos infligen en las relaciones sociales cotidianas de la tecnología civil. Además, necesitamos reescribir «lo social» en la historia de la tecnología de tal forma que las mujeres lo puedan reconocer, es decir, que sea diferenciado, jerárquico, y conformado por el género y por la raza, tanto como por la clase. Finalmente, el concepto de actores y redes necesita extenderse al lugar donde se encuentran las mujeres principalmente, consumidoras y usuarias de las tecnologías en cuestión; la fuerza laboral peor pagada, peor formada y peor considerada que trabaja en o con tecnología; las fregonas y cocineras del mundo; los cuerpos que tragan la píldora, y en los que se colocan los dispositivos intrauterinos. Sin lugar a dudas, las mujeres están en algún lugar en las ecuaciones de costes de los científicos, ingenieros y patrocinadores comerciales del desarrollo tecnológico. Ellas constituyen la fuerza oculta del trabajo más barato para su producción, y a la vez son las consumidoras que responderán a los anuncios; por eso ha de tenérselas en cuenta.

Ideas como ésta son las que se encuentran detrás de un proyecto de investigación que voy a describir brevemente, iniciado por el Centro de Viena y que actualmente coordina los esfuerzos de mu-

jeros de once países europeos diferentes<sup>2</sup>. El diseño de la investigación se basa vagamente en el concepto de «tejido sin costura». Primero, entendemos *el género y la tecnología* (ambos sociales y ambos procesos) como fundamentalmente interrelacionados, la tecnología penetrando en la identidad de género y las relaciones de género penetrando en el desarrollo y en el uso de la tecnología. Segundo, identificamos los *lugares de trabajo doméstico y remunerado* como tela y trama. Tercero, suponemos que *el diseño, la producción y el consumo* están profundamente imbricados.

En cada país la investigadora selecciona un nuevo aparato de uso doméstico: un cierto modelo de lavadora, de horno microondas, de robot, de aspiradora, de teléfono. En una serie de estudios empíricos cualitativos estamos completando el catálogo de los procesos culturales y sociales de todas y cada una de las etapas de la espiral (de concepción, madurez, obsolescencia, adaptación, reconcepción), y estudiamos la biografía de una tecnología para que nos muestre progresivamente la naturaleza de las relaciones basadas en el género (¿similares, divergentes?) del poder y la subordinación, el trabajo y el ocio, los ingresos y la salud, el dolor y el placer. Al elegir un aparato doméstico también tratamos de asegurarnos de que una «nueva tecnología» (un artefacto de ingeniería, casi siempre producto de un proceso y un conocimiento masculinos) intervenga sobre una tecnología antigua (a menudo un proceso y conocimiento femeninos, de cocinar, limpiar, etc.) Todo el ciclo de cambio tecnológico se encontrará firmemente establecido como parte de tendencias de más largo alcance en la economía política: reestructuración, *perestroika*.

En la componente británica del estudio del Centro de Viena nos estamos concentrando en el horno microondas y están surgiendo algunos descubrimientos interesantes. Un proceso de diseño y desarrollo lleva a varias direcciones simultáneamente: al artefacto, a un proceso de producción rentable que pueda montarlo, a un proceso de cocina en la vida diaria. El equipo (completamente masculino) de diseñadores de proceso sienta las bases para una fuerza de trabajo de hombres y de mujeres claramente diferenciada y desi-

<sup>2</sup> La investigación aquí descrita ha sido auspiciada por el Centro Europeo para la Coordinación y Documentación de la Investigación en las Ciencias Sociales de Viena; financiado por el Consejo de Investigación Económico y Social del Reino Unido; y llevado a cabo en el Centro para el Género, la Etnicidad y el Cambio Social, en la Universidad de la Ciudad de Londres, donde la autora trabaja con una beca de investigación en sociología.

gual, cada una con su papel estereotipado en la producción. Un equipo (exclusivamente mujeres, relativamente mal remuneradas) de economistas domésticas desarrolla recetas y programas, un eslabón de unión con el usuario (principalmente femenino). Un equipo (casi todo masculino) de personal de ventas acude a las tiendas para ponerse en contacto con la plantilla (principalmente masculina); paralelamente actúa otro equipo (esta vez todo femenino) de asesoras que darán información al cliente. Y cuando llegamos ahí, ¿qué clientes encontramos? Se dice que «él» da el visto bueno al precio y «ella» elige el modelo. Y cuando ya tienen el microondas en casa, ¿quién mete en él las alas de pollo congeladas de Marks and Spencer? Habrá que verlo.

En este proyecto y en otros descritos más arriba, el análisis social feminista ha abierto por la fuerza la caja negra de la teoría convencional sobre la tecnología. Afirmamos, no simplemente que una percepción que tiene en cuenta el género puede añadir algo a nuestra comprensión de la tecnología, sino que las teorías de la tecnología como asexuadas sencillamente no funcionan. La sociología convencional, hasta el momento, ha sido lenta en responder a esta evidencia.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albury, D., y Schwartz, J., *Partial Progress: The Politics of Science and Technology*, Londres, Pluto Press, 1982.
- Aleman, M. C., *Yo no he jugado nunca con Electro-L*, Barcelona, CEDIS/ESTUDIS, 1989.
- Barker, J., y Downing, H., «Word Processing and the Transformation of Patriarchal Relations of Control in the Office», *Capital and Class*, núm. 10, 1980, pp. 64-99.
- Baxandall, R. et al., «Technology, the Labor Process and the Working Class», *Monthly Review*, núm. 28/3, 1976.
- Benston, M. Lowe, «Women's Voices/Men's Voices: Technology as Language», en C. Kramarae (comp.), *Technology and Women's Voices*, Nueva York, Routledge and Kegan Paul, 1988.
- Berg, A. J., *Current Research*, Institute for Social Research in Industry, Trondheim.
- Bijker, W., y Pinch, T. (comps.), *The Social Construction of Technological Systems*, Cambridge (Mass.), MIT Press, 1990.

- Bosc, C.; Bereano, P., y Malloy, M., «Household Technology and the Social Construction of Housework», *Technology and Culture*, núm. 25, 1984.
- Braverman, H., *Labor and Monopoly Capital*, Nueva York, Monthly Review Press, 1974.
- Callon, M., «Society in the Making: the Study of Technology as a Tool for Sociological Analysis», en W. Bijker y T. Pinch, 1990.
- , «The Powers of Association», en J. Law (comp.), 1986.
- Callon, M., y Latour, B., «Unscrewing the Big Leviathan: How Actors Macro-structure Reality and How Sociologists Help them to do so», en K. Knorr-Cetina y A. V. Cicourel (comps.), 1981.
- Chabaud-Rychter, D., *La division sexuelle des techniques*, documento presentado en la Table Ronde Internationale Rapports Sociaux de Sexe: Problematiques, Methodologies, Champs d'Analyse, París, IRESO/CNRS, 1987.
- Cockburn, C., *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto Press, 1983.
- , *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-how*, Londres, Pluto Press, 1985.
- , *Two-Track Training: Sex Inequalities and the Youth Training Scheme*, Londres, Macmillan, 1987.
- Cowan, R. Schwartz, *More Work for Mother: the Ironies of Household Technology from the Open Hearth to the Microwave*, Nueva York, Basic Books, 1983.
- Cronberg, T., *Teorier om Teknologi og Hverdagsliv*, Copenhague, Nyt fra Samfundsvideenskaberne, 1986.
- Doniol-Shaw, G., «L'évolution du rapport genrequalification: question d'identité et de pouvoir», documento presentado al Congreso Mundial de Sociología, Madrid, 1990.
- Eisenstein, Z. R., *Capitalist Patriarchy*, Nueva York, Monthly Review Press, 1979.
- Friedman, A., *Industry and Labour*, Londres, Macmillan, 1977.
- Game, A., y Pringle, R., *Gender at Work*, Sydney, Allen and Unwin, 1983.
- Gershuny, J., *Social Innovation and the Division of Labour*, Oxford, Oxford University Press, 1983.
- Glucksman, M., *Women Assemble*, Londres, Routledge, 1990.
- Gordon, C. (comp.), *Michel Foucault: Power/Knowledge*, Brighton, Harvester Press, 1980.
- Gray, A., «Behind Closed Doors: Women and Video», en H. Baehr y G. Dyer, (comps.), *Boxed in: Women on and in TV*, Londres, Routledge, 1987.
- Hacker, S., *Pleasure, Power and Technology*, Londres, Unwin Hyman, 1989.
- Haddon, L., «The Roots and Early History of the British Home Computer Market: Origins of the Masculine Micro», tesis doctoral, Imperial College, London University.

- Haraway, D. J., *Primate Visions: Gender, Race and Nature in the World of Modern Science*, Nueva York, Routledge, 1989.
- , *Simians Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature*, Londres, Free Association Books, 1991.
- Harding, S., *The Science Question in Feminism*, Milton Keynes, Open University Press, 1986.
- Hartmann, H., «Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex», en Z. R. Eisenstein (comp.), 1979.
- Johansson, B., *Ny Teknik och Gamla Vanor*, Suecia, Linköping University, 1988.
- Keller, E. Fox, *Reflections on Gender and Science*, Londres, Yale University Press, 1985.
- Kelly, A. et al., *Girls into Science and Technology: Final Report*, Manchester, University of Manchester, 1984.
- Kidder, T., *The Soul of a New Machine*, Londres, Allen Lane, 1981.
- Knorr-Cetina, K., y Cicourel, A. V. (comps.), *Advances in Social Theory and Methodology: Toward an Integration of Micro- and Macro-Sociologies*, Nueva York, Routledge and Kegan Paul, 1981.
- Kramarae, C. (comp.), *Technology and Women's Voices*, Nueva York, Routledge and Kegan Paul, 1988.
- Kvande, E., y Rasmussen, B., *Nye Kvinnerliv*, Trondheim, Institute for Social Research in Industry, 1990.
- Latour, B., *Science in Action*, Milton Keynes, Open University Press, 1987.
- Latour, B., y Woolgar, S., *Laboratory Life: the Social Construction of Scientific Facts*, Beverly-Hills, Sage, 1979.
- Law, J., «Technology and Heterogenous Engineering: the Case of Portuguese Expansion», en W. Bijker y T. Pinch (comps.), 1990.
- (comp.), *Power, Action and Belief: A New Sociology of Knowledge?*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 1986.
- Lazonick, W. H., «Industrial Relations and Technological Change: the Case of the Self-acting Mule», *Cambridge Journal of Economics*, núm. 3, 1979, pp. 231-262.
- Levidow, L., y Young, B. (comps.), *Science, Technology and the Labour Process*, Londres, CSE Books, 1981.
- Lie, M., «Technology and Gender: Identity and Symbolism», documento presentado a la 4th IFIP Conference on Women, Tampere, Work and Computerization, 1991.
- Lie, M., y Rasmussen, B., «Step by Step: New Systems in an Old Structure. Office Computerization in Norway», documento 5/85, Trondheim, Institute of Social Research in Industry, 1985.
- MacKenzie, D., y Wajcman, J. (comps.), *The Social Shaping of Technology*, Milton Keynes, Open University Press, 1985.
- Martin, M., «Hello, Central?» *Gender, Technology and Culture in the Formation of Telephone Systems*, Montreal, McGill-Queens University Press, 1991.

- McNeil, M., *Gender and Expertise*, Londres, Free Association Books, 1987.
- Merchant, C., *The Death of Nature: Women, Ecology and the Scientific Revolution*, Nueva York, Harper and Row, 1980.
- Miles, I., *Home Informatics: Information, Technology and the Transformation of Everyday Life*, Londres, Pinter, 1988.
- Morley, D., *Family Television: Cultural Power and Domestic Leisure*, Londres, Comedia, 1986.
- Noble, D., *America by Design: Technology and the Rise of Corporate Capitalism*, Oxford, Oxford University Press, 1977.
- Noble, D., *Forces of Production: A Social History of Industrial Automation*, Nueva York, Knopf, 1984.
- Nordic BRYT-projekt, *Final Report*, mayo, Dinamarca, University of Aarhus, 1990.
- Pinch, T., y Bijker, W., «The Social Construction of Facts and Artifacts», en W. Bijker y T. Pinch (comps.), 1990.
- Ravetz, A., «Housework and Domestic Technologies», en M. McNeil (comp.), 1989.
- Silverstone, R. et al., «Information and Communication Technologies and the Moral Economy of the Household», documento, Centre for Research into Innovation, Culture and Technology, Middlesex, Brunel University, 1990.
- Vehvilainen, M., «Gendered Relations in Information Systems Development», documento, 4th Interdisciplinary Congress on Women, Nueva York, 1990.
- Wajcman, J. (en prensa), *Feminism Confronts Technology*, Oxford, Polity Press.
- Walby, S., *Patriarchy at Work*, Cambridge, Polity Press, 1986.
- Walden, L., *Genom Symaskinens Nalsoga*, Estocolmo, Carlssons, 1990.
- Wheelock, J., «Personal Computers, Gender and an Institutional Model of the Household», documento para el ESRC/PICT Workshop on Domestic Consumption and Information and Communication Technologies, Brunel University, 1990.
- Winner, L., «Do Artifacts Have Politics?», *Daedalus*, núm. 109, 1980, pp. 121-136.

**Resumen.** Como contribución a un debate europeo sobre el papel social jugado por los sociólogos, especialmente en el área tecnología-organización, la autora discute cuál ha sido la aportación, desde una perspectiva feminista, a desvelar el contenido de esa «caja negra» donde las relaciones sociales juegan un papel de primer orden. El texto termina indicando las líneas maestras de una investigación que asume críticamente los distintos desarrollos disciplinares.

**Abstract.** As a contribution to the European debate on the social role of sociologists, especially in the area of technology/organization, the author offers a feminist approach to this «black box» where social relations play a primary role. The text concludes indicating the major lines of research taking a critical approach to the different developments in the discipline.

# Work, Employment and Society

*A journal of the British Sociological Association*

Vol. 6, No. 1      March 1992

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

**Review Editor:** Janet Siltanen (University of Edinburgh)

## CONTENTS

DAVID ASHTON and JOHNNY SUNG. The Determinants of Labour Market Transitions.

MIKE FILBY. The Figures, The Personality and The Burns: Service Work and Sexuality.

LAWRENCE FELT and PETER SINCLAIR. «Everyone Does It»: Unpaid Work in Rural Peripheral Regions.

GILLIAN WHITEHOUSE. Legislation and Labour Market: Gender Inequality.

MICHAEL HIRST. Employment Patterns of Mothers with a Disabled Young Person.

### Notes and Issues

CAROLINE GLENDINNING. Employment and «Community Care»: Policies in the 90s.

PAUL BAGGULEY and KIRK MANN. Idle Thieving Bastards?: Scholarly Representations of the «Underclass».

NIGEL MEAGER. The Fall and Rise of Self-Employment (Again): A Comment on Bøgenhold and Staber.

### Review Article

THEO NICHOLS. Different Forms of Labour.

Subscription Rates for 1992	
BSA Members	£12.50
Non-member individuals (UK and Overseas)	£25.00
Institutions in the UK	£57.00
Overseas Institutions	£63.00

**SINGLE NUMBERS AND BACK ISSUES** £6.50, including postage, from the Business Manager, Ward, Work, Employment and Society, 351 Station Road, Dorridge, Solihull, West Midlands B37 7YU.

Published by BSA Publications Limited

# Aproximación a la sociología del trabajo en Australia

Ray Jureidini \*

La sociología de las relaciones laborales en Australia se puede caracterizar muy bien diciendo que se encuentra fragmentada dentro de diversas áreas importantes de la sociología, así como a través de distintas disciplinas: sociología industrial, sociología ocupacional, economía del trabajo, psicología de la organización de la industria, relaciones industriales, geografía económico-industrial, derecho laboral, estudios administrativos (véase Littler, 1987, 1988). Los estudios de análisis de trabajo en Australia son diversos y van desde los marxianos hasta el funcionalismo weberiano y estructural. También hay una tendencia hacia perspectivas eclécticas dentro de una tradición de estudios desde marcos ingleses, americanos y europeos.

El uso del término sociología del «trabajo» se ha empezado a incrementar con el objetivo de incorporar el análisis basado en el género y el trabajo sin remunerar, como el doméstico y el voluntario. Dicho de otra forma, para lograr una perspectiva más general sobre los procesos, las relaciones y la organización de todas las formas de producción. Además, ya que se ha identificado más la noción de «industria» con el proceso manufacturero, el término «trabajo» se acomoda mejor a teorías del postindustrialismo con análisis de las estructuras de la organización y del trabajo en los sectores de servicios, incluyendo la industria y el empleo del sector público.

Los cursos académicos sobre la sociología del trabajo o la sociología industrial suelen cubrir antecedentes históricos (desde el asen-

«Approach to the Sociology of Work in Australia». Traducción de Carlos Andrés Gil.  
\* Departamento de Sociología. Universidad de La Trobe Bundoora. Victoria (Australia).

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 15, primavera de 1992, pp. 109-114.



tamiento colonial de los blancos o las particularidades de la burocracia australiana) rastreando la herencia británica de los sindicatos de artesanos en Australia; Braverman y los debates sobre los procesos laborales; el desempleo (asistencia social, desempleo encubierto, subempleo), la desigualdad en el mercado de trabajo (en base a género, edad, etnicidad o raza); el papel del Estado (sistema de arbitraje industrial). Otros cursos relacionados con el mismo tema ofrecen material incluso más básico, como género y trabajo, empleo-desempleo, y por supuesto temas sobre economía política, clase y desigualdad cubren invariablemente diversos aspectos de la dominación relacionados con las relaciones de trabajo, y las estructuras organizativas e industriales. Desgraciadamente, no hay ni un solo libro de texto para estudiantes a nivel de licenciatura que cubra adecuadamente todo el ámbito de la sociología del trabajo en Australia, y por lo tanto los profesores tienen que usar a menudo en las bibliografías que entregan a sus alumnos textos australianos, ingleses y americanos incompatibles entre sí.

Sí que existen publicaciones académicas que tratan específicamente de las relaciones industriales, derecho laboral, economía laboral y economía política, y una nueva publicación para sociólogos industriales (*Labour and Industry*) está en funcionamiento desde octubre de 1987. Se trata de una revista académica financiada conjuntamente por la Asociación Sociológica Australiana (TASA) y la Asociación de Académicos en Relaciones Industriales de Australia y Nueva Zelanda (AIRAANZ).

Desde el comienzo de la segunda guerra mundial hasta los años setenta, la sociología industrial había estado dominada por las escuelas de Relaciones Humanas y neo-Humanas y se caracterizaba por su orientación administrativa. Hasta los años setenta había poca, si es que había alguna, distinción entre la sociología industrial y la psicología industrial, ya que los autores e investigadores en ese campo se ocupaban de las relaciones entre un ámbito social más amplio, así como del comportamiento y la experiencia individuales (Carey, 1976). Como entre las de sus homólogos británicos y americanos, en las investigaciones de los australianos, los directivos solían restringir el acceso que tenían los científicos sociales a las empresas industriales, de tal forma que «cuando los científicos sociales entraban en las industrias, lo hacían en las condiciones que imponía el empresario y se concentraron en gran medida sobre los problemas de éste» (Allen, 1951, p. 51).

Desde los años setenta, sin embargo, la influencia de los en-

ques teóricos marxianos y weberianos en la sociología industrial supusieron una iniciativa mucho más diferenciada de la psicología (a pesar de que muchos psicólogos usaban categorías sociológicas). De esta manera, el análisis estudió cuestiones relativas a la alienación del trabajador, la propiedad y el control, el poder y el estatus. Aparte del movimiento de economía política, antes de 1980 ninguna publicación importante mostró conocer la obra de Braverman ni la teoría del proceso de trabajo. Desde entonces se han venido llevando a cabo un trabajo y un debate considerable sobre el proceso de trabajo y sobre la segmentación del mercado de trabajo, en un intento de situar las experiencias laborales y de clase de los emigrantes, y de las mujeres en particular. Todo esto tiene sentido, dado que en los últimos 25 años aproximadamente, Australia ha tenido la proporción más alta del mundo de trabajadores nacidos en el extranjero, con la excepción de Israel.

Algunos estudios realizados en los primeros años ochenta en el campo de la sociología del trabajo, analizaron la relación de los trabajadores de cuello blanco con el cambio tecnológico, particularmente en el caso de las mujeres (Game y Pringle, 1981) y estudios de colectividad como los de Williams (1981) y más tarde los de Metcaalf (1988) se basaron en las experiencias de la clase trabajadora en ciudades mineras. Pero mientras que tales microanálisis han sido particularmente útiles, generalmente hablando, los microanálisis industriales han estado predominantemente orientados hacia lo «macro», dando una importancia particular a las relaciones industriales y a las estructuras organizativas más que a los estudios «micro» sobre el proceso laboral y las experiencias cotidianas de los trabajadores. Excepciones dignas de mención son, por ejemplo, Kriegler (1980) y el trabajo que desarrolló en los primeros años ochenta movido por su interés en formas alternativas de organización del trabajo, como la participación del trabajador, la democracia industrial y las cooperativas de trabajadores (por ejemplo, véase Jureidini, 1979; Davis y Landsbury, 1986).

Los últimos trabajos parecen estar prestando más atención a los temas contemporáneos, como nuevas tecnologías, industria, sindicato, incentivos y reestructuración del trabajo. Todo esto dentro del contacto histórico propiciado por una serie de acuerdos entre el gobierno laborista (ALP) y el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) conocido en 1983 como el «Acuerdo».

Un debate de importancia ha tenido lugar recientemente sobre el tema del fordismo y el neofordismo o posfordismo que tuvo su

origen en el trabajo de Piore y Sabel sobre la producción en masa y la especialización flexible. Este debate resulta especialmente pertinente en el contexto de las políticas industriales del gobierno federal que tiene como objetivo forzar a los productores locales para que sean competitivos internacionalmente, reduciendo las barreras para la importación. Los directivos de las empresas en Australia han estado poniendo a los japoneses como modelo a la hora de hacer una reestructuración, mientras que el movimiento de los sindicatos se ha fijado más bien en países como Suecia, Noruega, Alemania Occidental y especialmente en EE UU por sus sistemas de negociación en la empresa, por sus sindicatos basados en la empresa, y por sus nuevas técnicas de producción (véase Ewer; Higgins, y Stevens, 1987).

De particular interés resultan los debates y las investigaciones en curso sobre la fabricación flexible y la introducción de nueva tecnología y nuevas estrategias de gestión en la producción (véase Wiles, 1988; Mathews, 1989). Las discusiones tocan invariablemente aspectos como la pérdida de cualificaciones, su mejora, cualificaciones múltiples, trayectorias profesionales y otros por el estilo, pero sorprendentemente, los sociólogos industriales han desarrollado pocas investigaciones empíricas sobre los problemas corrientes de la gente. Mientras que se han hecho algunos intentos para coordinar estudios e investigaciones interdisciplinarios (por ejemplo, psicólogos, sociólogos, ingenieros, economistas, etc.), la mayoría han sido llevados a cabo por personas de fuera del ámbito académico, como consejeros técnicos o departamentos gubernamentales, persiguiendo objetivos de unión, administración o política gubernamental. Aunque estos estudios son útiles, sobre todo por su acceso a fuentes, quizá se necesitaría llevar a cabo otro tipo de investigación más «independiente».

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, V., «Management and the Universities», *The Listener*, núm. 13, julio de 1961, pp. 51-52.
- Carey, A., «Industrial Psychology and Sociology in Australia», en P. Borcham; A. Pemberton y P. Wilson (comps.), *The Professions in Australia*, St. Lucia, University of Queensland Press, 1976.
- Davis, E., y Lansbury, R. (comps.), *Democracy and Control in the Work Place*, Melbourne, Longman Chesire, 1986.
- Ewer, P.; Higgins, W., y Stevens, A., *Unions and the Future of Australian Manufacturing*, Sydney, Allen and Unwin, 1987.
- Game, A., y Pringle, R., *Gender and Work*, Sydney, Allen and Unwin, 1983.
- Jureidini, R., «The Producer Co-operative in Capitalist Economy», Honours Thesis, Flinders University of South Australia, 1979.
- Kriegler, R., *Working for the Company*, Melbourne, Axford University Press, 1980.
- Littler, C., «The Social and Economic Relations of Work», *Labour and Industry*, vol. 1, núm. 1, 1987, pp. 1-7.
- , «The Labour Process and Industrial Relation», *Labour and Industry*, vol. 1, núm. 3, 1988, pp. 551-587.
- Mathews, J., *Tools of Change*, Sydney, Pluto Press, 1989.
- Metcalf, A., *For Freedom and Dignity*, Sydney, Allen and Unwin, 1988.
- Williams, C., *Open Cut*, Sydney, Allen and Unwin, 1981.
- Willes, E., *Technology and the Labour Process*, Sydney, Allen and Unwin, 1988.

**Resumen.** El autor presenta, de forma breve, una aproximación al desarrollo y situación actual de la Sociología del Trabajo en Australia, indicando las principales corrientes de investigación.

**Abstract.** The author offers a brief look at the development and current situation of labor sociology in Australia, indicating main research trends.

# 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 EXTRA (1991)

## ¿Neofordismo o especialización flexible?

Las pequeñas y medianas empresas en el contexto europeo  
Congreso de Alicante

**Juan José Castillo**, *Presentación.*

**Bernard Ganne**, *Importancia y evolución de los sistemas industriales locales en Francia: economía política de una transformación.*

**Jean Saglio**, *Intercambio social e identidad colectiva en los sistemas industriales.*

**Odile Benoit-Guilbot**, *Las desigualdades en los recursos para el desarrollo local: el modelo de las ciudades «dominadas».*

**Antonio Vázquez Barquero**, *Reestructuración productiva y desarrollo local.*

**Moisés Hidalgo y Mónica Martí**, *Los límites exógenos a las políticas de desarrollo local.*

**Josep-Antoni Ybarra**, *La racionalidad económica de la industrialización descentralizada.*

**Giuseppe Bonazzi**, *Las pequeñas empresas: fascinación y posibles equívocos.*

**Paolo Zurla**, *Nuevas tecnologías, estrategias de redes y economías locales.*

**Arnaldo Bagnasco**, *El desarrollo de economía difusa: punto de vista económico y punto de vista de la sociedad.*

**Pietro Baccharini**, *El papel del actor público en los sistemas de pequeñas empresas: el ERVET de Emilia Romagna.*

**Ash Amin y Kevin Robins**, *Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades.*

**Charles F. Sabel, Michael J. Piore y Michael Storper**, *Tres respuestas a Ash Amin y Kevin Robins.*

\* \* \*

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

# Trabajo y conflictividad en el sector de la construcción en Madrid, 1900-1914

Justin Byrne \*

Este estudio sobre las relaciones laborales en el sector de la construcción en Madrid durante el período 1900-1914 se centra en el cierre patronal que tuvo lugar en 1911. Las descripciones de las relaciones laborales en el sector de la construcción tienden a resaltar la falta de conflictividad durante este período. En dos recientes estudios se asegura que el prolongado dominio en el sector de las pequeñas unidades de producción fomentó relaciones laborales fundamentalmente cordiales entre «el patrono laborioso y amante de su oficio, y el trabajador ensalzado por su constancia y su fidelidad, obreros de las artes tradicionales, que tenían seguro el trabajo y la paga y contaban con la defensa de su sociedad»<sup>1</sup>, y que «la virulencia relativa del conflicto a principios de los años diez no había

«Work and conflict in the bricklaying trade in Madrid, 1900-1914». Traducción de Fernando Borrajo Castanedo.

Agradezco a Santiago Castillo, Christoph Dartmann, John Donaldson y Heinz-Gerhard Haupt los valiosos comentarios que hicieron a una versión anterior de este trabajo, cuyas limitaciones son responsabilidad mía.

\* Justin Byrne es investigador del Departamento de Historia y Civilización del Instituto Universitario Europeo de Florencia.

<sup>1</sup> S. Juliá Díaz, *Madrid, 1931-1934. De la fiesta popular a la lucha de clases*, Madrid, Siglo XXI, 1984, esp. pp. 74-92, «Clases productoras», p. 91; «El patrono laborioso» en S. Juliá Díaz, «Largo Caballero y la lucha de tendencias en el socialismo español (1932-1936)», *Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli*, xxiii (1983-1984), p. 859; para los comentarios de Del Rey sobre la tesis de Juliá y los matices que introduce, véase «Trabajador libre: un raro en la lucha social madrileña de los años veinte», *Prensa obrera en Madrid, 1855-1936*, Madrid, Alfoz, 1987, pp. 321-22 y 334.

hecho quebrar aún el modelo de relaciones laborales propias del mundo artesano»<sup>2</sup>.

Estas interpretaciones de las relaciones «artesanales» —mal definidas, aunque básicamente armoniosas— en el ramo de la construcción durante este período serán cuestionadas a la luz de la investigación llevada a cabo en el terreno de las relaciones sociales y económicas en el sector y particularmente en el oficio de los albañiles. Se argumentará que los cambios producidos en la estructura y organización de la industria durante la segunda mitad del siglo XIX generaron una serie de tensiones y conflictos entre los patronos y los trabajadores que eran incompatibles con la continuidad de las relaciones artesanales. En este contexto, el cierre patronal de 1911 sólo puede entenderse en términos de una manifestación particularmente explícita del forcejeo habitualmente implícito entre los albañiles y sus patronos en torno a la ubicación de la frontera de control en el «controvertido terreno» del centro de trabajo<sup>3</sup>.

## I

A mediados del siglo XIX se produjeron dos innovaciones en el ramo de la construcción en Madrid que transformaron la estructura y la organización económica y social del sector. En primer lugar se introdujo una nueva forma de acuerdo contractual: el de las «obras a destajo». En el antiguo sistema de construcción por «administración», el precio total del trabajo contratado por el inversor con los patronos de los diferentes oficios no se fijaba de antemano, sino al completar el trabajo encargado a cada patrón, quien calculaba el coste del trabajo según los salarios establecidos y el precio de los materiales empleados. Esta forma de acuerdo contractual fue sustituida progresivamente por un tipo de contratos mediante los cuales los «constructores» se comprometían a llevar a cabo el trabajo en-

<sup>2</sup> F. del Rey Reguillo, «Organizaciones patronales y corporatismo en España (1914-23)», tesis presentada en el Departamento de Historia Contemporánea de la Facultad de Geografía e Historia, Universidad Complutense de Madrid, 1989, p. 57 (consultado por cortesía del autor).

<sup>3</sup> Véase R. Edwards, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Nueva York, Basic Books, 1979, pp. 14-18.

cargado por el inversor a un precio previamente establecido, «a destajo»<sup>4</sup>.

Las ventajas de este sistema para los inversores eran evidentes. No sólo les permitía calcular por adelantado el coste del trabajo contratado, sino que también, y sin subastas públicas, favorecía necesariamente la competencia en el sector, produciendo un abaratamiento de los costes. En un período de depresión en el sector, como el que tuvo lugar en Madrid entre 1882 y el final de la primera década del siglo XX, la competencia era especialmente intensa, con la consiguiente reducción de precios y márgenes de beneficios; en 1909, los contratistas afirmaron que las obras realizadas «a destajo» costaban un 25 % menos que el trabajo hecho por «administración»<sup>5</sup>.

La segunda innovación de este período fue la aparición de una nueva figura: el contratista general. Anteriormente, el inversor contrataba directamente el trabajo con los patronos de los diferentes gremios que participaban en la obra, empleando a un «aparejador» o «maestro de obras» para supervisar el desarrollo global del trabajo. Este tipo de contrato fue sustituido progresivamente por la «contrata general», en virtud de la cual el contratista se comprometía a realizar toda la obra encargada por el inversor. Bajo las contratas generales, era el contratista quien posteriormente subcontractaba el trabajo con los patronos de los diferentes gremios. Todas las fuentes indican que, tal como sucedió en Barcelona, la mayor expansión de la contratación general se produjo en las décadas de 1860 y 1870, coincidiendo cronológicamente con la expansión de la ciudad hacia el Ensanche y con el *boom* inmobiliario y la especulación que ésta generó<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> M. Monasterio, *Anuario de construcción*, Madrid, 1875, pp. 66-67; *El Eco de la Construcción*, 3 de febrero de 1913; X. Tafunell, «La construcción de Barcelona: la industria de l'habitatge entre 1854 i 1887», en prensa, manuscrito consultado por cortesía del autor, pp. 265-68.

<sup>5</sup> M. Monasterio, *ibid.*, pp. 66-67; *La Opinión de Clases Constructoras*, núm. 4, mayo de 1908, p. 2 (en adelante, *La Opinión*); *El Eco*, 1 de mayo de 1909; A. Gómez Mendoza, «La industria de la construcción residencial: Madrid, 1820-1935», *Moneda y Crédito*, núm. 177, 1986, pp. 62-65.

<sup>6</sup> M. Monasterio, *ibid.*, pp. 66-67; *La Opinión*, núms. 2, 4, mayo de 1908; *El Eco*, 1 de marzo de 1909, 3 de febrero de 1913; Tafunell sugiere que a finales de siglo «la figura del contratista general [...] dominaba por completo el panorama del sector de la construcción de viviendas en Barcelona», X. Tafunell, *ob. cit.*, pp. 264-65; Comisión de Reformas Sociales, *Información oral y escrita practicada en virtud de la Real Orden de 5 de diciembre de 1883*, Madrid, 1889-90, vol. 1, pp. 91-92, 106-7; vol. II, p. 501; *El Socialista*, 26 de mayo de 1893, 9 de agosto, 13 de septiembre de 1901.

El auge de las contratatas generales produjo una diversidad cada vez mayor en la envergadura de las empresas de construcción, pues los contratistas generales comenzaron a emplear a gran número de peones, mientras que los pequeños maestros albañiles se veían obligados a buscar subcontratas o a hacer pequeñas obras o reparaciones. A finales del siglo XIX y comienzos del XX, los maestros albañiles comenzaron a ser considerados como asalariados en lugar de empresarios independientes, y el término «maestro albañil» para referirse a quienes contrataban peones cayó en desuso, siendo sustituido por el de «contratista». Significativamente, cuando el sindicato de la construcción —El Trabajo— comenzó a negociar convenios colectivos para el sector a partir de 1900, lo hizo con la asociación de contratistas, la Sociedad Central de Aparejadores y Contratistas de Obras (SCA), constituida en 1893<sup>7</sup>.

Las únicas estadísticas de que disponemos sobre la industria madrileña durante la primera década del siglo (datan de 1905) muestran una concentración mucho mayor en el oficio de la albañilería que en cualquier otro sector de la industria. La categoría de «maestro albañil» —definida como *los maestros aparejadores, los maestros de obras y cuantos realizan obras de edificación previo ajuste con el propietario*— estaba formada por 120 entidades que daban empleo a 11 000 trabajadores. Esto da una media de más de 91 trabajadores por «entidad». La media para los otros segmentos de la construcción, que se supone daban empleo a 4 478 trabajadores, era de 6 trabajadores por «entidad»<sup>8</sup>.

Por desgracia, estas estadísticas no proporcionan información alguna sobre el alcance de la subcontratación en el negocio de la construcción ni —creemos nosotros— incluyen a esos pequeños patrones que se dedicaban a obras de poca importancia. Sin embargo, el análisis del número de peones afectados por el *lock out* de 1991 puede esclarecer en parte estas cuestiones. Durante la semana en que 5 524 miembros de El Trabajo fueron suspendidos de empleo por unos 120 empresarios, sólo estaban trabajando 1 500 sindicalistas. Los que

<sup>7</sup> M. Monasterio, *Anuario de la construcción*, Madrid, 1897, pp. 27-28; M. A. Montoya Tamayo et al., *La condición obrera hace un siglo. Los trabajadores madrileños y la Comisión de Reformas Sociales*, Madrid, 1991, p. 42.

<sup>8</sup> Ministerio de Fomento, *Memoria acerca del estado de la industria en la provincia de Madrid en el año 1905*, Madrid, 1905, pp. 146-47. Una cantidad similar se deduce del *lock out* de un día de duración que tuvo lugar en 1907, cuando unos 3 000 albañiles fueron suspendidos de empleo por 33 empresarios, *El Heraldo de Madrid*, 4 de marzo de 1907 (en adelante, *El Heraldo*).

estaban trabajando lo hacían en dos grandes grupos del sector. En primer lugar, en las tres grandes compañías que habían aceptado desde el principio las reivindicaciones de El Trabajo, y en segundo lugar, en «chapuzones y chapuzas», donde unos 50 patrones se habían adherido a las reivindicaciones mínimas del sindicato. Parece, por consiguiente, que fueron los 120 empresarios de la SCA quienes directa o indirectamente proporcionaron trabajo a la mayoría de los obreros y quienes establecieron las condiciones generales de trabajo en el sector<sup>9</sup>.

El desarrollo de un mercado capitalista competitivo en la construcción madrileña, caracterizado por la difusión de las contratatas generales y los acuerdos contractuales «a destajo», constituyó una seria amenaza para la continuidad de las relaciones laborales de tipo artesanal en la industria de la edificación<sup>10</sup>. La concentración de la producción estimulada por las contratatas generales restringió la importancia de las relaciones personales entre el obrero y su patrono, pues éste ya no trabajaba junto a sus empleados ni estaba implicado de la misma manera en las relaciones sociales en el centro de trabajo. La aparición de una nueva figura en la jerarquía del sector —el «encargado»— resultó sintomática. Los «encargados» desempeñaban habitualmente el papel del antiguo maestro de albañil, distribuyendo y supervisando las tareas, y a menudo se ocupaban también de la selección de los obreros<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> La semana a la que se hace referencia es la del 15 al 22 de mayo, *El Trabajo*, *Memoria acerca del «lock-out» que comenzó en 17 de abril y concluyó en 19 de junio de 1911*, Madrid, 1911, pp. 8-16, 41; *El Imparcial*, 16 de mayo de 1911; *España Nueva*, 22 de abril de 1911, informó que el número de obreros afectados por el *lock out* ascendía a 119 (en adelante, *EN*); *El Eco*, 16 de junio de 1911, quitó importancia al hecho de que unos 50 patrones aceptasen las condiciones de El Trabajo alegando que estos patrones sólo hacían «chapuzas» que no sobrepasaban las cuatro horas de trabajo. Son necesarias más investigaciones para verificar si los contratistas empleaban directamente a los trabajadores (como los datos que poseemos dan a entender) en cuadrillas de obreros, o si se realizaba una subcontrata de mano de obra sólo con los maestros albañiles, como sucedió en una huelga que tuvo lugar en mayo de 1893 (*El Socialista*, 26 de mayo-9 de junio de 1893). Sin embargo, la relación entre el contratista y el obrero, como se demostró claramente en esta huelga, era la que determinaba las condiciones laborales de este último.

<sup>10</sup> Como se ha puesto de relieve en algunos estudios recientes realizados en otros países, es necesario ser conscientes en todo momento del riesgo de exagerar el grado de armonía reinante en las relaciones laborales precapitalistas; véase, por ejemplo, C. H. Johnson, «Afterword», en S. L. Kaplan y C. J. Koepp (comp.), *Work in France*, Ithaca y Londres, Cornell U. P., 1986, pp. 554-55.

<sup>11</sup> Comisión de Reformas Sociales, ob. cit., I, p. 164; *El Socialista*, 9 de agosto de 1901, 20 de marzo de 1903; *El Imparcial*, 9 de mayo de 1903.

Las contratas generales modificaron también el papel del patrono en la producción. A diferencia de los maestros artesanos tradicionales, cuya autoridad se basaba en los conocimientos técnicos y prácticos, la situación del contratista se derivaba de la posesión del capital suficiente para aceptar una contrata general. La abolición de la «carrera» y del título oficial de «maestro de obras» en 1871 puso el ejercicio de la profesión al alcance de todos, permitiendo que los contratistas sin experiencia cogiesen trabajos de construcción. Éste es el relato de un «cantero» a la Comisión de Reformas Sociales: «Conozco a muchos que se han metido en obras sin entenderlas, que han tratado de esto con un simple encargado que tenían al lado de los obreros para que les apretara bien la cuerda y que en poco tiempo se han hecho ricos.» A partir de la década de 1880, los obreros de la construcción denunciaron a los contratistas «intermediarios» o «mal llamados maestros», quienes a causa de su ignorancia y ambición eran responsables del elevado índice de accidentes y de la explotación de los trabajadores; en 1904 los albañiles proclamaron su intención de «demostrar a los aparejadores que de nada sirven, pues no saben coger una herramienta y deben desaparecer porque estorban». Los ataques de este tipo contra los intermediarios «parásitos» —un aspecto frecuente de las protestas de los artesanos en las primeras etapas de la industrialización— fueron el resultado del resentimiento de los albañiles contra la expansión del capitalismo en el sector y representaron una negativa a las aspiraciones de los contratistas de pertenecer a las «clases productoras»<sup>12</sup>.

No había ninguna razón intrínseca, sin embargo, para que las

<sup>12</sup> Los gremios y todas las restricciones a la práctica de cualquier oficio o profesión habían sido abolidos definitivamente en 1836; J. A. Marcos *et al.*, «La estructura productiva del sector de la construcción y la profesión de aparejador y arquitecto técnico», manuscrito inédito, Madrid, 1973, IV, pp. 92-93; Comisión de Reformas Sociales, *ob. cit.*, I, pp. 107-9 y 193, «mal llamados maestros», II, p. 501; «hay que demostrar», en *El Imparcial*, 6 de mayo de 1904. En 1904-05, El Trabajo y la Sociedad Central de Arquitectos intentaron fundar una Cámara de Arquitectura, «una organización que sólo se ocupará de aquellos aspectos necesarios para la construcción: capital, dirección técnica y trabajo. El resto, los inútiles y los opresores, será eliminado», *El Liberal*, 6 de mayo de 1904. Véase asimismo E. Hobsbawm, *Worlds of Labour: Further Studies in the History of Labour*, Londres, Wiedenfeld and Nicolson, 1984, p. 267, y F. Lenger, «Beyond Exceptionalism: Notes on the Artisanal Phase of the Labour Movement in France, England, Germany and the United States», *International Review of Social History*, XXXI, 1991, pp. 1-23. Véase S. Juliá Díaz, *Madrid 1931-1934. De la fiesta popular a la lucha de clases*, Madrid, Siglo XXI, 1984, pp. 87-92, para el discurso patronal de su pertenencia a las «clases productoras».

## Trabajo en el sector de la construcción

pequeñas unidades de producción, o los patronos que habían salido de las filas de los trabajadores, gozasen de mejores relaciones laborales<sup>13</sup>. Según escribía un contratista en 1912, la relación entre estos antiguos obreros y sus empleados se caracterizaba por «la envidia de los unos, desprecio en el otro»; el dirigente albañil Manuel Sánchez manifestó lo siguiente durante el cierre patronal de 1911: «hay que recordar que los patronos peores son los salidos de los obreros». Al poseer un capital y unos recursos limitados y al haber luchado para triunfar en un mercado deprimido y competitivo, los pequeños contratistas y maestros de obras habían sido los menos indicados para ofrecer buenas condiciones laborales<sup>14</sup>.

La competencia en el mercado afectaba tanto a los grandes contratistas como a los pequeños maestros de obras, quienes rivalizaban por conseguir «chapuzas» o subcontratas. Aunque en la década de 1890 algunos maestros de obras, coligados con los obreros del sector, se opusieron al desarrollo de las relaciones laborales capitalistas apelando a los valores colectivos gremiales, esos valores no podían hacer frente a la lógica del mercado ni a la necesidad imperiosa por parte de los empresarios de limitar o reducir los costes de producción<sup>15</sup>.

Tres características del sector de la construcción indicaban que

<sup>13</sup> En relación a las críticas de los historiadores que han querido ver «actores del drama como reflejos pasivos de las estructuras económicas», y al argumento, basado en el propio trabajo del autor sobre Birmingham (así como Volkow, Blackburn y Haupt en Alemania y Francia), de que «no había nada intrínsecamente coherente en la pequeña unidad de producción», véase C. Beehag, *Politics and Production in the Early Nineteenth Century*, Londres y Nueva York, Routledge, 1990, esp. pp. 4-13; R. Whipp, «“The Art of Good Management”: Management Control of Work in the British Pottery Industry, 1900-25», *International Review of Social History*, XXIX, 1984, pp. 363-64.

<sup>14</sup> M. Jalvo Millán, *Vademécum del albañil y el contratista*, Madrid, 1912, p. 3; *El Liberal*, 1 de mayo de 1911; a este respecto es significativo el hecho de que la Unión Obrera del Gremio de los Albañiles de Madrid, que representaba tanto a los obreros como a los pequeños maestros de obras y se oponía a la difusión de las contratas generales, estuviese en contra, por razones económicas, de la obligatoriedad de las redes de seguridad en los andamios, pues sólo los grandes contratistas podían costear su adquisición. Unión Obrera del Gremio de Albañiles de Madrid, *Meeting celebrado por la Unión Obrera de Albañiles de Madrid el miércoles 20 de abril de 1892, presidido por el compañero José Adrados Migallón*, Madrid, 1892, pp. 63-64.

<sup>15</sup> Unión Obrera del Gremio de Albañiles de Madrid, *ob. cit.*, contiene los argumentos de esta organización contra la contratación general, las subcontratas y las contratas «a destajo», que según ella llevaron a la ruina a los pequeños maestros de obras y provocaron la explotación de los obreros.

la necesidad de rendimiento económico iba a recaer sobre los obreros. En primer lugar, las posibilidades de introducir innovaciones técnicas y metodológicas que abaratasen los costes eran bastante limitadas en esa época<sup>16</sup>. En segundo lugar, los empresarios solían recurrir a los créditos personales y reinvertían los beneficios para financiar sus obras, lo que les hacía depender más del trabajo que del capital. De este modo, el control del trabajo era esencial para amortizar con rapidez el capital invertido. En tercer lugar, el trabajo era más visible y constituía la parte más importante de los costes empresariales. En estas circunstancias, la presión ejercida sobre los patronos para que aumentasen el control del proceso de producción y fortaleciesen la subordinación real del trabajo era muy intensa<sup>17</sup>.

Antes de la aparición del sindicato El Trabajo, a comienzos de siglo, todos los hechos indican que las normas consuetudinarias ofrecían a los trabajadores escasa protección contra la necesidad de los patronos de aumentar el control sobre la producción y reducir los costes. Al ser el de albañil el oficio menos cualificado y más fácil de aprender en el sector de la construcción, y careciendo de un sistema formal de aprendizaje para limitar la afluencia de nuevos obreros, los albañiles eran los trabajadores del sector menos capacitados para controlar su trabajo mediante la aplicación de restricciones gremiales<sup>18</sup>. La mala situación del mercado del trabajo en la ciudad y la existencia de una gran reserva de mano de obra, alimentada por la continua llegada de emigrantes a la capital, era otro impedimento para que los albañiles controlasen sus condiciones laborales mediante la acción de grupos informales de trabajo<sup>19</sup>.

Los bajos salarios, el exceso de horas de trabajo, los métodos y materiales deficientes y el elevado índice de accidentes eran las que-

<sup>16</sup> K. Burgess, *The Origins of British Industrial Relations*, Londres, 1975, p. 86; A. Gómez-Mendoza, ob. cit., p. 73; *La Construcción Moderna*, 30 de marzo de 1910.

<sup>17</sup> K. Burgess, ob. cit., p. 92; X. Tafunell, ob. cit., pp. 274-75; *El Heraldo*, 14 de abril de 1911; *La Construcción Moderna*, 30 de diciembre de 1913; G. Stedman Jones, «Class Struggle and the Industrial Revolution», *New Left Review*, núm. 90, 1975, pp. 54-55.

<sup>18</sup> *El Liberal*, 23 de marzo de 1904; *La Construcción Moderna*, 15 de agosto de 1911; *El Heraldo*, 13 de febrero de 1902; *BIRS*, núm. 40, octubre de 1907, pp. 300-1; núm. 47, mayo de 1908, pp. 1126-27.

<sup>19</sup> Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Madrid, *Memoria-anuario industrial de la provincia de Madrid*, Madrid, 1935, p. LXIX; R. Price, *Masters, Unions and Men*, Cambridge, CUP, 1980, p. 81 afirma que los bajos índices de desempleo eran una condición imprescindible para que los grupos de trabajo pudiesen ejercer presión.

## Trabajo en el sector de la construcción

jas que solían manifestar los trabajadores a finales del siglo XIX. Como correspondía a la naturaleza de la industria, las formas de control utilizadas por los patronos eran, en términos de Richard Edwards, «simples»; el empleo de «encargados», la subcontratación y los sistemas de trabajo a destajo eran mecanismos relativamente rudimentarios para asegurar la productividad y contener los costes<sup>20</sup>.

Sin embargo, la lectura del órgano oficial del SCA —*El Eco de la Construcción*— muestra que los empresarios que directa o indirectamente determinaban las condiciones laborales de casi todo el sector en la década de 1900 no veían ninguna razón intrínseca para que se produjese un enfrentamiento entre ellos y los obreros. El periódico está lleno de referencias al deseo de lograr unas relaciones armoniosas entre obreros y patronos, alegando que ésa era la situación en el pasado y que debería serlo siempre: «No está tan lejana la época en que uno y otro confraternizaban y juntos compartían años y años de dura labor, apreciándose siempre mutuamente<sup>21</sup>.» Se hacía hincapié constantemente en las raíces obreras de los empresarios y en su estatus de *self made men* para resaltar que como «hijos del trabajo» y «hombres de nuestro tiempo, somos partidarios del progreso y del avance, y pueden los obreros mismos estar seguros de que no combatiremos sus justas aspiraciones y legítimos deseos»<sup>22</sup>.

El discurso de los patronos se basaba en la idea de la dependencia mutua del capital y el trabajo, y de ahí la existencia de una comunidad de intereses que unía a obreros y patronos. De esta manera, cualquier medida que aumentase la productividad y asegurase la rentabilidad de la industria estaba justificada por el beneficio que reportaría a todos los que trabajaban en el sector; los patronos amortizaban con creces su inversión al tiempo que creaban empleo para los obreros, asegurando así el crecimiento gradual de su nivel de vida<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> R. Edwards, ob. cit., pp. 18-24; *El Heraldo*, 21 de julio de 1906; *El Socialista*, 8 de septiembre de 1899, 9 de abril de 1913; Unión Obrera del Gremio de Albañiles de Madrid, ob. cit., pp. 3, 32; Comisión de Reformas Sociales, *Información oral y escrita practicada en virtud de la Real Orden de 5 de diciembre de 1883*, Madrid, 1889, 1, pp. 91-92, 106-7 y 111.

<sup>21</sup> *El Eco*, 1 de septiembre de 1910.

<sup>22</sup> *El Eco*, «hijos», 1 de junio de 1908; «de nuestro tiempo», 1 de enero de 1910, 1 de marzo de 1909.

<sup>23</sup> Véase por ejemplo, *ibid.*, 1 de junio de 1908, 15 de junio de 1909, donde los patronos se definían a sí mismos como «los obreros manual-intelectuales, fijaos bien,

La presencia de elementos «paternalistas» en este discurso con la intención de legitimar el papel del empresario en la producción no puede separarse de sus exigencias de ejercer la «libertad de trabajo», una necesidad impuesta por la competencia en el mercado: «Yo soy el patrono, pago a mis obreros, justo es que quien paga sea obedecido y respetado, sin poder aceptar, por vejatorias, intromisiones de gentes extrañas que quieren compartir con los dueños en la dirección de las casas<sup>24</sup>.» Aunque, como escribe Del Rey, «hombres como Luis González [...] dan la imagen paternal de esos patronos preocupados por sus empleados, a los que consideraban más como hijos o hermanos que como asalariados», eso no le impidió despedir a los 59 albañiles y peones contratados por él en octubre de 1906. Esta acción se justificó apelando al derecho del patrono a «disponer de la forma en que cada obrero haya de prestar los servicios extraordinarios correspondientes a su clase», derecho que los obreros se habían negado a reconocer<sup>25</sup>.

El pasado armonioso —y, ni que decir tiene, ficticio— a que aludían los patronos en la época del cierre patronal de 1911 se hacía realidad cuando su control sobre el proceso laboral no se veía amenazado por los obreros organizados en sindicatos, y especialmente por los albañiles. En opinión de los empresarios de la SCA, la influencia de los dirigentes sindicales socialistas, los «falsos redentores, embaucadores de oficio, con don para suggestionar a los ilusos» significaba que el trabajo y el capital «en vez de ir unidos, competidos, va cada uno por su rumbo, opuesto, completamente divorciado»<sup>26</sup>.

## II

Tal como reconocían los patronos, la debilidad de las restricciones gremiales y la mala situación del mercado del trabajo en la ciudad

somos los que servimos para que se aplique racionalmente la fuerza y sea científico el trabajo» (la cursiva es del original); véase también, R. Whipp, ob. cit., pp. 376-81.

<sup>24</sup> *El Eco*, «libertad de trabajo», 1 de junio de 1908; «el patrono», 15 de junio de 1909.

<sup>25</sup> F. del Rey, *Organizaciones patronales*, 1, p. 62; *Boletín del Instituto de Reformas Sociales*, núm. 33, marzo de 1907, pp. 776-77 (en adelante, BIRS); «disponer de la forma», *El Heraldo*, 11 de octubre de 1906.

<sup>26</sup> «Falsos redentores», en *El Eco*, 1 de agosto de 1908; «ir unidos», 1 de septiembre de 1910.

durante este período significaba que la fuerza de los albañiles dependía estrechamente del poder de su sindicato. El Trabajo tuvo un enorme éxito organizando a los obreros. A partir de 1898 el sindicato, cuyo número de afiliados rondaba tan sólo el centenar desde que se fundara en 1888, creció considerablemente; 2 300 miembros a finales de 1899, más de 6 000 en enero de 1903, y 9 500 en el momento del *lock out* de 1911. Se calcula que en aquellos momentos había entre 10 000 y 12 000 trabajadores en el oficio (oficiales, ayudantes y peones)<sup>27</sup>.

La fuerza del sindicato no procedía sólo de su capacidad para organizar a la mayoría de los trabajadores, sino también del control que tenía sobre el mercado del trabajo gracias al «moderno» mecanismo del *closed shop*. Aunque nunca se mencionó en los acuerdos colectivos del sector, a partir de 1902, cuando El Trabajo tomó la decisión de que todos aquellos que trabajasen en obras en las que hubiera afiliados suyos tenían que pertenecer al sindicato, éste ejerció un control cada vez mayor sobre la contratación de obreros, como se desprende del hecho de que el número de afiliados a El Trabajo ascendió de menos de 4 000 a más de 6 000 a lo largo de 1902<sup>28</sup>. Aunque resulte difícil seguir su desarrollo con precisión, parece que hacia 1907 el sindicato había establecido el *closed shop* en casi todas las obras de la ciudad y que, aunque a regañadientes, este hecho fue aceptado por los patronos. Como explicaba un miembro del comité de El Trabajo en 1907:

[...] hemos llegado a tal perfección que en cada obra tiene la sociedad un delegado y al entrar un nuevo obrero le obliga a presentar su cartilla de socio. ¿No es de nuestra sociedad?: puede hacerse; mientras no se haga, no se trabaja, aunque quiera el patrono, y los patronos no quieren<sup>29</sup>.

Para aplicar el *closed shop* sindical se recurría a la huelga, la intimidación y, si era necesario, la violencia. A principios de siglo estas tácticas se aplicaron con éxito contra el sindicato anarquista El Porvenir del Trabajo y en 1907 contra un sindicato independiente, La

<sup>27</sup> Cifras de afiliados a El Trabajo según *El Socialista*, 17 de febrero de 1905, 1 de diciembre de 1913; Ministerio de Fomento, ob. cit., p. 146; *El Socialista*, 17 de mayo de 1905.

<sup>28</sup> *El Imparcial*, 15 de abril de 1911.

<sup>29</sup> Entrevista con un miembro anónimo del comité de El Trabajo; S. Aznar, «El palacio de los obreros», *La Paz Social*, núm. 6, agosto de 1908, pp. 261-69; confirmada en *El Eco*, 15 de noviembre de 1908, y *passim* 1909-1910.



Armonía, que sucumbió a la presión ejercida por los miembros de El Trabajo y fue absorbida por la UGT en 1907<sup>30</sup>.

Al final de la década la aparición de un sindicato o *círculo* católico de trabajadores —La Verdad— representó una seria amenaza para El Trabajo en lo que al control del mercado laboral se refiere. En julio de 1909 El Trabajo perdió tres huelgas por esta cuestión, y en septiembre de 1910 se inició otra huelga contra la contratación de obreros católicos. Aunque, tras un tenso conflicto de cinco meses de duración, El Trabajo consiguió sustituir a los contratistas originales y despedir de la obra a los albañiles católicos, la pugna se entendió como el inicio de un plan de ataque más amplio por parte de los patronos y de los sindicatos católicos para controlar el mercado laboral<sup>31</sup>.

El conflicto entre El Trabajo y la Sociedad de Peones en General, que proporcionaría a los patronos el pretexto para el cierre patronal de 1911, se centraba también en el control del mercado de trabajo. Dada la falta de un sistema de aprendizaje para impedir que los peones no cualificados, que eran contratados por los patronos para realizar tareas habitualmente reservadas a los trabajadores expertos, desbaratasen el oficio, en 1905 los albañiles restringieron la entrada en el sindicato, tomando la decisión de que ya no entrasen a formar parte de él más trabajadores. Cuando la Sociedad de Peones fue admitida en la UGT en 1907, El Trabajo respondió exigiendo que todos los que trabajasen en el sector, incluidos los peones sueltos, estuvieran afiliados a ese sindicato. Los miembros de El Trabajo hicieron huelgas en aquellas obras en las que había afiliados de la Sociedad de Peones en General, excluyéndolos de las reuniones que los comités de la construcción celebraban en la Casa del Pueblo. En abril de 1910, como resultado del apoyo constante que el comité nacional de UGT proporcionaba a los peones para que se organizaran

<sup>30</sup> *El Socialista*, 1900 *passim*; *El Heraldo*, 4, 14 de marzo de 1907; Actas del Comité Nacional de la Unión General de Trabajadores, 9 de mayo de 1907, Archivo Amaro del Rosal 263-3 (Fundación Pablo Iglesias) (en adelante, Actas CN-UGT, AARD, FPI).

<sup>31</sup> *El Eco*, 15 de junio de 1908, describía a La Verdad como «un simple grupo de trabajadores independientes que discrepa en todos los puntos con el programa socialista». *El Heraldo*, 7, 15, 27 de junio de 1909, 16 de abril, 17 de septiembre de 1910; *El Eco del Pueblo*, 1 de mayo, 15 de agosto, 15 de octubre de 1910; *La Paz Social*, núm. 42, agosto de 1910, p. 420; *El Liberal*, 17 de abril, 30 de septiembre de 1910; *El Socialista*, 2, 16 de julio, 3 de septiembre de 1909, 31 de marzo de 1911; *BIRS*, núm. 70, abril de 1910, pp. 1 096-97, 1 100-01; núm. 83, mayo de 1911, pp. 1 293-94.

independientemente, El Trabajo se separó de UGT, volviendo a integrarse en ella justo antes del cierre patronal de 1911<sup>32</sup>.

El Trabajo justificó la agresividad de su defensa del *closed shop* amparándose en los beneficios que suponía para los obreros: «Los albañiles de El Trabajo, en legítima defensa, no trabajarán con los obreros que traicionan la causa de sus hermanos y contribuyen a la desorganización y a la pérdida de los beneficios logrados por la perseverancia<sup>33</sup>.» En la década de 1900, la fuerza de El Trabajo, basada en el control que ejercía sobre el mercado laboral, permitió que los obreros mejorasen sus condiciones de trabajo y trasladasen la frontera del control laboral hacia su territorio. Los acuerdos firmados entre la SCA y El Trabajo en 1900, 1902, 1906 y 1907 producen un aumento de los salarios mínimos para todas las categorías de obreros y una reducción de la jornada laboral, que pasa de una media de diez horas diarias en 1896 a nueve horas en 1900, y ocho y media a partir de 1902. Dada la importancia del coste de la mano de obra respecto al coste total de producción, el control de los salarios era una cuestión crucial para los patronos, pues las huelgas necesitaban asegurar la puesta en práctica de estas condiciones<sup>34</sup>.

Al examinar las causas de otras huelgas producidas durante ese período, observamos que hay más aspectos en los que los obreros se oponen a las exigencias patronales de ejercer la «libertad de trabajo». Con el fin de impedir la dilución de su estatus laboral, los albañiles no sólo limitaban el acceso a la profesión, sino que también hacían huelgas contra los empresarios que empleaban «en trabajos de superior importancia a algunos ayudantes» o intentaban reducir los salarios contratando jóvenes en lugar de trabajadores adultos. En 1907, los albañiles de diversas obras se declararon en huelga contra el uso de la «talocha», un instrumento que exigía grandes esfuerzos físicos por parte de los trabajadores. En junio de 1909, tras una serie de huelgas, el sindicato forzó a la SCA a añadir una cláusula en el

<sup>32</sup> Actas CN-UGT, 1907-10, AARD, 263-3, 264-1 (FPI); *El Heraldo*, 23 de agosto, 7 de septiembre de 1906; *EN*, 26 de abril de 1911; *El Imparcial*, 16 de abril de 1911; véase también R. Hyman, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, H. Blume Ediciones, 1981, p. 63, y H. A. Turner, *Trade Union Growth, Structure and Policy: A Comparative Study of the Cotton Unions*, Londres, George Allen and Unwin, 1962, pp. 182-83.

<sup>33</sup> *El Heraldo*, 27 de junio de 1909.

<sup>34</sup> Contratos firmados por El Trabajo y la SCA, en *El Heraldo*, 11 de julio de 1900; 25 de junio de 1902; *BIRS*, 29 (noviembre, 1906), pp. 357-58; *El Socialista*, 8 de marzo de 1907.

convenio colectivo que limitaba los días no laborables a los domingos y el primero de mayo. Las numerosas huelgas contra los «encargados» —identificados como una fuente de conflictos desde 1880 y a quienes se acusaba de no tratar a los trabajadores con el debido respeto, exigiéndoles demasiado trabajo o despidiéndolos injustamente— eran el reflejo no tanto de las quejas individuales como del rechazo de los albañiles a los intentos patronales de aumentar la productividad, modificar las prácticas tradicionales de trabajo e incrementar su control sobre la producción<sup>35</sup>.

Los albañiles procuraron también reducir las horas extraordinarias exigiendo tarifas más altas y limitando las circunstancias en que aquéllas podían aplicarse. En 1907, tras una huelga general de un día de duración, los albañiles lograron un aumento de las tarifas para las horas extraordinarias a cambio de reconocer el derecho del patrono a exigir su cumplimiento por parte o toda la plantilla. Creyendo que los patronos abusaban sistemáticamente de esta cláusula en el contrato, el sindicato decidió unilateralmente que las horas extraordinarias sólo podían realizarse «en los casos de humanidad como son: filtraciones de agua, apeos, hundimientos e incendios, y siempre de acuerdo con las partes contratantes». La aplicación de esta cláusula dio lugar a numerosos conflictos durante este período, ya que la necesidad de responder con flexibilidad a las demandas del mercado o de un trabajo en concreto (especialmente cuando la mayoría trabajaba a crédito, y los contratos incluían cláusulas de penalización por retraso) hacían del control de las horas de trabajo una cuestión de vital importancia para los patronos<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> *El Socialista*, 9 de agosto de 1901, 20 de marzo de 1903; *El Heraldo*, «superior importancia», 13 de febrero de 1902, 13 de marzo de 1903, 13 de noviembre de 1908; *El Imparcial*, 9 de mayo de 1903; *BIRS*, núm. 39, septiembre de 1907, pp. 200-1; núm. 44, febrero de 1908, pp. 777-78; núm. 50, agosto de 1908, pp. 108-09; núm. 75, septiembre de 1910, pp. 224-25. Los albañiles también hicieron huelgas para apoyar a los encargados «buenos», que probablemente pertenecían al sindicato (véase *El Socialista*, 11 de mayo de 1900, 13 de septiembre de 1901; 25 de marzo de 1910); éste es un ejemplo de las contradicciones que rodeaban a la figura del «encargado». Estas contradicciones surgieron de su obligación de hacer valer la autoridad del patrono sin dejar de ser un empleado más, y de su necesidad de mantener buenas relaciones sociales con los trabajadores, siendo por tanto vulnerable a su presión. Esta cuestión necesita un desarrollo más extenso, siguiendo las pautas marcadas por J. Melling. «Non-Commissioned Officers»: *British Employers and their Supervisory Workers 1880-1920*, *Social History*, núm. 5, 2, 1980, pp. 183-221.

<sup>36</sup> Price, ob. cit., pp. 146-48; M. Jalvo Millán, ob. cit., p. 425; «casos humanitarios», en *El Trabajo*, ob. cit., p. 32.

El alto nivel de conflictividad en el sector, incluyendo las más de setenta huelgas que se produjeron entre 1899 y 1910, y el hecho de que los trabajadores viesan cumplidas sus aspiraciones en las tres cuartas partes de los casos, da una idea de la fuerte oposición de los albañiles al control empresarial de la producción y de las condiciones de trabajo, así como de su capacidad para reducir el nivel real de subordinación de que gozaban los patronos.

### III

La SCA mantenía que su decisión de declarar el cierre patronal en la construcción a partir del 17 de abril de 1911 era sólo una respuesta a la negativa de *El Trabajo* a dar por finalizada la huelga que había comenzado dos semanas antes contra los contratistas Torán y Harguinday exigiendo el despido de los miembros de la Sociedad de Peones en General que estaban trabajando en una obra suya en Cuatro Caminos. La presión ejercida por la SCA sobre Torán y Harguinday para asegurarse de que no pactarían un acuerdo unilateral con *El Trabajo*, y el hecho de que el cierre patronal continuase incluso después de que los dos sindicatos habían resuelto sus diferencias —*El Trabajo* aceptaba trabajar con los obreros de la Sociedad de Peones en General—, demostró que esto era sólo un pretexto de los patronos para ganarse el apoyo de la opinión pública. El verdadero motivo de la SCA para declarar un cierre patronal residía en la oposición de los patronos a reconocer formalmente el creciente control de la producción por parte de los albañiles<sup>37</sup>.

En febrero de 1911, *El Trabajo* había presentado a la SCA sus reivindicaciones para el nuevo convenio colectivo que sustituiría al que ambas organizaciones habían firmado en 1907 y que expiraba el 30 de abril. Las reivindicaciones del sindicato incluyeron mejoras

<sup>37</sup> Manifiesto de la SCA con fecha de 1 de mayo de 1911, en *El Eco*, 15 de mayo de 1911; *El Heraldo*, 16 de abril de 1911; *El Socialista*, 21 de abril de 1911. En vísperas del cierre patronal, *El Trabajo* se reincorporó a la UGT y diez días después llegó al siguiente acuerdo con la Sociedad de Peones en General; los peones sueltos podían permanecer en la Sociedad de Peones en General, en tanto que los *peones de mano* se integrarían en *El Trabajo* con todos sus derechos. Para asegurar la unidad del sector, los representantes de ambos sindicatos firmarían los acuerdos que se hiciesen con la SCA, Actas CN-UGT, 13 de abril de 1911; AARD 264-1, folio 529 (AARD, FPI); *El Trabajo*, ob. cit., pp. 33, 36; *El Imparcial*, 27 de abril de 1911.

económicas, aumento de los salarios mínimos para todas las categorías de trabajadores, jornada laboral de ocho horas, mantenimiento de las cláusulas que regulaban las fiestas y el trabajo de «muchachos» y aprendices (que estipulaban que se les pagase el salario correspondiente a la tarea que desempeñasen), reconocimiento formal en el convenio del control de las horas extraordinarias por parte de los albañiles y aceptación del pago de las horas extraordinarias al doble de la tarifa normal. La innovación más significativa fue la exigencia de que se regulase en el convenio la proporción de trabajadores en función de su cualificación: «El número de ayudantes que habrá en las obras será en proporción de dos por cada oficial, incluyendo en este número a los principiantes y de uno de éstos por cada cuatro ayudantes.» Éste era un mecanismo para impedir el derrumbamiento de la profesión desde la base, para «evitar el que la clase de los oficiales esté casi parada por realizar los trabajos que a ella le competen los ayudantes»<sup>38</sup>.

Apartándose de la práctica habitual de la negociación colectiva en el sector, la SCA se negó a discutir estas reivindicaciones. Los patronos se mostraron dispuestos a ofrecer pequeñas mejoras económicas, pero rechazaron tajantemente las aspiraciones de los obreros a aumentar su control de la producción. La respuesta de la SCA a la exigencia de El Trabajo de establecer en el convenio los porcentajes de trabajadores cualificados/no cualificados no deja lugar a dudas:

[...] esto no necesita comentarios, y el solo conocimiento de pretensión tan inaudita justificará sobradamente la cohesión que entre el elemento patronal existe en repulsa de que la Sociedad de obreros albañiles El Trabajo intente establecer el régimen interior de las obras, para lo que no concedemos derecho a nadie [...]<sup>39</sup>.

Dos semanas después de iniciado el cierre patronal, la SCA hizo públicas las condiciones bajo las que estaría dispuesta a aceptar la vuelta al trabajo. Entre ellas había cláusulas que establecían que «el patrono o persona que le representa sean los únicos que organicen o dirijan la marcha de sus trabajos en cada obra, empleando el número de obreros y clase de ellos que su buen criterio les aconseje», y que él podría «admitir o despedir en sus obras, sin traba ni limi-

<sup>38</sup> El Trabajo, ob. cit., pp. 33, 60.

<sup>39</sup> El Eco, 1 de marzo de 1911; «pretensión tan inaudita», Manifiesto de la SCA, *ibid.*, 15 de mayo de 1911.

tación de ninguna clase, a cuantos obreros crea oportuno [...]». Además de esta afirmación de la autoridad del patrono en el centro de trabajo, había cláusulas que especificaban las áreas en que esta autoridad podía ejercerse: los «muchachos» y los aprendices podrían realizar el trabajo de obreros cualificados, los patronos podrían remunerar a determinados trabajadores por encima de la tarifa normal, y las horas extraordinarias deberían cumplirse a petición del patrono.

La condición más importante para la vuelta al trabajo era que los albañiles aceptasen contratos individuales en lugar de colectivos: «El patrono no suscribirá contrato de trabajo con ninguna colectividad o sociedad obrera, pudiendo efectuar los contratos unipersonales que crea convenientes [...]»<sup>40</sup>. La negativa patronal a firmar un convenio colectivo, mantenida durante el cierre, era el resultado inevitable de su reconocimiento de que para restablecer el control sobre la producción tenían que debilitar el poder y la unidad de los albañiles, fruto del convenio colectivo y del control que El Trabajo ejercía sobre el mercado laboral.

El momento para la contraofensiva patronal frente a los albañiles y su sindicato no fue determinado automáticamente al expirar el convenio del sector en abril de 1911. Durante la primera década del siglo XX, las denuncias cada vez más virulentas de la SCA contra la violación de la autoridad empresarial por parte del sindicato habían sido acompañadas de ataques igualmente continuados contra la apatía y el egoísmo de los patronos que permitían esos abusos. La insistencia de la SCA sobre la necesidad de crear una gran organización patronal en el sector de la construcción de Madrid, y de toda España en general, condujo a un intento fallido de constituir una Federación Gremial y Patronal madrileña del Ramo de la Construcción, en 1907. Como reacción a la seria amenaza que los trabajadores representaban para la autoridad y los beneficios empresariales, y ante la creciente competencia de las grandes compañías que iban apareciendo, unido a su deseo de asegurarse los mayores beneficios posibles durante esta etapa de crecimiento que se había producido en el sector, los patronos se mostraron más sensibles a las propuestas de la SCA en 1911. De los contactos establecidos por la SCA con otras organizaciones patronales en el mes de febrero resultó la creación, a finales de año, de la Federación Patronal Madrileña. Como

<sup>40</sup> Las condiciones de la SCA para poner fin al cierre patronal pueden consultarse en El Trabajo, ob. cit., pp. 39-40.

resultado más práctico e inmediato de estos contactos —y anticipándose al inminente conflicto— se acordó que cada uno de los miembros de la SCA depositaría, el 30 de marzo, la cantidad de 25 pesetas por cuadrilla, cantidad que perdería quien se negase a adherirse al compromiso individual de acatar la decisión unánime de no aceptar ningún tipo de convenio colectivo con El Trabajo. La cohesión interna de los patronos se vio aún más reforzada en abril, cuando la SCA creó un «fondo reservado» «que pueda contribuir a la más fácil defensa de la clase y al desarrollo de la industria a que se vienen dedicando los Aparejadores de Obras». Así pues, en 1911 los empresarios de la construcción habían alcanzado un grado de unidad que les permitía declarar y mantener un cierre patronal de la magnitud necesaria para desafiar a El Trabajo <sup>41</sup>.

La importancia de las cuestiones en juego, la fuerza y la determinación tanto de los patronos como de los trabajadores para lograr la victoria, y la magnitud del *lock out*, que en su punto culminante llegó a afectar a unos 5 500 trabajadores, hicieron que el conflicto resultase inevitablemente largo y penoso. La SCA advirtió a los proveedores de materiales de construcción que boicotearía a quienes suministrasen materiales a los patronos que no secundaran el cierre patronal, y las obras que seguían su actividad normal recibían la visita de «piquetes» de patronos, que «no dejan de hacer alguna que otra coacción», para obligarles a sumarse al *lock out*. Quizá debido a las amenazas de huelga general por parte de El Trabajo y al temor de las autoridades ante posibles desórdenes no llegó a materializarse el reclutamiento de esquirols en los sindicatos católicos que se había rumoreado durante el mes de mayo. Sin embargo, no hay pruebas de tensiones o divisiones en el seno de la SCA en cuanto al objetivo del cierre o a los medios necesarios para alcanzarlo <sup>42</sup>.

Los albañiles afiliados a El Trabajo demostraron durante la mayor parte del *lock out* la misma determinación y unidad que los

<sup>41</sup> *La Época*, 31 de julio de 1909; *La Opinión*, núm. 4, mayo de 1908; *El Heraldo*, 2 de enero, 15, 19 de abril de 1911; *El Socialista*, 21 de abril de 1911; *El Eco*, 1 de septiembre de 1910, 15 de agosto de 1908; 18 de febrero, 1 de marzo, 3 de abril «fondos reservados» 1 de junio de 1911. El hecho de que tres grandes empresas aceptasen las demandas de los albañiles, o unas condiciones muy similares, apoya la idea de que los contratistas de la SCA estaban sufriendo la competencia de grandes empresas de construcción que se beneficiaban de unas economías de financiación comercial; F. del Rey, *Organizaciones patronales*, 1, pp. 43-55.

<sup>42</sup> *El Liberal*, 21, «coacción», 22 de abril de 1911; *El Imparcial*, 29 de abril, 11, 12 de mayo de 1911; *El Heraldo*, 10 de abril, 9 de mayo de 1911; *EN*, 26 de abril, 16 de mayo de 1911; *El Trabajo*, ob. cit., pp. 8-16.

patronos. Un gran número de albañiles acudía todos los días a la Casa del Pueblo para seguir el desarrollo del conflicto; se crearon piquetes defensivos para evitar que la SCA intimidase a los patronos que no secundaban la huelga; y los llamamientos de los líderes para que se hiciesen «actos de presencia» en el centro de la ciudad encontraron buena respuesta entre las bases del sindicato. La dificultad de los patronos para reclutar mano de obra durante los dos meses que duró el *lock out* da una idea de la cohesión interna de El Trabajo <sup>43</sup>.

Las frecuentes y multitudinarias asambleas sindicales celebradas en el frontón *Jai-Alai*, uno de los locales más grandes de la ciudad, fueron uno de los medios principales para mantener el espíritu de resistencia entre los albañiles. En estas asambleas se hacían constantes llamamientos a la unidad y la disciplina, y se recibía con entusiasmo a quienes se mostraban partidarios del uso de la violencia contra los albañiles católicos o contra los miembros del sindicato dispuestos a firmar los contratos individuales que les ofrecían los patronos <sup>44</sup>.

El *lock out* fue presentado como un ataque contra la propia existencia del sindicato, y contra las mejoras, tanto económicas como sociales, conseguidas por éste para los albañiles. Los portavoces denunciaban el deseo de los patronos de «volver a los tiempos en que nos trataban como a bestias, como a perros [...] en que podían tutearnos y llamarnos ladrones, vagos, borrachos». Como ya ocurriera en el pasado, al agudizarse la lucha latente por el poder se negó la legitimidad de la posición ocupada por el patrono en el proceso productivo. Un miembro del sindicato preguntaba: «¿Quién os ha autorizado a vosotros para anunciaros en las tarjetas como maestros aparejadores? ¿Dónde está el título? Todos sabemos que,

<sup>43</sup> *El Liberal*, 20, 21 de abril de 1911; *EN*, 22, 25 de abril de 1911. Los «actos de presencia» organizados por los líderes sindicales tuvieron lugar el 1 de mayo, en la manifestación socialista-republicana para exigir la revisión del caso Ferrer, en el funeral de un miembro del sindicato muerto en accidente de trabajo, y para escuchar un concierto interpretado por la Banda Municipal en el Paseo de Recoletos. El análisis del papel de las manifestaciones y los funerales de este tipo es una manera potencialmente provechosa de estudiar la representación y la identidad colectiva de los obreros; véase V. Robert, «Cortèges et manifestations à Lyon (1848-1914)», tesis doctoral inédita, Université Lunieré-Lyon II, 1990.

<sup>44</sup> *El Liberal*, 8 de mayo de 1911; *El Heraldo*, 24, 16 de abril, 7 de mayo de 1911. En un mitin celebrado el 28 de mayo se leyeron los nombres, «que la concurrencia coreaba despectivamente», de tres albañiles que querían volver al trabajo; *ibid.*, 28 de mayo de 1911.

excepto seis u ocho los demás no son tales aparejadores sino charlatanes y gitanos de la Puerta de Toledo porque engañan al capitalista y al arquitecto <sup>45</sup>»

En estas asambleas no se denunciaba solamente a los patronos de la SCA, pues el sindicato afirmaba que también las autoridades eran responsables del cierre patronal. El gobierno recibía constantes críticas por su incapacidad para forzar a los patronos a reconocer al sindicato y negociar los términos del convenio colectivo. Esto se atribuía al deseo implícito del gobierno liberal de José Canalejas y Menéndez de debilitar a El Trabajo y a la UGT en su conjunto. Según el sindicato, la «falsa neutralidad» de las autoridades quedaba puesta de manifiesto por su incapacidad para evitar las amenazas a los patronos que no secundaban el *lock out*, mientras que la policía detenía a los albañiles que iban distribuyendo panfletos pacíficamente por las obras y formando piquetes de protección <sup>46</sup>.

De hecho, durante las primeras tres semanas del cierre patronal se realizaron sendos intentos aislados de mediación, primero por parte del ministro de la Gobernación, luego del Instituto de Reformas Sociales y finalmente del propio Canalejas. A pesar de que El Trabajo insistía en que sus demandas iniciales no eran sino un punto de partida para la negociación, todo intento por resolver el conflicto topaba con la negativa de la SCA a negociar con el sindicato o reconocer la legitimidad de El Trabajo como representante de los albañiles. Los patronos insistían en que sólo firmarían contratos individuales, como y cuando ellos quisiesen, y en que ya habían hecho públicas sus condiciones para la reapertura de las obras. El rechazo empresarial a las condiciones mínimas para el nuevo contrato propuesto por El Trabajo en mayo y aceptado por unos cincuenta pequeños patronos que no habían respaldado el *lock out*, era citado por

<sup>45</sup> Los días 16, 23 y 30 de abril, 7 y 28 de mayo, y 4, 11, 15 y 25 de junio se celebraron asambleas de El Trabajo; *El Heraldo*, 7, 16, 23 de abril, 8 de mayo de 1911; «como a bestias», *El Liberal*, 25 de abril de 1911; «charlatanes y gitanos», *EN*, 30 de abril de 1911; también hubo quejas contra «los indebidamente llamados aparejadores» por parte de la Sociedad Central de Aparejadores Titulares de Obras, fundada en 1902, que representaba a los poseedores del título de Aparejador de Obras, restablecido en 1895 en el marco de las Escuelas de Artes y Oficios, *El Imparcial*, 29 de junio de 1902, 16 de julio de 1904, D. J. Marcos *et al.*, *ob. cit.*, pp. 108-113.

<sup>46</sup> «En cuanto a las autoridades, su aparente neutralidad en el conflicto es muy parecida a la de ni quitaba ni ponía rey, pero ayudaba a su señor», *El Socialista*, 1 de mayo de 1911; «falsa neutralidad», *EN*, 16 de abril de 1911; *El Heraldo*, 14, 23, 29 de abril de 1911; *El Imparcial*, 10, 11, 29 de mayo de 1911.

el sindicato como una prueba más de la moderación de sus demandas y de la intransigencia patronal <sup>47</sup>.

Cuando el conflicto entró en su segundo mes, y dada esta intransigencia patronal, la tensión se incrementó visiblemente en el sector y en toda la ciudad. En algunas obras se sumaron a la huelga otros trabajadores del sector en señal de solidaridad, y en las asambleas del sindicato se discutía públicamente la posibilidad de recurrir al sabotaje, al tiempo que crecía la amenaza de huelga general en el sector de la construcción. La tensión entre los albañiles se agudizaba a medida que se tomaba conciencia de que, a pesar del impresionante apoyo material del movimiento obrero español e internacional, los fondos sindicales para la huelga disminuían peligrosamente. Esto originó divisiones en el seno de El Trabajo a consecuencia de la «actitud excesivamente pacífica y legal que a costa de trabajos infinitos imponen los directivos del movimiento», por lo que muchos militantes comenzaron a exigir que se hiciese realidad la amenaza de huelga general <sup>48</sup>.

Sin embargo, la huelga general no llegó a materializarse, pues, tras un día de disturbios en la ciudad, protagonizados por los albañiles que no pudieron recibir su paga, el ministro de la Gobernación —Barroso— intervino de nuevo en el conflicto. Tanto los patronos como la recelosa dirección del sindicato aceptaron su propuesta de que los albañiles volviesen al trabajo bajo las condiciones establecidas en el convenio colectivo en vigor antes del cierre patronal, mientras el gobierno nombraba una comisión que determinaría las nuevas condiciones de trabajo para el sector <sup>49</sup>.

<sup>47</sup> El Trabajo, *ob. cit.*, pp. 37-41; *BIRS*, núm. 84, junio de 1911, pp. 1 333-35. A mediados de mayo el comité de huelga de El Trabajo elaboró una serie de condiciones mínimas para el nuevo convenio. Entre éstas se encontraba la jornada de ocho horas, el aumento salarial para todas las categorías de trabajadores y la realización de horas extraordinarias sólo en caso de emergencia, pero el sindicato suprimió las cláusulas controvertidas que hacían referencia a las cuotas, el control de las horas extraordinarias y su limitación económica por medio de tarifas más elevadas.

<sup>48</sup> *El Heraldo*, 7, 11, 12, 13, 15, 17 de mayo, «excesivamente pacífica» 1 de junio de 1911; *El Liberal*, 17 de mayo de 1911, afirmaba que los temores de que se extendiese la huelga estaban lo bastante fundados como para que el gobierno tomase medidas para garantizar el suministro de pan si los panaderos cumplían su amenaza de unirse a la huelga en solidaridad con los albañiles; *El Trabajo*, *ob. cit.*, pp. 21-30, 43-45.

<sup>49</sup> El relato de estos disturbios y de las reacciones que provocaron puede leerse en *El Heraldo*, 2, 3, 4 de junio de 1911; *El Imparcial*, 3, 4 de junio de 1911 y *El Socialista*, 16 de junio de 1911; *El Trabajo*, *ob. cit.*, pp. 45-46.

La dirección del sindicato sostenía que esta solución era «beneficiosa, digna, decorosa, un verdadero triunfo» para los albañiles, pues la comisión obligaría a los patronos a realizar mejoras en el sector. Cuando se agotaron los fondos del sindicato<sup>50</sup>, la cúpula sindical, siempre temerosa de alejar a la opinión pública extendiendo el conflicto a otras áreas de la construcción, convocó una asamblea general para votar la vuelta al trabajo.

Sin embargo, para muchos de los afiliados, la vuelta al trabajo en estas condiciones no era sino una derrota. La asamblea sindical, celebrada el 11 de junio, se mostró abrumadoramente hostil a la solución propuesta por el gobierno. Los líderes de El Trabajo se vieron obligados a alzar la voz para hacerse oír en medio del clamor de los albañiles, pues cualquier mención a la vuelta al trabajo producía «un formidable griterío de ¡No! ¡No!» entre los participantes. Algunos delegados describían la propaganda sindical durante el conflicto como «árnica y paños calientes cuando no era esto lo que se necesitaba» y exigían que se adoptase una estrategia más agresiva para forzar a los patronos a cumplir las aspiraciones de los obreros. Con el fin de evitar que una asamblea mayoritariamente hostil rechazase la solución propuesta, y confiando en que la presión de la cúpula sindical y de la Casa del Pueblo acabaría por conseguir la aceptación de las bases, el comité propuso que la cuestión se decidiese al día siguiente mediante votación secreta. Los albañiles aprobaron la solución propuesta por el gobierno y apoyada por el comité (3 127 votos a favor y 2 008 en contra)<sup>51</sup>.

El sindicato decidió volver al trabajo el 19 de junio, insistiendo en que el convenio vigente antes de que comenzase la huelga seguía siendo válido. Sin embargo, los patronos de la SCA sostenían que la solución del gobierno les concedía explícitamente «completa libertad para admitir y despedir obreros se hallen o no sindicados, y para dirigir por sí la labor constructora, sin que esto signifique prórroga o renovación del contrato terminado en 30 de abril último». La diferente interpretación de las condiciones de vuelta al trabajo provocó diversas huelgas parciales al negarse los albañiles a aceptar

<sup>50</sup> *España Social*, núm. 9, mayo-junio de 1911, p. 235; «beneficiosa, digna...», *El Trabajo*, ob. cit., pp. 47-48.

<sup>51</sup> *El Heraldo*, 4, 8, «formidable griterío» y «árnica y paños» 11, 16 de junio de 1911; *El Imparcial*, 12 de junio de 1911; *El Socialista*, 16 de junio de 1911; *El Trabajo*, ob. cit., p. 48.

las condiciones de trabajo o las horas extraordinarias que exigían los patronos<sup>52</sup>.

La SCA mantuvo su postura inicial a lo largo de todas las conversaciones de la comisión designada por el gobierno para «estudiar las condiciones del trabajo que han de regular las relaciones entre los obreros albañiles y aparejadores y contratistas de obras de Madrid»<sup>53</sup>. En la comisión presidida por Gumersindo de Azcárate (director del IRS) había delegados de El Trabajo, de la SCA, del IRS y de otros grupos pertenecientes al sector de la construcción, pero los representantes de los trabajadores eran una clara minoría. Durante las tres sesiones celebradas en junio y julio de 1911, la comisión acordó mantener la jornada laboral de ocho horas y media (ocho en invierno y nueve en verano) y conceder un aumento salarial de un real diario a todas las categorías de trabajadores, a partir de enero de 1912 (a pesar de la oposición de la SCA). Las demandas de El Trabajo sobre la distribución de oficios y el control sindical de la contratación y el despido fueron rechazadas y sustituidas por una declaración del derecho de asociación de los obreros y el derecho de los patronos a contratar y despedir a su antojo.

Las cuestiones más conflictivas fueron el control de las horas extraordinarias y la propia naturaleza del acuerdo. Respecto al primer punto, los representantes de los trabajadores aceptaron una solución de compromiso que establecía que las horas extraordinarias sólo podrían realizarse en «casos de urgencia o circunstancias anormales». Estas circunstancias las fijaría libremente el patrono de acuerdo con el arquitecto. Los obreros podrían recurrir la decisión ante los tribunales o comisiones técnicas creadas al efecto, pero sólo una vez finalizado el trabajo. Oponiéndose al derecho de apelación de los trabajadores, los dos representantes de la SCA votaron en contra de la propuesta pero fueron derrotados por los votos de los demás miembros de la comisión.

Pese a las exhortaciones de Azcárate en el sentido de que todas las partes obtendrían beneficios de los convenios colectivos, la SCA, con el apoyo de los demás representantes patronales, mantuvo su frontal rechazo a cualquier tipo de convenio en el sector; el repre-

<sup>52</sup> «Completa libertad», *El Eco*, 16 de junio de 1911; *El Heraldo*, 19 de junio de 1911; *EN*, 20 de junio, 1 de julio de 1911; *BIRS*, núm. 85, julio de 1911, pp. 48-49; *El Socialista*, 7 de julio de 1911.

<sup>53</sup> Texto del Real Decreto de 19 de junio de 1911 (*Gaceta*, 20 de junio de 1911), con una lista completa de las organizaciones representadas, en *Actas de la Secretaría General IRS*, 19 de junio de 1911, *BIRS*, núm. 85, julio de 1911, pp. 86-87.

sentante de la SCA declaraba que «por el momento, los contratistas y aparejadores no estaban dispuestos a tratar con ninguna clase de Sociedades, y sí única y exclusivamente celebrar contratos individuales». Con la aquiescencia de Aragonés, presidente de El Trabajo, la cuestión del convenio colectivo no se sometió siquiera a voto en la Comisión. La SCA consiguió también que en el informe enviado al ministro de la Gobernación se hiciese constar que las propuestas de la comisión no eran vinculantes para ninguna de las partes, pues «los contratistas no se comprometían a pasar más que por aquello que habían opinado»<sup>54</sup>.

Un mes más tarde, estas propuestas fueron sometidas por El Trabajo a una votación en la que sólo participó el 10 % de los afiliados. La dirección del sindicato afirmaba que suponían una victoria para los albañiles, pues se habían rechazado las condiciones exigidas por la SCA durante el cierre patronal, la cláusula referente a las horas extraordinarias tenía «el mismo o parecido valor que la nuestra», y se habían conseguido notables aumentos salariales. Apenas se mencionó el fracaso en la consecución de un convenio colectivo y el hecho de que los fallos de la comisión no fuesen vinculantes. A pesar de ello, los albañiles que se molestaron en votar infligieron una derrota directa a los dirigentes del sindicato, pues rechazaron estas propuestas por una mayoría de tres a dos<sup>55</sup>.

Mientras la dirección culpaba de esta decisión a una campaña hostil por parte de la prensa y a la labor de agitadores dispuestos a destruir el sindicato, la verdadera causa del rechazo de dichas condiciones por parte de los albañiles fue el convencimiento de que, tras dos meses de lucha y dificultades, los patronos se habían asegurado una importante victoria. Desmoralizados por su fracaso para lograr mejoras inmediatas, los albañiles recibieron con especial enojo la pérdida del control sobre las horas extraordinarias y la negativa de la comisión —con el consentimiento de los representantes sindicales— a firmar un convenio colectivo entre El Trabajo y los contratistas de la SCA. Los obreros del ramo comprendieron que la vuelta al trabajo en estas condiciones suponía una derrota capital tanto para los trabajadores como para su organización colectiva, El Trabajo<sup>56</sup>.

<sup>54</sup> El Trabajo, ob. cit., pp. 54-61 reproduce las discusiones completas de la comisión, de donde se han tomado estas citas.

<sup>55</sup> El Trabajo, ob. cit., pp. 51-53.

<sup>56</sup> *Ibid.*, pp. 53-54, 61-62. *El Mundo*, 20 de agosto, 2 de septiembre de 1911.

## IV

El cierre patronal de 1911 marcó un hito en las relaciones laborales en la construcción madrileña, en la medida en que los patronos de la SCA lograron su objetivo de reducir sustancialmente el poder conquistado por los albañiles durante la década anterior. El fracaso de El Trabajo para conseguir un convenio colectivo debilitó tanto el control del sindicato sobre el mercado laboral (que constituía el fundamento del poder individual y colectivo de los albañiles), como la unidad del propio sindicato. En enero de 1912, El Trabajo se vio obligado a aceptar los términos del documento redactado por la comisión en julio de 1911. Por esto no bastó para obligar a los patronos a conceder el incremento salarial de un «real» fijado por la comisión. Fue necesario casi un mes de huelgas y movilizaciones (abril-mayo de 1912) para que la SCA aceptase esta reivindicación mínima. Una vez agotados los fondos para la huelga, los albañiles no tuvieron la fuerza y los recursos necesarios para resistir a los ataques de los patronos. Las consecuencias se hicieron evidentes en los años posteriores al cierre patronal: estancamiento salarial, reimplantación del trabajo a destajo, generalización sistemática de las horas extraordinarias, deterioro de las condiciones de seguridad y disolución del oficio por la creciente presencia de obreros no cualificados<sup>57</sup>. Para El Trabajo, la derrota en el cierre patronal supuso el fin de lo que un líder sindical describió como «la época de fe y esplendor del sindicato», simbolizada por la década precedente. En 1915, este mismo líder declaró que «se anteponen ahora las rencillas personales a las conveniencias sociales». La derrota de 1911 no sólo contribuyó al estancamiento —cuando no a la reducción— de la fuerza numérica de la organización, sino también al debilitamiento de su disciplina interna, pues ciertos sectores de las bases cuestionaron la moderación con que la dirección había tratado la cuestión del cierre patronal. El ambiente de desencanto y apatía que se apo-

<sup>57</sup> Sobre el conflicto de 1912, véase *El Heraldo* y *El Eco*, *passim*, abril-junio de 1912; *El Socialista*, 3, 9 de enero de 1913, 2 de mayo de 1915, 7, 8 de enero de 1916; Instituto de Reformas Sociales, *Memoria General de la Inspección del Trabajo correspondiente al año 1914*, Madrid, 1916, p. 40; véase también mi artículo «“Nuestro pan de cada día”: accidentes de trabajo y respuesta obrera de los albañiles de Madrid en el cambio de siglo», de próxima aparición en *Movimiento obrero y medicina social*, FIM, 1992.

deró del sindicato redujo aún más la capacidad de los albañiles para resistir las agresiones de los patronos contra sus derechos laborales<sup>58</sup>.

Las consecuencias del conflicto no se limitaron al oficio de los albañiles. La creación de la Federación Patronal Madrileña en los Gremios de la Construcción (FPM) en diciembre de 1911 fue un acontecimiento que sus propios fundadores relacionaron directamente con el éxito de las tácticas de confrontación que la SCA empleó contra los albañiles. Durante los años 1911-1913 se realizaron con éxito diversos cierres patronales contra pintores, estuquistas, poceros, embaldosadores, tejeros, vidrieros, cerrajeros, carpinteros y pavimentadores, pues los patronos deseaban ampliar a otros oficios de la construcción la victoria obtenida en 1911. La FPM fue una de las principales organizaciones dependientes de la Confederación Patronal Española, formalmente constituida en diciembre de 1914, la cual cobró fama durante la posguerra de ser la asociación de patronos más beligerante de España<sup>59</sup>.

El análisis de las causas, la naturaleza y las consecuencias del cierre patronal de 1911 confirman la necesidad de incluir un análisis sobre el proceso laboral en los estudios sobre el desarrollo del movimiento obrero y las organizaciones empresariales. Como ha descrito Richard Price: «el proceso laboral es ante todo un proceso social en el que las características técnicas de un entorno laboral determinado configuran y condicionan las formas de lucha por el poder y el control. Es en la búsqueda constante de mejoras, donde la dinámica del proceso de trabajo puede ser comprendida en la historia del trabajo»<sup>60</sup>. Se ha argumentado que el carácter intensivo en trabajo del sector de la construcción, el peso de los costes laborales en los costes globales de la producción y la feroz competencia del mercado convirtieron el control de la producción en un asunto prioritario para los patronos del sector. Las pretensiones de los patronos de gozar de «libertad de trabajo» y ejercer su autoridad sin interferencias de los trabajadores no quedaron sin respuesta. Me-

<sup>58</sup> *El Imparcial*, 28 de agosto de 1911; *El Socialista*, 1, 8 de septiembre de 1911, 3 de enero de 1913, 8 de febrero; «fe y esplendor» y «rencillas personales», 2 de mayo, 13 de junio de 1915, 30 de abril de 1916.

<sup>59</sup> Véase *El Heraldo*, 25, 29, 31 de agosto, 7 de septiembre de 1911; *Revista Católica de Cuestiones Sociales*, núm. XXIV, noviembre de 1911, pp. 385-86; *El Socialista*, 17 de octubre de 1913, 5, 19, 21 de enero de 1914; F. del Rey, *Organizaciones patronales*, 1, pp. 49-78 y *passim*.

<sup>60</sup> R. Price, «The Labour Process and Labour's History», *Social History*, núm. 8, 1983, p. 62.

dante la organización sindical y la huelga activa, los albañiles intentaron aumentar el control sobre su propio trabajo y sobre los beneficios derivados de éste. En esta batalla los trabajadores cuestionaron la legitimidad de la figura del «intermediario» en la producción, y con ello el propio concepto de «clases productoras». En 1911, los patronos de la SCA obtuvieron un gran triunfo sobre los albañiles, que, debilitados y divididos en la lucha, no fueron capaces de resistir las agresiones de los patronos contra sus condiciones laborales. Hasta después de la primera guerra mundial, en un contexto social, político y económico muy diferente, no pudieron los albañiles lanzar otro desafío tan radical y explícito al control de la producción por parte de los patronos.



**Resumen.** En este estudio sobre las relaciones laborales en el sector de la construcción en Madrid durante el período 1900-1914, el autor sostiene que los modelos existentes de relaciones «artesanales» básicamente armoniosas en el sector no tienen en cuenta las consecuencias de la difusión de las relaciones capitalistas económicas y sociales en el sector de la construcción. Centrándose en el duro cierre patronal de dos meses de duración que tuvo lugar en 1911, el autor desarrolla un análisis que sugiere que la lucha entre albañiles y patronos por el establecimiento de la «frontera de control» fue una dinámica constante —aunque no siempre explícita— en las relaciones laborales del sector.

**Abstract.** In this study of labour relations in the bricklaying trade in Madrid in the period 1900-1914, the author argues that existing portrayals of fundamentally harmonious «artisanal» relations in the trade fail to take into account the consequences that the spread of capitalist economic and social relations in the building industry had in the workplace. Focusing on a bitter, two-month long lockout which took place in 1911, an analysis is developed which suggests that the struggle between the bricklayers and their employers over the location of the «frontier of control» was a constant, if not always explicit, dynamic in labour relations in the trade.

## LIBROS

### García Piñeiro, Ramón

*Los mineros asturianos bajo el franquismo, 1937-1962*, Madrid, Fundación Primero de Mayo, 1990, 376 pp.

José SIERRA ÁLVAREZ

Henos aquí ante una publicación no poco rara en el panorama hispano de la investigación en historia contemporánea. Digamos antes de nada, para esquivar todo equívoco, que tal rareza arraiga directamente en el hecho de que se trata de una tesis doctoral que, sin embargo, apenas si lo parece. A pesar de que ello aparece expreso en la presentación de David Ruiz, su director, y en la brevísima introducción del autor, el lector, en efecto, se ve sorprendido desde el comienzo por una investigación que es, sin duda, algo más que un simple trabajo académico: el de Ramón García Piñeiro resulta ser, ante todo, *un libro*, escrito como tal y, por tanto, despojado de las tediosas adherencias «teórico-metodológicas» tan habituales en las tesis al uso como —las más de las veces— superfluas en una investigación intelectual auténtica. De ningún modo quiere ello decir, entendiéndose bien, que el trabajo de García Piñeiro se encuentre vacío de reflexiones de naturaleza teórica y metodológica. Más bien al contrario: lo que llama la atención en su indagación es, ante todo, que tales reflexiones, pertinentes y rigurosas, acompañan al texto, aparecen enteramente *integradas* en la economía misma de la investigación —y no, como en tantos trabajos académicos, torpemente yuxtapuestas a ella, sea como cautela corporativa o de bandera, sea como banal y bienintencionada declaración de intenciones.

Se trata, por lo demás —y ello tampoco es precisamente habitual en los productos de la academia— de una investigación política e historiográficamente *necesaria*: hace tiempo ya, en efecto, que alguien debiera haberle hincado el diente, desde el punto de vista de la todavía por hacer historia del trabajo y de los trabajadores —y no ya sólo desde la perspectiva de la historia económica o de la historia política, viejas o «nuevas»—, a la amarga y sombría crónica de los mineros asturianos a lo largo de ese oscuro período de nuestra

historia reciente que, como un cementerio infinito, va de la victoria de los alzados en 1936 al cambio de piel de la sociedad española de los años sesenta. Tal vez sea una de las principales virtudes del hermoso trabajo de García Piñeiro la de demostrar precisamente que, al menos entre los sañudamente represaliados mineros asturianos, algo vivo se agitaba bajo el oficial cenotafio de los XXV Años de Paz.

Hacerlo parece haberle exigido al autor llevar adelante una pesquisa marcada por esa extremada minuciosidad que únicamente autoriza la *pasión inteligente*. Para situarse en condiciones de observar los tan imperceptibles como significativos movimientos sociales que, bajo un régimen laboral militarizado, se producían en las minas, en los destacamentos penales, en las partidas guerrilleras del monte y, en general, en el espacio social de las cuencas asturianas, García Piñeiro ha debido sumergirse, en efecto, en las nada fáciles aguas de los archivos del sindicato franquista, los archivos municipales y judiciales, los archivos ugetista, socialista y comunista, los archivos de empresa —tan raramente disponibles y utilizables todavía, por mor sin duda de una política archivística demasiado poco atenta todavía a la indudable dimensión patrimonial de ese tipo particular de fondos— y, finalmente, de los relatos autobiográficos y de las entrevistas personales con un buen puñado de protagonistas destacados de algunos episodios relevantes. Únicamente así le ha resultado posible al autor reconstruir con precisión y dinamismo aspectos tan oscuros —y no exentos a veces de bordes polémicos— como los referentes a la dimensión y modalidades de la aterradora represión franquista y falangista —próxima en ocasiones a una verdadera «solución final»— o a las inflexiones y vericuetos estratégicos y tácticos de las organizaciones obreras tradicionales, obligadas a un trabajo de supervivencia, resistencia e intervención en las difíciles condiciones que dibujaban la generalizada represión y la poco menos que imposible coordinación entre los trabajadores militantes, los huidos y guerrilleros y las direcciones en el exilio —en el marco, por lo demás, de la nada lenta evolución de la coyuntura política a escala internacional, pautada por la victoria aliada en la segunda guerra mundial y la instauración de una decidida política de bloques.

Más allá de todo ello, es en el análisis de la evolución de las condiciones históricas de resurgimiento de una experiencia colectiva del conflicto social en donde el trabajo de García Piñeiro transita por caminos de incontestable altura historiográfica. Ello es así por cuanto el pormenorizado relato de las vicisitudes de las organiza-

ciones sindicales y políticas de raíz y marchamo obreros se ven perfiladas y destacadas sobre un telón de fondo, el de la cambiante evolución de las relaciones laborales, sin el cual aquéllas se verían reducidas a simples acontecimientos insignificantes —es decir, no significativos y, por tanto, inaprehensibles científicamente. Y es que, por más que ello no aparezca resaltado con el suficiente énfasis, la consideración de *las relaciones laborales como matriz del conflicto* constituye el gozne problemático que articula al conjunto del análisis. A no dudar, la elección de tal punto de vista se revela científicamente fértil —en la acotación de los problemas relevantes— y heurísticamente operativa —en la capacidad que ofrece para hacer hablar a las fuentes. Considerado como lugar de encuentro y trabazón dinámica de, por un lado, concretas estrategias patronales y estatales de gestión de la producción y de la mano de obra y, por otro, igualmente concretas prácticas de obreros de resistencia y lucha, el espacio de las relaciones laborales se configura, en el trabajo de García Piñeiro, como ámbito móvil de anclaje de una aproximación abarcante y totalizadora, *pero orientada*, a la compleja realidad social de los mineros asturianos en el período estudiado.

La definición del *modelo estratégico de gestión de la mano de obra* implementado por el Nuevo Estado y la patronal minera puede ser relacionada así, sin desabridos y forzados golpes de tuerca, con la política económica de la dictadura y con su imperiosa necesidad de afianzamiento y legitimación social. La decantación por un crecimiento de la producción exclusivamente asentado sobre el recurso al incremento extensivo de la mano de obra (lo que parece haber supuesto una casi completa interrupción de las experiencias de mecanización intensiva iniciadas en los años veinte), la nada metafórica militarización de la disciplina laboral, el salvaje endurecimiento de las condiciones de trabajo, el recorte unilateral de los destajos y la cacareada puesta en práctica del demagógico proyecto gironiano de «redención social» del minero pueden ser entendidos entonces, en su mutua interpenetración, a la luz de, por un lado, la necesidad de doblegar a una región y a un segmento profesional de elevada y acrisolada combatividad y, por otro, el papel clave asignado a la minería del carbón —como, algo más tarde, a la siderurgia— en el tan utópico como durante algunos años inevitable proyecto autárquico de las dos primeras décadas del nuevo régimen.

Por su parte, las variadas y por necesidad imaginativas *modalidades de la resistencia minera* pueden ser analizadas, más allá de las investigaciones tradicionales acerca del movimiento obrero, desde el

punto de vista de las características concretas de la organización del trabajo en tajos y talleres (aspecto éste que bien hubiera merecido un recurso más sistemático a la prensa técnica, a la documentación empresarial y, tal vez sobre todo, a la memoria obrera), las características culturales del *genre de vie* de las comunidades mineras y las experiencias acumuladas por éstas en más de medio siglo de existencia. En este punto, el análisis de García Piñeiro resulta particularmente revelador, e incluso novedoso, cuando enfatiza la continuidad conceptual entre las formas de resistencia individuales y colectivas. Un matizado uso de conceptualizaciones sociológicas le permite, en efecto, reconstruir el sutil pasaje que, *en términos de experiencia*, se establece entre unas y otras. Es así como pueden ser conflictualmente leídas las oscuras y episódicas actitudes que van de la sorda reluctancia a las políticas de reclutamiento hasta la desidia en el trabajo, pasando por el absentismo y la deliberada retención de las tasas de productividad —autorizada sin duda, como en el pasado, por la débil mecanización y, en general, racionalización de las labores. Apenas si resulta posible discriminar genéticamente entre tales actitudes y aquellas otras manifestaciones del conflicto que se expresaban abierta y colectivamente, ya fueran «espontáneas» —que es tanto como decir ancladas en la constelación espacial y cultural de las cuencas—, como en el caso, soberbiamente analizado, de los paros automáticos con ocasión de los accidentes mortales, ya fueran organizadas, como en el caso de los conflictos puntuales generados en el marco de la utilización de las plataformas sindicales legales por parte de comunistas y católico-sociales radicalizados, o en el caso, ya a finales del período estudiado, de las huelgas arregladas al calor de la crisis estructural del mercado carbonero y de la decantación de la patronal minera por fórmulas «duras» de reestructuración del sector (reducción de costes sociales, implantación autoritaria de sistemas de cronometraje, etc.).

La investigación de García Piñeiro se cierra con un análisis, tal vez demasiado breve y contenido, de la huelga poco menos que mítica de la primavera y del verano de 1962. Pero es justamente desde ese punto desde donde la investigación se abre, como instrumento de reflexión actualísima, hacia el período posterior. Y ello, por lo demás, a dos escalas diferentes. En lo que se refiere a la historia reciente del conjunto del Estado, el trabajo de García Piñeiro viene a recordarnos oportunamente que, al menos desde un punto de vista histórico, la huelga obrera de 1962, rápidamente extendida desde Asturias a una parte nada despreciable de las principales

aglomeraciones industriales del país, constituyó, sin duda de ninguna especie, el arranque del largo proceso de erosión de la dictadura franquista. Cosa banal, pudiera pensarse. Y sin embargo, nada irrelevante en la actualidad, cuando tanta mercancía averiada acerca de la transición democrática está siendo puesta en circulación desde ambientes políticos e ideológicos —y, lamentablemente, también historiográficos— que parecen sentirse aquejados de una comprensible amnesia. Por lo demás, la publicación del trabajo de García Piñeiro no resulta menos oportuna, a escala regional, en lo que se refiere a la comprensión histórica del surgimiento y consolidación en Asturias de lo que, desde ámbitos económicos y sociológicos, comienza a ser denominado una *cultura industrial y sindical defensiva*, una de cuyas raíces se hunde indudablemente en las tremendas condiciones en las que los trabajadores asturianos debieron trabajar y, al tiempo, no olvidar que lo eran. Sin el cabal entendimiento y valoración de esa génesis, los procesos en marcha de reconversión minera corren el riesgo, desde luego, de zanjarse con un tan brutal como unilateral sacrificio; y los proyectos de reindustrialización regional, por su parte, de convertirse, en el mejor de los casos, en una cándida quimera.

## Libros recibidos en la Redacción

**Accornero, Aris**, *La parábola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bolonia, Il Mulino, 1992.

**Aguirre, M. y Malgesini, G.** (comps.), *Misiles o microchips. La conversión de la industria militar en civil*, Madrid, Icaria, 1992.

**Analise Social**, «Portugal económico: do vintismo ao século XX», número 112-113, 1991.

**Baglioni, G. y Crouch, C.** (comps.), *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londres, Sage Publications, 1991.

**Bonazzi, G. y Pichierri, A.** (comps.), «Lavoro, tecnologie, organizzazione dell'impresa e nuove forme di consenso», núm. monográfico de *Sociología del Lavoro*, núm. 41-42, 1990.

**CERES-CCOO**, *Dones, sindicalisme i mercat de treball*, Barcelona, CONC, 1992.

**De Terssac, Gilbert**, *Autonomie dans le travail*, París, PUF, 1992.

**Fernández, E.**, *El nuevo marco socioindustrial del siglo XXI*, Madrid, Narcea, 1991.

**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo**, *The factory of the future*, Dublín/Luxemburgo, Publicaciones Oficiales de la CEE, 1992.

**Inglehart, R.**, *El cambio cultural. En las sociedades industriales avanzadas*, Madrid, CIS/Siglo XXI, 1991.

**Lehner, F.**, *Antropocentric Production Systems: The European Response to Advanced Manufacturing and Globalization*, Bruselas, D6 de la CEE, Ciencia, Investigación y Desarrollo, 1992.

**Peláez, Manuel J.** (comp.), *Comparative Sociology of Family, Health and Education. A volume in memory of Ferran Valls; Taberner, Málaga*, Cátedra de Historia de Derecho y de las Instituciones, Facultad de Derecho, 1992.

**Peláez, Manuel J.** (comp.), *Papers in Public Policy and Economical Development. A volume in memory of Valls; Taberner, Málaga*, Cátedra de Derecho del Trabajo y de las Instituciones, Facultad de Derecho, 1992.

**Thompson, G.; Frances, J.; Levacic, R. y Mitchell, J.**, *Markets, Hierarchies and Networks*, Londres, Sage Publications, 1991.

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

# 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 13 (otoño de 1991) Descualificación y recualificación

**Jan Forslin**, *Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo.*

**Francis Bailleau**, *Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa.*

**Georgina Argimón Maza y Ángela Paul-Kohlhoff**, *Juventud y sindicalismo en España y Alemania.*

**Yolanda Herranz Gómez**, *Un pequeño empresariado latinoamericano en Madrid.*

**Jorge A. Walter**, *Modalidades de racionalización en las empresas argentinas. Del ajuste a las nuevas formas de organización del trabajo.*

**Jorge Carrillo**, *Acerca de la sociología del trabajo en México.*

**Mary Nash**, *En torno a las consecuencias sociales de la primera guerra mundial.*

\* \* \*

**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.).

# Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA

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

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

## Número 14 (invierno de 1991/1992)

### Sindicalismo y representación en los centros de trabajo europeos

**Jelle Visser**, *La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia.*

**Mikel Gómez Uranga**, *Cómo se adapta al cambio una empresa integrada en una red cooperativa.*

**Antonio J. Sánchez López**, *Estrategias e instrumentos de las iniciativas locales de fomento económico. Algunas reflexiones desde el caso andaluz.*

**Ann Numrhauser-Henning**, *¿El «modelo sueco» está cambiando?*

**Miriam Lee Kaprow**, *Un oficio que se resiste a su proletarianización. El caso de los bomberos de Nueva York.*

**Marinús Pires de Lima**, *Trabajo, empleo y transformaciones sociales. Trayectorias y dilemas de la sociología del trabajo en Portugal.*

**Santiago Castillo**, *Todos iguales ante la ley... del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo (XIX-XX).*

\* \* \*

**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.).

**BOLETIN DE SUSCRIPCION**

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

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

Ejemplar: 1.000 ptas.  
1.200 ptas.

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

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:

**Sistemas complejos de producción  
y cualificación**  
**La privatización del sector público**  
**Productividad y negociación**  
**Movilidad de la fuerza de trabajo en  
Europa**  
**El tiempo de trabajo y su ordenación**  
**Arqueología industrial**