

# De la ergonomía a la antropotecnología

Transferencias de tecnología  
y antropotecnología

Transición al mercado  
y empobrecimiento

Movilidad de la mano de obra  
e integración europea

Sociología de la gestión empresarial  
de la mano de obra

Casa y trabajo: entre la reclusión  
y la itinerancia

ISSN 0210-8364



9 778402 108365

17

# Sociología del Trabajo

NUEVA EPOCA

# S

# T

# 17

REVISTA CUATRIMESTRAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SOCIEDAD

INVIERNO 92/93

INVIERNO 92/93

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

## De la ergonomía a la antropotecnología

NUEVA EPOCA

Sociología del Trabajo



# Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## Dirección

Juan José Castillo  
Santiago Castillo  
Carlos Prieto

## Consejo de Redacción

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

## Dirección de la redacción de la revista

Revista Sociología del Trabajo.  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología  
Campus de Somosaguas  
28223-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 17

NUEVA ÉPOCA



## SUMARIO

- A. Wisner**, De la ergonomía a la antropotecnología: La organización de la empresa y del trabajo en las transferencias de tecnología... 3
- José M. Tortosa**, Transición al mercado y empobrecimiento: aplicación al caso de Polonia ..... 73
- Werner Sengenberger**, Movilidad de la mano de obra en el marco de la integración económica de Europa occidental..... 91
- Enrique Martín Criado y Javier Izquierdo Martín**, Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo ..... 121
- Jordi Estivill**, Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia..... 147

## A los colaboradores

Todas las contribuciones y correspondencias deberán ser dirigidas a Redacción de la revista *SOCIOLOGIA DEL TRABAJO*, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 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. 17 - invierno de 1992-93

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

Calle Plaza, 5 - 28043 Madrid

© Los autores

© Siglo XXI de España Editores, S. A.

Madrid, febrero de 1993

Diseño de la cubierta: Pedro Arjona

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Precio de este número: 1.200 ptas., IVA incluido

Fotocomposición: EFCA, S. A.

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

Impreso en Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarza. Paracuellos del Jarama (Madrid)

Printed in Spain

# De la ergonomía a la antropotecnología

La organización de la empresa y del trabajo en las transferencias de tecnología

A. Wisner \*

## 1. Introducción

La transferencia de tecnología ha sido siempre un elemento esencial del comercio internacional y, más en general, de las relaciones entre los diferentes países. Para dar una idea adecuada de la amplitud de las transferencias, incluiremos no solamente maquinaria y productos, sino también los conocimientos, las técnicas y los procedimientos científicos y técnicos, considerando tanto el campo industrial como el de la salud, la educación o la alimentación.

No pretendemos abarcar la totalidad de este inmenso problema, sino limitarnos a las transferencias entre *Países Desarrollados Industrialmente* (PDI) y *Países en Vías de Desarrollo Industrial* (PVDI). Preferimos estas expresiones a las fórmulas habituales: Países Desarrollados y Países en Vías de Desarrollo con el fin de marcar bien que lo que diferencia a estos grupos de países no es el desarrollo cultural, sino el desarrollo económico e industrial. ¿Cómo considerar a la India, China, Egipto, Grecia o México como países en vías de desarrollo, cuando nuestra cultura, nuestra ciencia y nuestras técnicas tienen allí su origen? Pero, con los gobiernos de estos países, se puede pensar que su desarrollo industrial es deseable y que podemos contribuir a él.

---

«L'organisation de l'entreprise et du travail lors des transports de technologie». Traducción de Carlos M. Andrés Gil.

\* Director de investigación. Laboratoire d'Ergonomie. Centre Nationale des Arts et Métiers (París).

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 17, invierno de 1992-93, pp. 3-72.

No es necesario describir las grandes desigualdades sociales provocadas por esta insuficiencia de desarrollo industrial y agrícola, y justificar de esta manera las transferencias que tengan por finalidad la autosuficiencia o una más amplia participación de los PVDI en los intercambios económicos mundiales.

Se sabe que la insuficiencia del desarrollo industrial tiene causas políticas, económicas y financieras, y que la magnitud de su endeudamiento frena el crecimiento de muchos países. No vamos a tratar aquí de estas cuestiones, ni tampoco de determinar la opción tecnológica que mejor conviene a un país o a una región. Nuestro propósito es más modesto: se trata solamente de ver en qué condiciones las máquinas o los sistemas de máquinas importadas pueden funcionar en el país comprador. De hecho esto está lejos de constituir la norma. Se constatan demasiado a menudo decepciones al obtener una producción inferior a la prevista tanto en calidad como en cantidad. Es de temer un desgaste acelerado del material transferido que acaba con un funcionamiento degradado (Shabi, 1984), e incluso una verdadera atrofia del sistema técnico (Kerbal, 1989). En el plano humano, los riesgos no son escasos: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales demasiado frecuentes, catástrofes ecológicas, enfermedades relacionadas con el desarrollo y el urbanismo salvajes (paludismo, amebiasis, tuberculosis, problemas mentales, etc.).

Más adelante, al estudiar las islas antropotecnológicas y los procesos de *test-run*, veremos que estos fenómenos no responden a ninguna fatalidad ineludible.

Aparte de la opción por una tecnología o por otra, que ya hemos excluido del presente estudio, existen otras variables sobre las que es posible actuar de forma decisiva para aumentar las posibilidades de un buen funcionamiento del sistema importado: el tejido industrial y social (Rubio, 1990) que describiremos brevemente más adelante, constituido por el entorno de la futura empresa, la elección y la formación del personal y la organización de la empresa y del trabajo. Nos vamos a dedicar aquí a estudiar la organización, sin dar por ello a entender que se trate del único elemento importante, ni siquiera del principal. No obstante, el estudio de la organización de la empresa y del trabajo resulta indispensable en el estudio de la transferencia de tecnología, ya que plantea problemas esenciales e ineluctables, y permite quizá encontrar soluciones relativamente simples y poco costosas para resolver dificultades de importancia crucial.

### 1.1. La necesaria adaptación de la organización

En 1963, Crozier insistía ya en la importancia de encontrar una organización en consonancia con las exigencias culturales de la situación:

Nosotros, en efecto, pensamos personalmente que el dominio de las formas y de los sistemas de organización es uno de los campos privilegiados, si no el campo privilegiado, en el que los grupos y sociedades humanas llevan a cabo su aprendizaje, es decir, reelaboran constantemente su sistema social y cultural. Pensamos de esta manera que se puede estudiar ahora este campo seriamente si se dispone como punto de partida de una teoría verdaderamente comprensiva, esto es, «funcionalista», de los sistemas de organización. Es efectivamente en la acción y en una acción que debe necesariamente llevarse a cabo a través de modelos organizativos, donde los grupos y sociedades pueden proponerse objetivos y recibir así la sanción de su entorno. Y es con ocasión de estas sanciones, es decir, de sus éxitos y de sus fracasos, como se transforman. Los cambios se operan en un primer momento a nivel de la praxis y solamente después a nivel de los valores. Ciertamente, los sistemas culturales y los sistemas de organización que les corresponden son demasiado estables para que las sociedades puedan aprender algo. Pero en los límites que les trazan las condiciones de equilibrio de estos sistemas, éstas son efectivamente capaces de aprender. La sanción del entorno es, por otra parte, cada vez más severa, elimina los modos de actuación menos adecuados y actúa a la larga sobre las características culturales y sobre los mismos comportamientos primarios.

El marco de nuestra reflexión es parecido al de Crozier. No obstante, la relación entre organización y cultura nos parece insuficiente. A nuestro juicio, es necesario añadir a la cultura las condiciones materiales de la empresa, ya sean éstas de origen geográfico, económico, financiero, etcétera. Por otra parte, los aspectos culturales resultan esenciales, pero no adquieren todo su valor sino en el seno de un análisis antropológico más vasto, que incluye en particular los trabajos más recientes de la antropología cognitiva. La insistencia de Crozier en la importancia del análisis de la acción está totalmente justificada, pero exige por nuestra parte análisis más finos como lo son los análisis ergonómicos del trabajo, para completar los análisis más globales de tipo sociológico. Finalmente treinta años después de las reflexiones de Crozier, no podemos sino constatar la escasez de trabajos de investigación sobre los problemas de

organización en los países en vías de desarrollo industrial. Ésta es una de las razones por las que vamos a describir y analizar algunos ejemplos en este texto.

## 1.2. Islas antropotecnológicas

La organización de las empresas es objeto de muchos estudios en los PDI. Jaeger (1983) al estudiar las sucursales brasileñas de dos multinacionales americanas muestra que el manual de una de las multinacionales consta de 780 páginas y el de la otra de 2 100 páginas. El comprador de una instalación técnica puede verse tentado a comprar la organización así descrita junto con las máquinas, incluso aunque esta compra de objetos inmateriales parezca costosa. El negociador tiene ciertamente en cuenta en estos casos el éxito indiscutible de estos islotes que se encuentran en todos los países, incluso en los más desprovistos: aeropuertos, grandes hoteles internacionales, sucursales de agencias de las Naciones Unidas, etc... Estas «*islas antropotecnológicas*» se caracterizan por un funcionamiento perfecto, o capaz de sostener al menos entramados técnicos complejos. Ciertas cadenas mundiales de hoteles se enorgullecen por ejemplo de proporcionar en todos los países emisiones de televisión, cuartos de baño, habitaciones, o cafeterías en las que el funcionamiento no difiere en nada de un país a otro y de evitar de este modo al huésped la sensación de extrañeza y de incomodidad. La única diferencia está en el personal empleado, ya que casi siempre los empleados son todos autóctonos, desde el director hasta las mujeres de la limpieza. Pero la selección, la formación, las condiciones sociales y las exigencias son tales que este personal se comporta de manera idéntica al personal del país vendedor. Esta semejanza es indispensable por otra parte para los responsables locales, ya que, sin ella, se arriesgarían a perder la clientela, pérdida que se aceleraría con la denuncia del contrato de «franquicia» que permite llevar al hotel un nombre internacionalmente célebre bajo condiciones no solamente de un canon sino también de una perfecta semejanza con el funcionamiento en el PDI de origen.

Este excelente resultado obtenido en todos los países por establecimientos complejos llevados por la población autóctona, sería uno de los elementos de una demostración que se propusiera —si ello fuera necesario— mostrar que en todos los países del mundo

se encuentra el personal necesario para poner en funcionamiento sistemas complejos.

No obstante, las instalaciones a que acabamos de hacer referencia no son más que islas, y su funcionamiento no se puede generalizar en todos los países donde se encuentran. Se observa que cuanto más pobre es el país, más elevado resulta el precio de un día en uno de estos hoteles a pesar del bajo coste de la mano de obra. Ahora bien, no se trata solamente de impuestos elevados, sino del coste de numerosos elementos de la infraestructura técnica y humana que permiten un funcionamiento correcto: generador de electricidad para compensar los cortes en el suministro de la red general, dispositivo de filtración y de esterilización del agua, necesidad de importación de cualquier elemento de equipo, cursillos muy costosos de formación del personal, control muy estrecho de las actividades del personal, etcétera.

Este coste extremadamente elevado parece contradecirse con el hecho de que numerosas empresas de los PDI llevan a cabo en los PVDI una parte considerable de su producción, debido al bajo coste de una mano de obra cualificada y poco remunerada. Esto se comprende mejor cuando las empresas de los PDI se ven obligadas a ir allí. En efecto, muchos de los PVDI no aceptan importar coches, por ejemplo, más que si una cierta proporción del coste de producción del automóvil se invierte en el país comprador en una fábrica donde se fabrique un número más o menos grande de piezas. De hecho, el fenómeno de la deslocalización de la producción es mucho más que una simple respuesta a obligaciones contractuales y responde a importantes intereses financieros. En algunos casos, se plantean pocos problemas si la materia prima se encuentra en el país y la tecnología responde. Se trata de producción a gran escala donde una organización «mecánica» muy rígida y formalizada se transfiere con el material. Pensamos, por ejemplo, en las fábricas de producción de conservas de frutas tropicales. Visitando una de estas fábricas en Cagayan de Oro, en el norte de Mindanao en las Filipinas, no podemos dejar de sorprendernos de la semejanza del sistema de producción con el que también hemos estudiado en Canadá. Pudimos observar allí también la misma expresión tensa de los rostros tan característica del sufrimiento psicológico del trabajador sujeto a la producción en cadena.

Todas las producciones no permiten tal semejanza a bajo coste, hasta el punto de que se ha observado la existencia de un reflujo al cabo de los años. Los directivos de las multinacionales «repatrian»

las fábricas en cuanto un progreso técnico lo facilita (robotización de los talleres de mecánica, corte con láser de pilas de tela, etcétera).

Un ejemplo permite describir las condiciones de creación de una isla antropotecnológica en el caso de la producción de materiales complejos en PVDI.

Se trata de una fábrica de electrónica creada en Calcuta por una empresa multinacional. Según la opinión dominante, para obtener una calidad de nivel internacional, no solamente el dispositivo técnico, sino también la calidad y la disponibilidad del personal deben ser análogos en el PDI de origen y los PVDI donde se encuentra la sucursal. Sin embargo, siendo la vida en Calcuta radicalmente diferente de la del país de origen de la empresa multinacional, fue necesario tomar importantes medidas sociales: no contratar más que a personas cuya familia hubiera residido en Calcuta desde antes de las 2 guerras de Bengala, asegurar un empleo permanente en la familia, mantener un centro de formación, asegurar los cuidados médicos y la asistencia social para la familia extendida de cada empleado, ofrecer préstamos para la vivienda muy ventajosos, etcétera. Como se ve, se trata de un programa amplio y costoso que compensa, en parte, los bajos salarios de una mano de obra competente y motivada. Este programa se consideró necesario para mantener la estabilidad del personal (baja rotación del personal y bajo absentismo laboral), asegurarse de un nivel de vigilancia elevado y obtener buena calidad en los productos. La visita a la empresa revelaba una considerable semejanza con las factorías europeas de la misma empresa. La conversación con los directivos de la empresa reveló que se habían conseguido los resultados deseados (estabilidad del personal, calidad internacional de los productos), pero que se habían transferido también los aspectos negativos del sistema de producción (psicopatología, dificultades para asegurar el trabajo después de 30 años). Esta isla antropotecnológica construida con un alto coste no era aceptable económicamente más que desde el punto de vista de la producción (producto complejo antes de tener una calidad de nivel internacional), y estaba en fuerte competencia con las otras empresas de Calcuta pertenecientes a compañías indias que producían para el mercado indio productos de calidad media y bajo coste (telas, jabones, etcétera).

En realidad, son estas empresas nacionales las que aquí nos interesan, y no las sucursales de las empresas multinacionales más o menos próximas a las islas antropotecnológicas antes descritas. La organización de la empresa y del trabajo de las empresas nacionales que producen para el mercado interior del propio país, debe ayudar a resolver el difícil problema de las relaciones entre la tecnología extranjera y las circunstancias nacionales, relaciones que son objeto de la presente reflexión.

### 1.3. «Test run»

La importancia de los problemas a resolver se presenta de forma perentoria en la situación llamada de *test-run* (prueba de garantía). Cuando una empresa vendedora entrega «llaves en mano» un entramado técnico, tiene que demostrar que el entramado funciona en el país comprador, antes de obtener el dinero del pago.

Una fábrica dedicada a la producción de fertilizantes fosfatados fue comprada por un país del África Negra para procesar su propio mineral de fosfato (Aw, 1989). El día del *test-run*, la empresa vendedora se encontraba representada por los especialistas que habían participado en la concepción del sistema y por un grupo de técnicos y de trabajadores que habían utilizado durante un largo período de tiempo el dispositivo técnico, y lo habían hecho en el país comprador y con un equipo de mantenimiento con experiencia. La empresa vendedora había exigido, por otra parte, que el agua empleada fuera pura, mientras en la región no se disponía más que de muy poca agua pura, que era habitualmente consumida en su totalidad por la muy cercana capital. La empresa había exigido también la ausencia de cortes de electricidad durante la prueba, y la producción de electricidad del país comprador es insuficiente y los cortes de corriente son frecuentes a causa de la demanda de la fábrica de fosfatos, de la ciudad y de las otras industrias. Además, el personal de la empresa vendedora disponía de un *stock* suficiente de piezas de recambio. En estas condiciones, el *test-run* se pasó bastante bien, pero unos días después del *test-run* se restableció el funcionamiento «normal», es decir, en consonancia con la vida real del país comprador. Los cortes de electricidad desregularon los automatismos. No se había prevenido al personal para una situación semejante, que no se presenta sino en muy raras ocasiones en un PDI. El agua que se suministraba a la fábrica tenía un grado de salinidad muy elevado, y las alarmas que saltaban con la salinidad del agua estaban sonando continuamente. Se suprimieron estas alarmas, ya que informaban de una situación que no se podía subsanar. Pero en un espacio de tiempo muy breve, las calderas de la fábrica alcanzaron un alto grado de corrosión, siendo necesario su reemplazo y los compradores acusaron al país vendedor de haber entregado unas calderas con una calidad de fundición insuficiente. La calidad de las calderas era suficiente para una alimentación de agua pura (como en el país vendedor) y no para una alimentación de agua salada (como en el país comprador). Como consecuencia de la insuficiencia de la formación del personal de la explotación y de las severas condiciones térmicas, varios de los circuitos de regulación quedaron pronto inutilizados, sin disponer del *stock* de las piezas de recambio necesarias, ya que el *stock* estaba previsto para un funcionamiento «normal», es decir, en el país vendedor. Muy pronto la fábrica se

encontraba funcionando en «forma degradada», es decir, con las alarmas suprimidas, los circuitos de regulación paralizados y los indicadores suministrando informaciones inexactas.

Antes del agravamiento de la situación, la dirección de la empresa, muy poco informada del verdadero origen de las dificultades y convencida de la calidad del sistema técnico por la empresa suministradora de tecnología, atribuyó al personal de la explotación la cantidad y la cualidad insuficientes, y efectuó unos despidos masivos después de un duro conflicto social. El estudio realizado por el investigador originario del país, A. Aw y nosotros mismos, se situó antes y después de este despido. A. Aw mostró que, en efecto, el personal despedido era perfectamente competente, pero tenía que operar en las adversas circunstancias del modo degradado. La formación del nuevo personal comportó dificultades considerables a causa de la incertidumbre reinante sobre el estado de funcionamiento del dispositivo técnico.

Este caso es quizá exagerado, pero no excepcional. En todo caso, otros investigadores con los que hemos trabajado en el África Negra, en África del Norte, en América del Sur y en el sudeste asiático han llegado a las mismas conclusiones. Para Kerbal (1989), si la degradación es duradera y marcada, el funcionamiento en modo degradado aboca a una verdadera *atrofia* del sistema de producción. Por otra parte, tenemos conocimiento de casos extremos, en que la nueva fábrica no ha llegado nunca a funcionar en el país PVDI, o que solamente llegó a funcionar el día del *test-run*.

Parece un hecho probado que para que una transferencia de tecnología se lleve a cabo con éxito, se requiere la resolución de un gran número de problemas que acarrear graves consecuencias si no se los puede suprimir, debido a los gastos considerables que exige la construcción de islas antropotecnológicas.

Nuestra reflexión trata sobre la mayoría de los casos de transferencia, aquellos que no se benefician de la financiación ni de la estrategia de las islas antropotecnológicas y que no sufren las consecuencias de los graves errores que llevan a la inviabilidad del nuevo sistema técnico, o a un funcionamiento tan defectuoso que la empresa abandona rápidamente, con unas pérdidas considerables para el PVDI, pero también a veces para la empresa vendedora.

#### 1.4. Un análisis complejo previo a la transferencia: la antropotecnología

La antropotecnología o adaptación de la tecnología a la realidad del país comprador se define por analogía con la ergonomía (adaptación del trabajo al hombre). Aquella intenta estudiar y resolver las dificultades de origen geográfico, económico y antropológico (Wisner, 1976; 1984a, b y c; 1985). Los hechos de los que informamos en este trabajo son el resultado de los trabajos de una veintena de investigadores que han defendido una tesis o lo harán próximamente en el marco de las actividades del Laboratorio de Ergonomía del CNAM \* en París. Estos investigadores han estudiado sobre todo empresas de su propio país, así como una instalación análoga situada en un PDI.

Podemos agrupar las principales dificultades observadas en función de sus orígenes geográficos, económicos, comerciales y financieros, relacionadas con la debilidad del tejido industrial y a las diferentes condiciones sociales y culturales.

A. *Condiciones geográficas y económicas.* Muchos países en vías de desarrollo industrial se encuentran situados en climas cálidos, lo cual plantea dificultades a los trabajadores por causa de las limitaciones de las capacidades humanas en un medio caluroso. Las mismas instalaciones son muchas veces sensibles a las altas temperaturas, en especial los componentes electrónicos.

Ya hemos visto anteriormente los difíciles problemas que plantean la mala calidad y la insuficiencia en la cantidad de agua (Argelia, Senegal, Túnez), los cortes intempestivos en el suministro de corriente eléctrica (Argelia, Brasil, Filipinas, Senegal). Debemos hacer notar asimismo que en una destilería de alcohol de caña de azúcar situada en Goías, un estado central de Brasil, la producción insuficiente se explica en parte por la irregularidad, la lentitud y la mala calidad de los transportes y las comunicaciones. Todos estos inconvenientes de origen geográfico pueden reducirse y llegar incluso a desaparecer gracias a elevadas sumas de dinero en inversiones, pero se da precisamente el caso de que los PVDI que acumulan problemas de origen geográfico, cuentan con escasos medios financieros.

B. *Límites comerciales y financieros.* En muchos casos, la preocupación dominante de los PVDI es la de obtener la mejor tecnología

\* Centre Nationale des Arts et Métiers. (Centro Nacional de Artes y Oficios). (N. del T.).

en las condiciones financieras más favorables. Desgraciadamente, sucede que estas preocupaciones financieras legítimas dominan la negociación hasta el punto de que financiación y opción por un sistema técnico determinado se encuentran ligadas, lo cual no conduce necesariamente a una solución satisfactoria para el país comprador. Cuando, por el contrario, la opción es libre, ésta puede responder a variables de las condiciones económicas. De esta manera, una empresa siderúrgica colombiana, en una primera fase (entre 1975 y 1985) compró a bajo precio en Europa materiales considerados obsoletos en PDI, pero que en Colombia permitían producir a un precio moderado para el mercado interior. Con la perspectiva de una próxima apertura de fronteras y a causa de su mejor situación financiera, la empresa siderúrgica pronto se orientó (1985) hacia la compra de materiales ultramodernos que permiten producir variedades de acero que responden a las necesidades del mercado internacional.

En una época en la que los especialistas de la gestión financiera insisten en el carácter nefasto de los *stocks* demasiado grandes, se calcula la rémora que representa el hecho de tener que almacenar grandes *stocks* de materias primas porque el aprovisionamiento de las mercancías pesadas no está asegurado durante varios meses del año, a causa del bajo caudal de un río (el Oubangui en Bangui en la República Centroafricana), de *stocks* demasiado grandes de piezas de recambio, porque su consumo no es bien conocido en las condiciones de explotación de los PVDI. También sucede a menudo que las medidas gubernamentales destinadas a reducir las compras en el extranjero afectan involuntariamente a los productos o piezas indispensables cuya falta de recambio influye en la degradación del sistema técnico.

C. *El tejido industrial.* La vida de las empresas en los PDI no parece siempre fácil a sus directivos. No obstante, se benefician, sin darse siempre cuenta de ello, de la riqueza del *tejido industrial* en el que se encuentran implantadas. Cuando los proveedores y los intermediarios son vecinos, resulta fácil obtener sus servicios de urgencia, incluso si el incidente que hace necesaria su intervención es verdaderamente inesperado o si el encargo suplementario no se podía prever. Cuando, por el contrario, todo tiene que venir desde muy lejos, los retrasos se pueden hacer mucho más grandes, y los gastos exorbitantes.

Negróni (1986) muestra que estos hechos se pueden observar en una administración muy estructurada de un viejo país centralizado como Francia. La

mínima avería de un ordenador empleado en una oficina de correos en Córcega puede sufrir una demora en la reparación de varios días, mientras que la misma avería se repara en el día en la región parisina. Resulta interesante observar que esta diferencia debida a un débil tejido industrial no existe más que por una razón organizativa. Cuando se hicieron estas observaciones, cada una de las diversas administraciones públicas (correos, hacienda, electricidad, aeropuertos, etcétera) carecía de los medios para montar un servicio rápido de reparaciones, pero todas juntas, estas administraciones podían constituir ese servicio y sacar un gran beneficio de él, pero las relaciones entre ellas no eran lo suficientemente buenas como para pensar en un servicio común de mantenimiento informático.

Podríamos decir que los problemas planteados por la transferencia tecnológica y la densidad del tejido industrial no se plantean solamente entre PDI y PVDI sino también en el interior de cada país entre regiones más o menos desarrolladas industrialmente, como se verá en el caso de las destilerías instaladas en dos Estados brasileños.

La baja densidad del tejido industrial en empresas o en expertos competentes es compensada a menudo por parte de la empresa por el enriquecimiento intelectual de su propio personal. Así, en una fábrica siderúrgica tunecina, se puede observar cómo los ingenieros de la fábrica reparan aparatos electrónicos complejos de medida (espectrómetros), cosa que nunca se vería en un PDI. Desgraciadamente, este aumento de competencias del personal directivo se compensa con una importante rotación del personal cualificado, a poco que la región deje de ofrecer unas mínimas condiciones de vida. En Túnez, nota también Sahbi en el momento de sus investigaciones, que la duración de la permanencia del personal directivo en las minas de fosfato de Metlaoui y Gafsa no supera apenas el año. Lo mismo sucede en otra región tunecina desértica en Kasserine, donde Sagar (1989) observa el mismo fenómeno en una papelería de esparto.

D. *El tejido social.* C. Rubio (1990) insiste, con toda la razón, en la importancia del *tejido social* que es necesario tener en cuenta independientemente del *tejido industrial*. En muchos PVDI se lamenta la insuficiencia de la instrucción general y de la formación técnica, pero hay otros países, por el contrario, en que el número de ingenieros, de técnicos y de obreros especializados es muy grande teniendo en cuenta la política escolar. En contra de un prejuicio muy extendido, la calidad de los productos de las empresas multinacionales puede ser precisamente mayor en las fábricas situadas en PVDI que en las fábricas del país de origen. Se puede pensar igualmente que en ciertos PVDI el salario y las ventajas sociales de las que se



benefician los empleados de ciertas multinacionales atraen a los mejores candidatos.

Otro aspecto esencial del tejido social en los PVDI es el hecho de que los recursos públicos disponibles para hacer frente a las necesidades sociales son escasos o muy escasos (sanidad, jubilaciones, desempleo, vivienda). La moral social que impera en estos países tiende muchas veces a compensar esta deficiencia del sector público. Es la familia —casi siempre la familia extendida— la que acoge al enfermo, al anciano, al huérfano y al parado. El miembro o los miembros de la familia que disfrutaban de un trabajo ven empleada la mayor parte de su salario en responder a estas necesidades. Por otra parte, estas serias preocupaciones domésticas suelen determinar la conducta del asalariado dentro de la empresa. Los empleados tratan de que se contrate al parado de su familia y necesitan conseguir permiso para ausentarse y así poder participar en los funerales, siempre celebrados inmediatamente después de la muerte, y sin previo aviso a la empresa intentan conseguir consejo o protección de parte del jefe directo o de la dirección para resolver un problema familiar, jurídico, financiero, social, como muestra Matheu (1987) en una fábrica de aluminio en la India. Existe, por tanto, una llamada muy fuerte a la solidaridad entre la empresa y sus empleados, similar a la que existía en el siglo XIX en muchos de los países actualmente considerados como PDI. Ciertas instituciones o relaciones de este tipo existen todavía en ciertos sectores de los PDI y ahora se califican, con cierta razón, de paternalismo, pero los trabajadores que se beneficiaban de ellas hace un siglo las aprobaban como lo hacen actualmente los trabajadores de los PVDI cuando éstas existen. A cambio de los servicios prestados por la empresa y en particular por sus jefes, muchos trabajadores de los PVDI toleran fuertes infracciones al Código del Trabajo, como prolongaciones considerables e inesperadas de la duración de la jornada de trabajo que se hacen precisas por algún incidente o por el fuerte absentismo laboral inesperado de sus colegas, como lo muestra Langa (1993) en Zaire.

De esta manera, las numerosas situaciones imprevistas a las que tienen que hacer frente las personas y las empresas tienden a crear relaciones sociales distintas de las que predominan en los PDI y allí son bien aceptadas culturalmente. Pero el sistema productivo tiene exigencias que le son propias: estabilidad de su alimentación, mantenimiento del dispositivo técnico y una determinada calidad de los productos. Se observan diferencias muy grandes según los países, en lo que concierne a las relaciones de los valores culturales con

estas exigencias. Se trata allí de un valor esencial para el éxito económico de la empresa. Veremos que no solamente es posible analizar estas diferencias, sino también transformarlas si la organización tiene en cuenta la historia cultural local.

De forma más general, resultaría imposible mejorar las situaciones desfavorables sin examinar cada empresa con el mayor cuidado, así como el entorno regional y nacional según la coyuntura económica que predomine en la época de que se trate. La gran heterogeneidad de los países que se agrupan bajo la expresión de Países en Vías de Desarrollo Industrial, la diversidad de las situaciones según las regiones de un mismo país, las exigencias particulares de cada rama industrial, la tecnología elegida o la historia de la empresa y de su región son factores de mucho peso que se combinan de la forma más diversa en cada caso. No se puede anticipar lo que se observará en la realidad: producción y condiciones de trabajo satisfactorias en un modo de producción y en condiciones desfavorables. No podemos proponer una solución general *a priori*. Por esto tenemos que proponer una metodología de acercamiento a cada situación.

## 2. Metodología

Las consideraciones que hemos venido desarrollando sobre las causas del mal funcionamiento en las empresas de los PVDI son poco originales. Han sido descritas por numerosos economistas, sociólogos y antropólogos especialistas en el desarrollo industrial y se utilizan para explicar los demasiado frecuentes fracasos industriales y sugerir posibles soluciones.

Lo propio tanto de la antropotecnología como de la ergonomía es el estar orientadas hacia una forma de saber que conduzca a la solución de las dificultades y a la mejora tanto del trabajo como de la producción. Por otra parte, tanto el antropotecnólogo como el ergónomo se esfuerzan por encontrar soluciones aplicables, es decir, lo menos costosas posible. No intenta de buenas a primeras una transformación radical de la sociedad y de la economía, sino que busca formular, en las circunstancias que encuentra, propuestas que la empresa pueda realizar. Esta posición puede ser criticada violentamente por aquellos que denuncian la situación desfavorable de los PVDI. De hecho, el enfoque antropotecnológico no es incompatible

con esta actitud más política, ya que muestra que existen soluciones y combate el pesimismo e indica las transformaciones que es necesario llevar a cabo mostrando que pueden resultar viables, al menos localmente.

Otra característica de la antropotecnología y de la ergonomía es el estar orientadas hacia el trabajo, hacia las actividades de los que producen. Se trata de un enfoque que se remonta a las causas a partir del conocimiento de sus efectos en la situación de trabajo. Los resultados del análisis del trabajo permiten construir un *árbol de causas*. Esto último permite reparar las anomalías críticas que pueden a veces tratarse de forma puntual sin descuidar por ello los orígenes situados más arriba.

La diferencia entre la ergonomía y la antropotecnología es que el árbol de causas se limita en ergonomía al puesto de trabajo, o más en general, a la situación laboral. El ergónomo se preocupa en principio de las posturas, de los esfuerzos físicos y de las condiciones de temperatura, de la legibilidad de los indicadores y de la luminosidad. Es lo que ha venido a llamarse la «*Seats and dials ergonomics*». Ha hecho extensiva su preocupación a los horarios de trabajo, al sueño y a la vigilia, a los efectos del envejecimiento de los trabajadores en edad laboral y a las actividades cognitivas relacionadas con el uso de los sistemas informatizados. Se trata en todo caso de la incompatibilidad entre las características biológicas y psicológicas del hombre, y el dispositivo técnico, y ciertos aspectos de la organización del trabajo. Los conocimientos de referencia que utilizaba eran los de la antropología física, la fisiología y la psicología, en particular los de la psicología cognitiva.

Los factores económicos, sociales, nutricionales y culturales pueden explicar ciertos aspectos particulares que han sido puestos ya de manifiesto, aunque al principio de manera dispersa (Chapanis, 1975). Un primer enfoque de los factores que no entran en la definición de la ergonomía es el de la teoría de sistemas aplicada a los sistemas sociotécnicos (De Greene, 1973). Más recientemente, Hendrick (1987) ha propuesto el concepto de macroergonomía para incluir la organización y la formación en el dominio de la ergonomía. Nosotros hemos preferido sugerir la expresión antropotecnología para subrayar el cambio de escala de las explicaciones y para señalar que era necesario recurrir a otras categorías científicas: las que tratan del hombre colectivo y que a veces se llaman ciencias humanas: geografía humana, economía, sociología, lingüística, historia, y sobre todo antropología. La insistencia en la antropología podría sorpren-

der al final de una época en que todo se ha intentado explicar en términos socioeconómicos. Ha estado muy de moda clasificar a los países en función de su Producto Nacional Bruto por habitante (PNB/h). En 1989 (Atlasco, 1991-1992), los PNB/h de Rumania, de México y de África del Sur eran aproximadamente los mismos, alrededor de 2 400 dólares. En realidad, los acontecimientos acaecidos en los tres años siguientes han dispersado a este trío extrañamente reunido por las estadísticas. Pero independientemente de las conmociones aportadas por la historia reciente, las dinámicas de estos tres países son muy diferentes a largo plazo. No se puede reflexionar y actuar sobre las modalidades de su industrialización más que de forma individual. Ha llegado la hora de recurrir a modelos teóricos y a metodologías que nos permitan conocer las características propias de un país y desarrollar su industria de acuerdo con modelos que estén en relación con sus peculiaridades nacionales o regionales. Estas reflexiones son las que están en el origen del concepto de antropotecnología.

Para ilustrar el carácter propio de los enfoques comunes tanto ergonómicos como antropotecnológicos, y al mismo tiempo lo que los diferencia, vamos a llevar a cabo un breve análisis de situación.

### 2.1. *Dos aspectos de la metodología ergonómica en una fábrica de cerveza en Bangui*

En una fábrica de cerveza estudiada por Meckassoua (1986) y situada en Bangui, en la República Centroafricana, la operación de vaciado de las cajas con botellas vacías y de relleno de las mismas con las botellas llenas, normalmente automatizado, se lleva a cabo manualmente para dar más empleo. Los trabajadores encargados de realizar esta actividad tienen que trabajar muy rápidamente en un espacio exiguo y en condiciones incómodas, ya que el sistema técnico importado no se ha modificado después de la retirada del sistema automatizado. Además, la temperatura del ambiente es elevada. La frecuencia cardíaca de los trabajadores se eleva al límite de lo aceptable para mantenerlo durante largos períodos. Para mejorar esta situación de los trabajadores, se les hace alternar entre esta actividad y la de vigilancia de limpieza de las botellas. La actividad de inspección es más cómoda aunque haga calor allí también, ya que los trabajadores permanecen sentados y desarrollan una actividad motriz casi nula. Pero la eficiencia de los trabajadores en el puesto de vigilancia es mediocre porque su nivel de atención es muy bajo: se quedan dormidos. Se sabe que viven en la parte obrera de la ciudad, situada a 5 km de la fábrica. Por la noche hace calor; dejan las ventanas y las puertas de su casa abiertas y los vecinos hacen mucho ruido,

ya que muchos de ellos, que no trabajan, viven la noche. Estos obreros tienen que levantarse muy temprano porque el trabajo en la fábrica comienza a las 6 de la mañana y tienen que caminar una hora para llegar allí porque los transportes públicos no funcionan tan temprano. Este trayecto es penoso, y la primera de sus actividades al llegar a la fábrica por la mañana consiste en tomar una ducha para refrescarse.

Este ejemplo muestra por qué resulta que las botellas de cerveza pueden contener en Bangui impurezas que no se encontrarían en otras partes. El origen de estos defectos puede corregirse a nivel del puesto de trabajo por medio de una mejor iluminación de las botellas, o por una duplicación del puesto de vigilancia. Pero los elementos determinantes están en otra parte. Sería necesario reducir o suprimir la carga de trabajo excesiva en los puestos de vaciado y relleno de las cajas. Pero reestablecer la automatización obligaría a despidos inaceptables aquí, ya que no existen subsidios de desempleo. Habría sido razonable dejar un espacio suficiente para el número de obreros encargados del vaciado y relleno de las cajas, pero en estos momentos una modificación resultaría costosa y difícil debido al poco espacio que queda en la implantación actual. Las dificultades ergonómicas son fáciles de resolver a nivel técnico (acondicionamiento del puesto de vigilancia y/o de los puestos de vaciado y relleno de las cajas, climatización o al menos ventilación de estos puestos de trabajo), pero el frágil equilibrio financiero de la empresa hace problemáticas desde el punto de vista de la empresa estas transformaciones.

La implantación de la fábrica lejos de los barrios obreros resulta enojosa, pero está relacionada con la existencia de una zona no habitable importante en medio de la aglomeración de Bangui. El saneamiento y la urbanización de esta zona están previstos, pero son costosos. Parece que la única solución financieramente aceptable sería hacer comenzar las actividades del transporte público más temprano; también sería necesario que el coste del transporte público fuera compatible con el presupuesto de los trabajadores, teniendo en cuenta el modo de gestión del salario de los obreros según los usos de la familia extendida. De esta manera observamos cómo la ampliación de la problemática al nivel antropotecnológico se hace tanto más indispensable cuanto que la supresión de la automatización responde ella misma a una exigencia socioeconómica: la del empleo. Se ve también que las soluciones no son por ello evidentes, pero el abanico de posibles soluciones que ofrece es mayor que el del simple enfoque ergonómico. El conjunto de la reflexión tiene al menos el mérito de no atribuir la presencia de impurezas en las botellas de cerveza a la «negligencia» o al «menosprecio por la calidad» por parte de los obreros, que es la explicación habitual, inexacta, despectiva y estéril.

Este enfoque del trabajo de los obreros de Bangui se parece a ciertos estudios de sociología del trabajo. Se pueden observar, no obstante, algunas particularidades ya mencionadas más arriba. La

investigación parte de una cuestión importante para la empresa, la de la calidad de sus productos: en este caso particular, el aspecto del producto, absolutamente esencial en las industrias de la alimentación. El método consistió en *observar el comportamiento* de los trabajadores en fases críticas: la vigilancia de las botellas, el trabajo de vaciado y relleno de las cajas, el trayecto y su coste biológico o las condiciones del descanso. Las bases teóricas de estas observaciones fueron de naturaleza fisiológica (trabajo en el calor con medida de la frecuencia cardíaca) y psicológica (atención durante la vigilancia y carencia de sueño). Es la subida en el árbol de las causas lo que ha permitido descubrir causas económicas (coste de las transformaciones), sociales (alojamiento deficiente y alejado) y antropológicas (vida nocturna en las zonas de residencia y reparto de los ingresos dentro de la familia extendida).

No obstante, esta parte del estudio realizado por Meckassoua no presentaría grandes dificultades a un analista del trabajo atento. No es lo mismo el estudio del trabajo del envasador, puesto esencial en toda fábrica de cerveza en que el trabajador tiene que regular el funcionamiento del sistema automático de relleno de las botellas de cerveza. El trabajador dirigía la mirada no solamente a los diversos puntos de la máquina sino también del taller y actuaba en consecuencia modificando la posición de una botella o eliminando una botella rota, modificando la presión de los gases, retrasando o acelerando las operaciones, parando o poniendo de nuevo en marcha la máquina. Esta actividad de regulación estaba guiada por la observación de la orientación de las botellas, su estado, la regularidad del relleno de las botellas y el nivel de la espuma de la cerveza. Tenía asimismo en cuenta la acumulación de las botellas en el vaciado y relleno de las cajas y los incidentes durante el pegado de las etiquetas. Ya hemos visto antes la importancia y la causa de las dificultades observadas en el vaciado y relleno de las cajas. Las etiquetas están muchas veces mal pegadas en las botellas en los países ecuatoriales y en la mayoría de los casos no se trata de negligencia sino de un suministro de colas inadecuado al clima cálido y húmedo. Asimismo, la necesidad de eliminar un número bastante alto de botellas se debía al hecho de que la fábrica congoleña que las suministra carece de las exigencias suficientes de calidad: las botellas varían de tamaño más de lo que puede tolerar la máquina envasadora.

La observación de las actividades del envasador y las explicaciones que da, permiten remontarse a causas muy específicas en el caso centroafricano: vaciado de las cajas manual y lento debido a las exigencias sociales del empleo, mala calidad de los suministros de cola, dimensiones dispares de las botellas vendidas por un proveedor poco preocupado por la calidad... o sometido él mismo a otras constricciones.

Estas observaciones y las explicaciones que las acompañan permiten, por otra parte, descubrir que existe en el trabajador una representación mental muy completa del funcionamiento del sistema técnico, representación que se extiende al conjunto de la fábrica. Ahora bien, este trabajador es analfabeto y habla muy mal el francés, lengua vehicular de la República Centroafricana. Observamos también que este trabajador estaba en la época de estudio ocupado una parte del tiempo en formar a otros trabajadores y en poner a punto una envasadora destinada a rellenar otras botellas de bebidas gaseosas. Veremos más adelante que las competencias de los trabajadores son una variable importante en la determinación de las formas de organización del trabajo.

## 2.2. El análisis ergonómico del trabajo

Ha llegado el momento de describir de una manera más formal el análisis ergonómico del trabajo (AET). Éste consta de una primera fase de familiarización con la empresa y con el sistema de producción y los criterios de buen funcionamiento, y en particular con aquellos criterios que no se cumplen y que requieren una intervención. Hace falta, por otra parte, conocer la circunstancia o las circunstancias de trabajo que son la causa de las dificultades y, si es posible, su distribución temporal. El AET constará, en primer lugar, de una fase crítica de la parte del sistema donde surge el problema. Sin embargo, a menudo se descubre que el origen de las dificultades se encuentra por encima de la situación observada o que la crisis está precedida por un período de desajustes menos notorio pero más importante. A veces el carácter inesperado de las situaciones críticas requiere una larga espera de parte del ergónomo antes de que llegue un período cuyo análisis sea interesante. Finalmente, la comparación del puesto que funciona mal con un puesto aparentemente normal en la empresa que se considera o en otra se hace muchas veces necesaria, así como la comparación de los períodos críticos con otros que los directivos proponen como referencia.

En todos los casos, el AET implica la descripción integral de secuencias más o menos largas de comportamientos de uno o de varios trabajadores (Theureau, 1992). Estas secuencias se agrupan a veces en «historias» que pueden entrelazarse con actividades rutinarias o con otras historias. La observación de los comportamientos trata de las acciones, las observaciones y las comunicaciones verbales o no verbales. Un análisis exhaustivo exige a menudo la graba-

ción de las actividades, el análisis detallado se realiza después con la ayuda de vídeos, o de magnetófonos si predomina la actividad verbal. Pero esta necesidad no es nueva; Hutchins (1979) mostró ya de manera muy convincente cómo el uso del papel y el lápiz puede resultar insuficiente para dar cuenta de las actividades no rutinarias.

El método del AET requiere, por otra parte, y cuando esto es posible sin alterar el trabajo, verbalizaciones interruptivas, esto es, diálogos entre observadores y observados durante el trabajo para llegar a comprender qué es lo que está pasando. Sin embargo, la fase esencial del AET fuera del período de observación es la *autoconfrontación* (Theureau, 1992). Se lleva al trabajador a verse en vídeo y a comprender la descripción de sus actividades. A menudo se asombra al constatar las diferencias que existen entre su comportamiento y el que él pensaba que tenía y le sorprende la negligencia de tal información o la búsqueda continua de tal otra indicación. Así, muchas veces el trabajador da una explicación de comportamientos que le han parecido extraños al observador. Y es ahí donde comienza la construcción del árbol de las causas, construcción que se completará con las opiniones de los colegas de trabajo que ocupan un puesto análogo o complementario (mantenimiento, por ejemplo), y con las observaciones de los capataces.

En ciertas condiciones (observación de personas que cumplen una función de alto rango y controlan un sistema muy complejo), resulta interesante realizar además una *entrevista guiada por los hechos* (Langa, 1992). Mientras que las reglas de la autoconfrontación exigen que la entrevista guarde una relación estrecha con los comportamientos observados, en la entrevista guiada por los hechos puede darse mucha más libertad y pueden buscarse causas más alejadas a las anomalías de la situación.

Desde el punto de vista de los lectores, esta metodología puede parecer muy arriesgada o demasiado puntillosa. Los psicólogos experimentales se inquietarán por el carácter inestable de la situación, de lo arbitrario de la selección y dudarán del carácter general de los resultados obtenidos. Es verdad que la metodología del AET es muy pesada (la transcripción de una jornada de trabajo de un directivo corresponde a 80 páginas mecanografiadas). No permite multiplicar las jornadas de observación de un mismo trabajador ni observar a muchas personas. Por otra parte, plantea el problema, familiar para los etnólogos, del observador omnisciente (Boster, 1985).

Es evidente que el AET permite enfocar ciertas actividades cognitivas en situación, como lo hace la antropología cognitiva (Dou-

gherty, 1985; Scribner, 1986). Sin embargo, el AET no se limita a las actividades cognitivas, como muestra la parte de la investigación de Meckassoua relativa a los obreros encargados del vaciado y rellenado de cajas en la fábrica de cerveza de Bangui.

Algunos etnólogos insisten en los aspectos de la actividad humana que no dependen de un razonamiento susceptible de ser formulado con palabras (Gatewood, 1985; Burton y col., 1984). No obstante, el AET concede una gran importancia al lenguaje y se encuentra bajo diversas formas: el lenguaje como comportamiento (actividad de comunicación) o más concretamente como acción (véase Searle, 1969) y el lenguaje como vehículo de las representaciones y de las explicaciones que los trabajadores dan de sus acciones (verbalizaciones interruptivas, autoconfrontación, entrevistas guiadas por los hechos). En realidad, no se puede considerar el lenguaje simplemente como un comportamiento como los demás, dado su carácter esencialmente simbólico. Ciertamente, se pueden interpretar los registros acústicos del lenguaje durante el tiempo de trabajo desde el punto de vista psicolingüístico, sociolingüístico y psicoanalítico. La mayoría de las veces el AET se limita a estudiar el lenguaje incluido en el trabajo como el vehículo esencial de las comunicaciones (Casson, 1981). Las reglas del lenguaje durante las verbalizaciones, la autoconfrontación y la entrevista guiada por los hechos son muy diferentes, a pesar de que el protocolo recomienda no basar nunca la entrevista en juicios de valor. Se trata, pues, para el ergónomo, de conocer y de precisar las representaciones que subyacen a las actividades laborales y de que el trabajador tome conciencia de sus actividades reales, que permiten que una parte del inconsciente cognitivo aflore a la conciencia.

No se puede considerar el análisis ergonómico del trabajo como una forma de la encuesta sociológica. Sin duda, si se admiten investigaciones etnológicas más orientadas hacia la detección de las dificultades impuestas por el entorno y al estudio de las restricciones pragmáticas que entorpecen las actividades que hacia la descripción de mitos o de estructuras de parentesco. Esta etnología del trabajo se dedicaría, por otra parte, a la búsqueda de soluciones técnicas u organizativas utilizables concretamente en un entorno determinado. Puede que la insistencia del AET en la psicología cognitiva esté relacionada solamente con el hecho de que fueron los psicólogos los que construyeron el AET. Es posible, como pensamos nosotros, que esté necesariamente ligada a la comprensión de lo que sucede en el pensamiento de cada individuo en una situación concreta (Rogoff,

1984; Wertsch *et al.*, 1984), y tiene que estar estrechamente relacionada con los conceptos que desarrolla la antropología cognitiva.

El conjunto de estas reflexiones nos ha llevado a proponer, al menos provisionalmente, la expresión de antropotecnología como marco teórico del análisis ergonómico del trabajo y a su explotación a nivel de los determinantes locales, regionales o nacionales.

### 3. Tres estudios antropotecnológicos sobre la organización de la empresa y del trabajo

En tres diferentes partes del mundo (Brasil, Zaire y Filipinas) y en el marco de tres tipos diferentes de tecnología (destilería de alcohol de caña de azúcar, mezcla de aceite de petróleo y compañía de teléfonos), tres investigadores han utilizado enfoques antropotecnológicos diferentes, han mostrado la gran influencia de la organización y han descrito modalidades organizativas diferentes y eficaces en el entorno que les era propio.

#### 3.1. Dos destilerías en Brasil

Julia Abrahao (1986) compara el funcionamiento de dos destilerías de alcohol de caña de azúcar en Brasil, donde estas empresas eran numerosas, con el fin de producir el alcohol necesario para los automóviles brasileños y reducir el consumo de petróleo del país. Se trata de una tecnología nacional; no se puede hablar propiamente de transferencia internacional de tecnología, aunque los ingenieros brasileños hayan explorado y utilizado ciertamente, según el uso general, los conocimientos mundiales en la época del comienzo de estas destilerías. Uno de los aspectos más interesantes del estudio de J. Abrahao es que muestra que los problemas de transferencia de tecnología se plantean no solamente entre dos países, sino también entre dos regiones de un mismo país a poco que difieran los tejidos social e industrial, como ya hemos visto antes a propósito de la informatización del correo francés. Por lo demás, la tecnología utilizada por las dos destilerías es idéntica, con una capacidad nominal de producción de 150 000 litros/día.

Una de las destilerías estudiada por J. Abrahao se encuentra instalada en el Norte del estado de Sao Paulo, a 40 km de la ciudad importante de Ribeiro Preto, próxima a la fábrica que produce el material de destilación para las diversas regiones de Brasil. Produce 180 000 litros al día. La otra destilería se encuentra situada cerca de una pequeña ciudad agrícola del

estado de Goias, poco industrializado todavía, salvo alrededor del distrito federal de Brasilia, recortado hace 40 años en el Este del estado de Goias. Ésta produce 110 000 litros de alcohol al día. Tanto el nivel de producción como el entorno son, pues, muy diferentes de una destilería a la otra.

Las instalaciones del proveedor y las piezas de recambio están muy próximas a la destilería de Ribeiro Preto. También se encuentra en esta región industrial la mano de obra competente necesaria, o, si no existe, se puede atraer fácilmente a esta región, que dispone de buenos servicios públicos (escuela, salud, transportes). En resumen, la situación misma de la destilería es favorable, ya que se encuentra en medio de los campos de caña de los que se alimenta. Por otra parte, los efluentes líquidos, abundantes en una destilería, se pueden utilizar como fertilizantes en los campos de caña gracias a un sistema de irrigación que utiliza la pendiente del terreno, en lugar de contaminar los ríos. En resumidas cuentas, la dirección de esta destilería goza de una buena experiencia industrial.

La destilería de Goias no está separada de la fábrica donde se encuentran los expertos y las piezas de recambio más que por 400 km, pero las carreteras son tan deficientes para llegar allí, que a veces son necesarias 24 horas para efectuar el trayecto. A pesar de esta lentitud, los camiones se deterioran yendo a Ribeiro Preto, pero sobre todo en el transporte de las cañas cortadas desde los campos hasta la destilería. Ahora bien, estos campos están bastante alejados de la destilería y se encuentran conectados a ella por caminos de tierra que los camiones llenan de baches, especialmente durante las abundantes lluvias que se producen en la región. Para recorrer 60 km en camión en esta zona, es necesario conducir 5 horas. Ésta es la razón por la que la destilería de Goias tiene que hacer frente a los gastos de mantenimiento de una flota de 120 camiones, mientras que el número de camiones de la destilería de Ribeiro Preto no es más que de 40. El 10 % de los camiones de la destilería de Goias se encuentra inmovilizado todos los días para ser reparado.

La política de personal y de organización de la dirección de la fábrica de Ribeiro Preto consiste en contratar un personal estable al estar establecido con sus familias en las cercanías, y en asegurar su formación por medio de cursillos prácticos como ayudantes de fabricación, tanto en el período de explotación como en el período de desmonte de la destilería fuera de la estación del azúcar. Este aprendizaje se encuentra favorecido por la importancia y el carácter de las comunicaciones entre los trabajadores, de los que se puede decir que constituyen un colectivo de trabajo como lo atestigua la importancia de las comunicaciones horizontales entre personas del mismo nivel jerárquico, incluso aunque pertenezcan a servicios diferentes, y la frecuencia de las comunicaciones diagonales entre el responsable de un servicio y un colaborador de otro jefe de servicio (véase la figura 1). Se forma así para J. Abrahao una representación común del sistema complejo y vivo (papel predominante de la biología de las levaduras en la destilación). Nosotros sugerimos más bien que la representación de cada persona tiene una

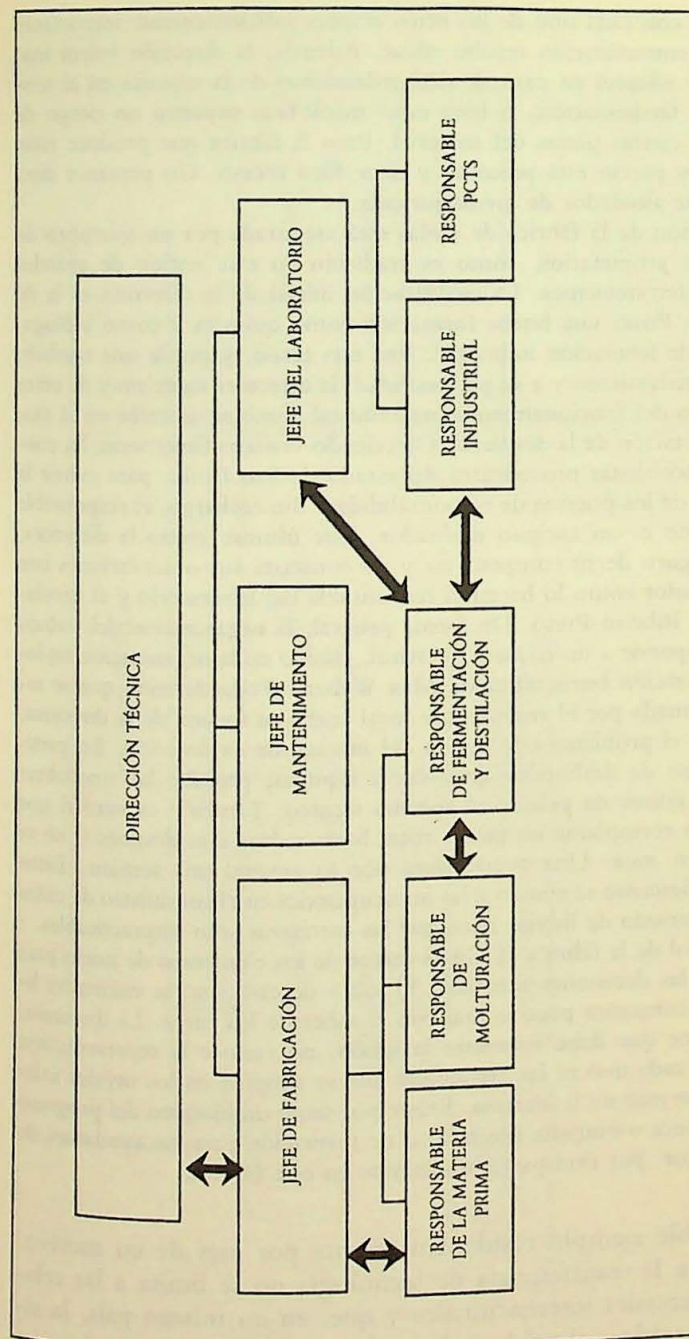


FIGURA 1. Comunicaciones verticales, horizontales y diagonales observadas en una destilería cerca de Ribeiro Preto (S.P.) en Brasil (según J. Abrahao, 1986).

zona común con cada uno de los otros actores suficientemente importante para que la comunicación resulte eficaz. Además, la dirección tolera maniobras muy eficaces en caso de desbordamiento de la espuma en el momento de la fermentación, si bien estas maniobras suponen un riesgo de deterioro de ciertas piezas del material. Pero la fábrica que produce estas piezas a buen precio está próxima y tiene fácil acceso. Un percance dura habitualmente alrededor de media jornada.

La dirección de la fábrica de Goias está asegurada por un miembro de la familia de propietarios, como es tradición en esta región de grandes propietarios terratenientes. La cualificación inicial de la directora es la de farmacéutica. Posee una buena formación como química y como bióloga, pero carece de formación industrial. Por esta razón, y puede que también debido a su aislamiento y a su personalidad, la directora sigue muy de cerca la descripción del funcionamiento prescrito tal como se describe en el manual de explotación de la destilería. Ofreciendo ventajas financieras, ha contratado a especialistas procedentes del estado de Sao Paulo, para cubrir la mayor parte de los puestos de responsabilidad. Sin embargo, el responsable del laboratorio es un antiguo diseñador. Éste último, como la directora, está poco seguro de su competencia y no contrasta sus observaciones con las del destilador como lo hacen el responsable del laboratorio y el destilador de la de Ribeiro Preto. De forma general, la organización del trabajo (figura 2) responde a un esquema vertical, clásico en la organización tayloriana (organización burocrática de Max Weber). Toda decisión que se resiste a ser tomada por el responsable local acaba en manos de la directora, que resuelve el problema con ayuda del manual de explotación. En particular, en caso de desbordamiento de la espuma, prohíbe las maniobras eficaces que ponen en peligro el sistema técnico. También es verdad que no se pueden reemplazar las piezas rotas hasta varios días después si no se encuentran en *stock*. Una avería dura por lo general una semana. Estos períodos de descanso se suman a las interrupciones en el suministro de cañas cuando un período de lluvias hace que las carreteras sean impracticables.

El personal de la fábrica de Goias carece de los elementos de juicio para comprender las decisiones tomadas. El saber de cada uno se encuentra limitado y se comunica poco o mal con el saber de los otros. La directora, que se supone que debe fomentar la unión, no conoce la representación funcional de cada uno ni las estrategias que se adoptan en los niveles inferiores, porque esto no la interesa. Existe por tanto un bloqueo del progreso del saber y poca o ninguna posibilidad de formación para los ayudantes de fabricación que, por otra parte, no existen en esta fábrica.

Este doble ejemplo resulta interesante por más de un motivo. Muestra que la transferencia de tecnología no se limita a las relaciones comerciales internacionales y que, en un mismo país, la situación geográfica, el tejido industrial y social, el modo de elección

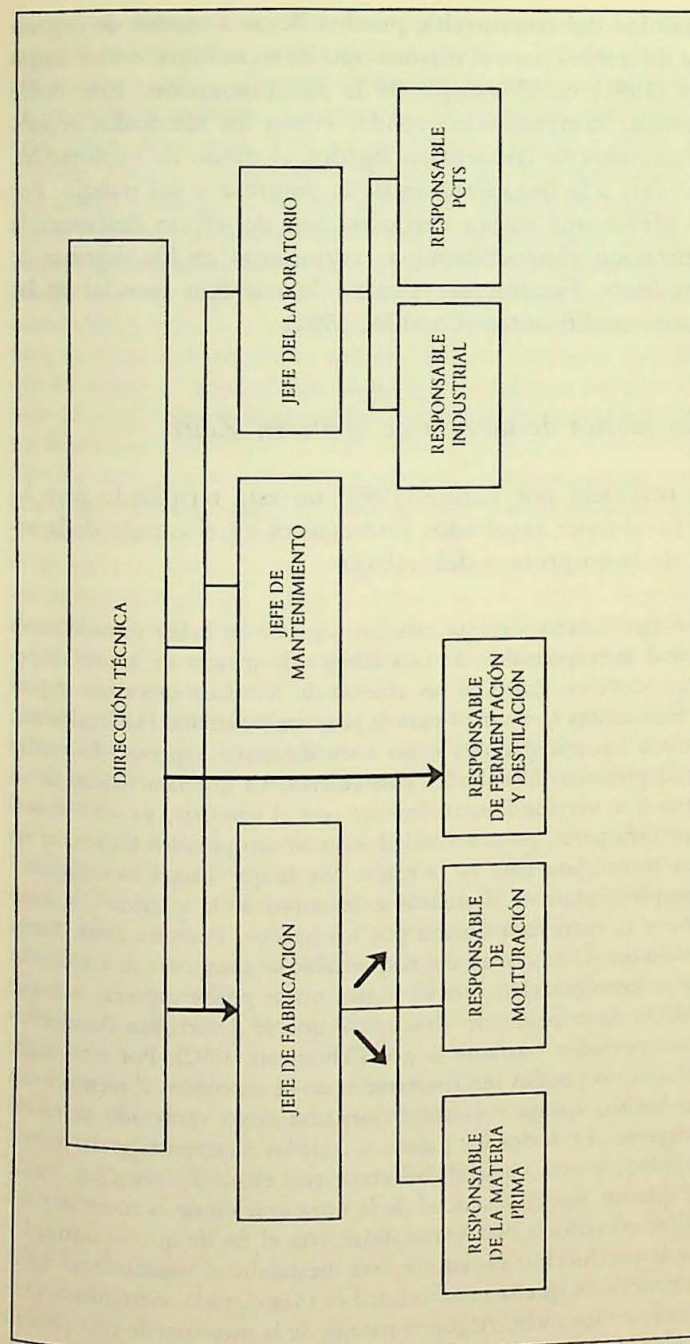


FIGURA 2. Comunicaciones verticales observadas en una destilería del Estado de Goias en Brasil (según J. Abrahao, 1986).

y la personalidad del responsable pueden llevar a modos de organización muy diferentes para el mismo tipo de tecnología, como muestra Castillo (1991) en el campo de la automatización. Este doble ejemplo permite también comprender cómo los resultados económicos y financieros se encuentran ligados al modo de explotación, y, en particular, a la organización de la empresa y del trabajo. Por otra parte, ofrece una nueva demostración del efecto desfavorable de la organización «burocrática» o «tayloriana» en los sistemas de proceso continuo. Finalmente, plantea la cuestión esencial de las organizaciones cualificantes (Castillo, 1991).

### 3.2. Una fábrica de mezcla de aceite en Zaire

El estudio realizado por Langa (1993) no está terminado pero ha permitido ya obtener resultados interesantes en el campo de la organización de la empresa y del trabajo.

Una de las originalidades de este estudio consiste en haber tomado como sujeto principal al responsable de una fábrica de mezcla de aceites de petróleo, que produce en Zaire en las afueras de Kinshasa una parte importante de los lubricantes necesarios para la economía zaireña. Habitualmente, el AET estudia a los trabajadores y no a un directivo superior. Es verdad que tal actitud presenta dificultades particulares, ya que la actividad de un directivo tiene que ver fundamentalmente con el lenguaje, ya sea éste oral o escrito. Por otra parte, estas actividades no se comprenden fácilmente sin explicaciones complejas. Ésta es la razón por la que Langa ha utilizado 3 enfoques complementarios: el análisis exhaustivo de la actividad, la autoconfrontación y la entrevista guiada por los hechos. Por otra parte, Langa ha comprobado que la actividad del responsable se componía de actividades diversas que se entremezclan y cuya lógica no se puede capturar más que por medio de la descripción de «historias» que se desarrollan simultáneamente durante períodos bastante largos (Theureau, 1992). Por esta razón, las observaciones no podían interpretarse si no se extendían al menos a una jornada. De hecho, Langa registró 8 jornadas cuyo contenido se reveló como muy diverso. En todos los países, una de las características del trabajo es su variabilidad, y esta variabilidad crece con el nivel jerárquico. Puede considerarse que un aspecto esencial de la organización de la empresa y del trabajo consiste en reducir esta variabilidad con el fin de que la cantidad y la calidad de la producción no sufran esta inestabilidad fundamental. Otra observación general es que la inestabilidad es más elevada, ciertamente mucho más elevada en los PVDI. Algunos pasajes de la memoria de DEA pueden darnos una idea de la amplitud de las variaciones: «Se sabe, por ejemplo,

que existen siempre irregularidades en la cantidad que produce la Sozir, sociedad productora de aceites de base situada a 300 km de Kinshasa aproximadamente, cerca del puerto de llegada del petróleo, independientemente de los pedidos recibidos. La sociedad de transporte ferroviario (SNCZ) no tiene plazos de entrega fijos: puede hacer la entrega en dos días, en dos semanas, o hacer esperar meses. El proceso de importación está relacionado con la disponibilidad de divisas del Banco Central de Zaire y con la existencia de potenciales proveedores». Estas irregularidades se traducen en frecuentes agotamientos del *stock* y perturban la actividad de todos los empleados. De esta manera, en el laboratorio de control, «no se sabe nunca cuándo habrá trabajo, y es muy frecuente aburrirse todo el día con papeles para, en seguida, hacer horas extraordinarias hasta tarde por la noche porque los camiones cisterna han llegado muy tarde o porque la fábrica está todavía en actividad». El trabajo del responsable de explotación se encuentra fuertemente perturbado. «Los documentos llegan no se sabe cuándo. Hay que firmarlos a veces sin conocerlos verdaderamente o a leerlos en condiciones tales que no se pueden recordar unos días más tarde».

Para reducir la variabilidad y el carácter inesperado de las variaciones, es necesaria la anticipación. Desgraciadamente, las reglas administrativas que sigue una parte del personal no van en ese sentido. En efecto, se avisa al responsable de la fábrica de las llegadas de aceite cuando los camiones están allí, y no sabe por vía administrativa más que de los pedidos que han llegado por escrito a la Dirección, lo cual se produce a veces después de la entrega (figura 3). Además, el responsable ha desarrollado una vasta red de información que le permite, por ejemplo, conocer los pedidos desde que se formulan por teléfono a un colaborador del servicio comercial que avisa al responsable.

Este último conoce directamente el estado de los *stocks* de sus clientes, bien gracias a los miembros del servicio de compra o por los camioneros que hacen los portes. La muy importante red de comunicaciones construida de esta manera (figura 4) es totalmente informal, pero indispensable para suministrar a tiempo las cantidades necesarias de lubricante de los que el cliente tiene necesidad y que no ha tenido previsto comprar con demasiada anticipación. De otra forma, el jefe de la unidad tendría que esperar al programa de producción, a menudo incorrecto y que llega en una fecha variable a lo largo del mes que se supone debe organizar. Ocurre lo mismo en lo que respecta a las entregas de aceites de base que alimentan la fábrica. El jefe de unidad no dispone de capacidades importantes de almacenaje. Hace los pedidos en función de su programa de producción, pero ignora, en principio, si su proveedor dispone de los *stocks* correspondientes, ya que este proveedor depende a su vez de la llegada irregular de los barcos petroleros. Las entregas dependen también de los ferrocarriles zaireños, como ya hemos visto anteriormente. El jefe de unidad se informa sobre el estado de los *stocks* del proveedor y «se cubre» pidiendo los tipos de aceite de los que no puede tener una necesidad inmediata pero que corren el riesgo de



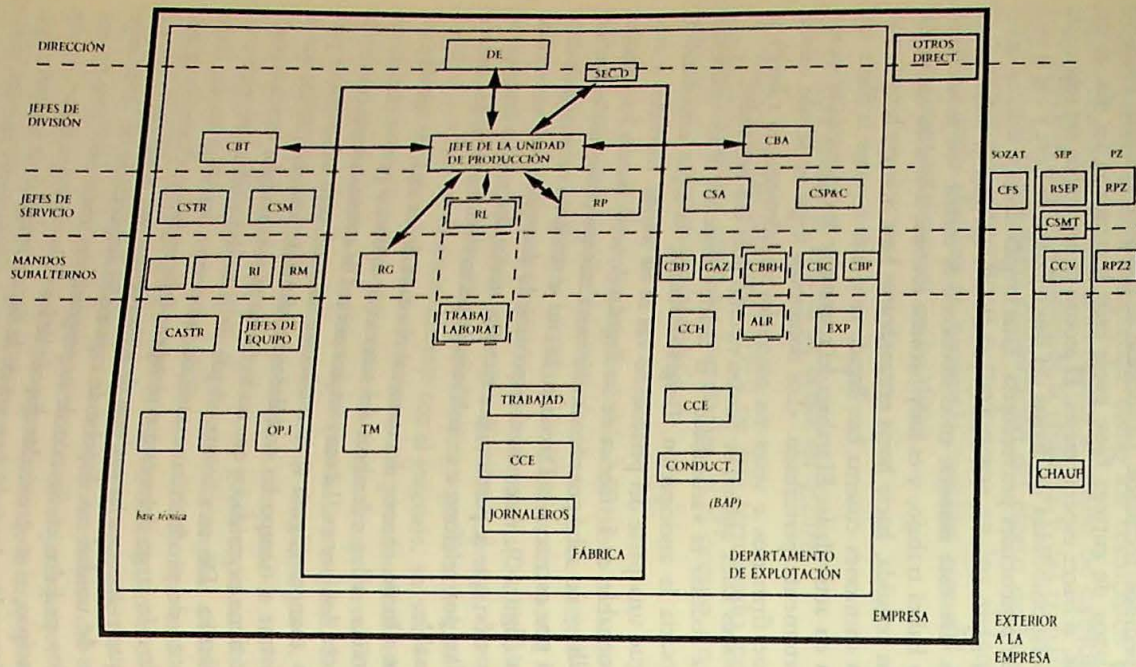


FIGURA 3. Red de las relaciones formales del jefe de una unidad de producción de lubricantes en Zaire (según Poly Langa, 1993).

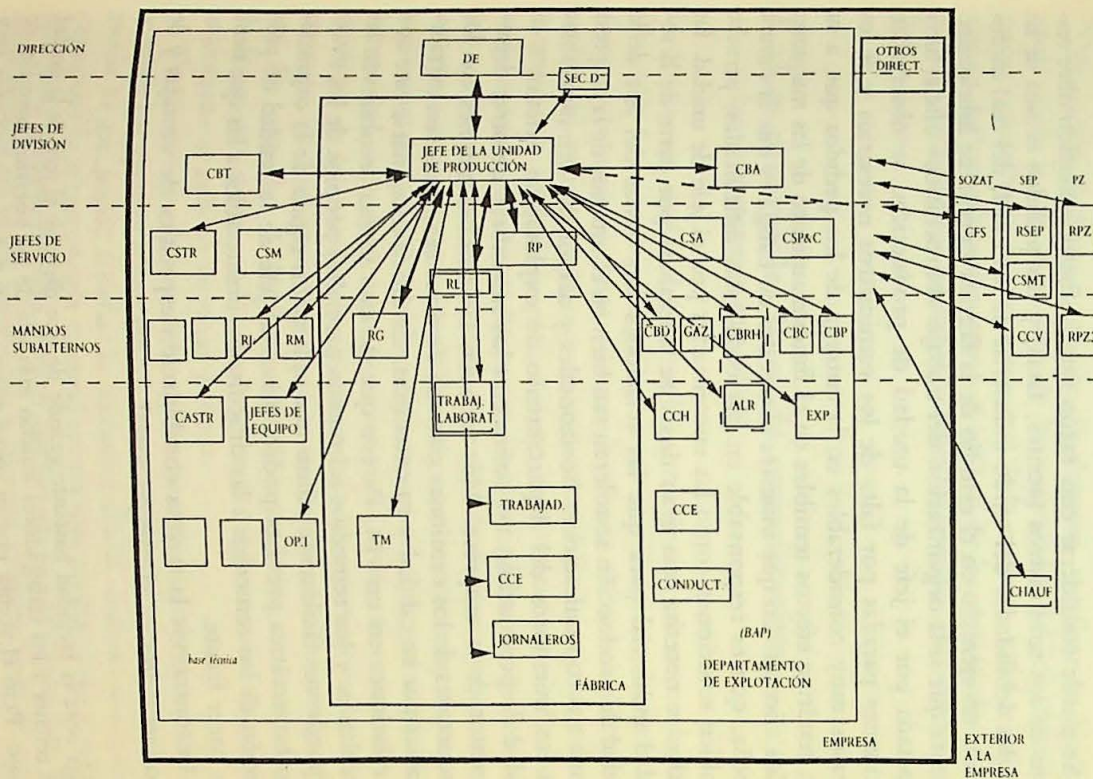


FIGURA 4. Red de las relaciones reales de un jefe de unidad de producción de lubricantes en Zaire (según Poly Langa, 1993).

faltarle al proveedor. El jefe de la unidad se preocupa también de los *stocks* de la fábrica de latas vacías y de la disponibilidad de las latas en la única fábrica zaireña que las fabrica.

Se puede considerar con razón que la fuerte incertidumbre respecto de los suministros (aceites, latas) y los pedidos es una de las grandes debilidades del tejido industrial de los PVDI, del cual encontramos un ejemplo en el estudio de la fábrica zaireña de lubricantes. Se nota que si la organización del trabajo «burocrático» oficial fuera respetada por el jefe de la unidad de producción, se observarían frecuentes paradas por falta de los suministros necesarios y de los retrasos muy considerables en la entrega de los pedidos que, a su vez, tendrían efectos temibles en el funcionamiento de las máquinas de los clientes. Lo que muestra el estudio de Langa es que la cultura zaireña, que es responsable en parte de estas dificultades, permite también soluciones como las encontradas por el jefe de unidad. En efecto, se necesita una gran dosis de tolerancia por parte de la sociedad industrial para que las relaciones tan vastas del jefe de la unidad de producción se toleren tan bien en el interior de la empresa donde sus comunicaciones horizontales y diagonales son numerosas con los miembros del departamento de explotación exterior a su unidad de producción, así como con los miembros de otros departamentos de la empresa. Más todavía, las comunicaciones con los conductores de los camiones cisterna de otras empresas son extraordinarias por su calidad y su extensión. Es difícil imaginarse este tipo de relaciones en un PDI. Parece que de esta forma se observan las dificultades y los remedios (al menos parciales) propios de los PVDI. Se puede ver fácilmente cómo una aplicación rígida de la organización burocrática prevista podría privar al jefe de la unidad de producción de los remedios a las dificultades ineluctables a las que tiene que hacer frente.

Encontramos la misma combinación específica de ventajas y de inconvenientes en el campo social.

Langa nota la facilidad bastante grande de que dispone el jefe de la unidad para retener a los trabajadores mucho más allá de los horarios normales de trabajo. Pero él acepta por su parte que los trabajadores se ausenten muy a menudo sin previo aviso (ya que no disponen de teléfono) para cumplir con deberes sociales urgentes como participar en funerales en su ciudad natal, ceremonias que pueden durar tres días y donde la ausencia de un miembro de la familia se consideraría como una ruptura con la familia y

con las raíces. Naturalmente, es necesario que el jefe de la unidad posea un profundo conocimiento de las reglas sociales y de su grado de exigencia real para que tales relaciones informales no se conviertan en un abuso.

El estudio de Langa permite, finalmente, verificar su hipótesis inicial según la cual el análisis de las actividades del jefe de unidad permite describir la organización real de la empresa y del trabajo en el nivel de la producción, como el análisis de las actividades de uno o varios trabajadores permite conocer el trabajo que realmente se lleva a cabo.

#### 4. Los principales tipos de organización y las empresas en PVDI

La descripción de los dos ejemplos precedentes, así como la de la fábrica de cerveza de Bangui, y la de la fábrica de fosfatos que describimos anteriormente, muestra la eficacia de la metodología del análisis del trabajo, y la importancia crucial de la organización de la empresa y del trabajo para el éxito de la transferencia de tecnología en cuatro PVDI muy diferentes. Desgraciadamente, incluso aunque tuviéramos en cuenta otra quincena de casos cuyo estudio se encuentra más o menos avanzado, no poseemos de ninguna manera una visión general del problema que nos preocupa, por causa de su inmensidad y su diversidad por una parte, y por la extraordinaria debilidad de la literatura en el campo de la organización en PVDI, por otra. Sin embargo, ciertos autores se han planteado el problema. Por ejemplo, G. Hofstede (1980) se pregunta si «en el campo de las motivaciones, del mando y de la organización, las teorías americanas se aplican en otras partes».

Veremos más adelante con ocasión de una discusión precisamente sobre los aportes tecnológicos con elección del modo de organización lo que puede enseñar la literatura actual. Incluso si consideramos que la antropología cultural aporta una contribución esencial, pensamos igualmente que existen modos de organización con una cierta eficacia en todos los países, y que los grandes tipos de constricciones a las que está sometida la empresa, se encuentran en los diferentes países, pero bajo formas particulares. Así, las teorías generales sobre la organización pueden resultar útiles en PVDI, en particular las teorías de la contingencia y del poder.

#### 4.1. Las dimensiones de las organizaciones

Para describir las organizaciones se utilizan frecuentemente tres dimensiones: complejidad, formalización y centralización.

La *complejidad* está ligada al grado de diferenciación en el seno de la organización. Se puede medir la diferenciación horizontal calculando el número de especialidades profesionales y la duración media de formación para cada una de ellas. La diferenciación vertical se mide contando el número de niveles jerárquicos que separan al patrón de los obreros. La diferenciación espacial corresponde al grado de dispersión geográfica de las actividades. Cuanto más compleja es la organización, más grandes son las dificultades de comunicación, de coordinación y de control. La mala calidad técnica de las comunicaciones constituye una gran dificultad para las organizaciones complejas en PVDI.

La *formalización* está ligada al grado de precisión según el cual se definen las tareas en el seno de la organización. Este grado de formalización puede determinarse por las características del trabajo, las reglas y los procedimientos que controlan lo que hacen los empleados. Pero se puede producir un proceso de seudoformalización fuera del lugar de trabajo durante el proceso de formación de los empleados, antes de entrar en la organización. La profesionalización de los investigadores, juristas, médicos y psicólogos incluye en ella misma la adquisición de las normas de la profesión.

A pesar de su aparente precisión, la formalización es una dimensión muy ambigua, como ya hemos visto en el estudio de las destilerías brasileñas por J. Abraham. En los dos casos, el punto de referencia es el mismo manual de utilización de la destilería cuyo texto sigue de cerca el personal de la destilería de Goïas, pero que no es más que una lejana referencia en la destilería situada cerca de Ribeiro Preto. En este último caso, y para mayor beneficio de la empresa, existe una gran distancia entre la organización del trabajo prescrita y la organización real. Esta distancia es todavía más considerable en la fábrica de mezcla de aceites de Kinshasa. Una de las grandes dificultades de la transferencia de tecnología que se acompaña de transferencia de organización reside en el hecho de que es la organización formal la que está descrita en el manual de utilización y que se transmite al comprador; y que la organización real,

la que permite a la empresa funcionar en el país vendedor, se mantiene muchas veces desconocida para el país comprador.

Puede resultar sorprendente el hecho de que, a pesar de las ventajas de la organización real, esta última no es la que se describe en el manual de utilización. De hecho, la organización prescrita altamente formalizada tiene un valor jurídico. Es la que permite atribuir a la falta de respeto de la organización formal, la causa de los posibles incidentes y de convertir así a la empresa compradora y a sus trabajadores en responsables del mal funcionamiento. Muchas veces, la organización formal es una ficción cómoda que no se puede utilizar a causa del estado del dispositivo, de la calidad de las materias primas y del volumen de la producción solicitada.

Otra razón más legítima para el mantenimiento de la organización formal de la que se conoce su carácter ficticio es que, para una misma tecnología, no hay una organización real sino varias, que varían de un establecimiento a otro, y en caso del trabajo a turnos, de un equipo de trabajadores a otro. En efecto, las competencias de los responsables, las de los trabajadores, las de los servicios (laboratorio, mantenimiento, etc...) varían de una empresa a otra, de un turno a otro. No se puede en efecto utilizar la misma organización con competencias diferentes. Cualquiera que sea la distancia entre organización formal y organización real, es una cuestión esencial descuidada en la literatura sobre la organización del trabajo. El AET lo ha puesto de manifiesto pero los ergónomos no pueden sustituir a los organizadores para formular las soluciones.

La *centralización* es definida en una unidad según el nivel al que pertenecen la autoridad o el poder formal de tomar decisiones irrevocables. El grado de control del que dispone un individuo sobre el proceso de toma de decisiones definitivas puede tomarse como medida de la descentralización. Las cinco etapas en este proceso son:

1. Reunir las informaciones para comunicarlas a la persona que ha de tomar la decisión a propósito de lo que puede hacerse.
2. Tratar e interpretar estas informaciones para presentar una opinión a la persona que ha de tomar la decisión a propósito de lo que debe hacerse.
3. Elegir lo que debería hacerse.
4. Autorizar lo que debe hacerse.
5. Ejecutar la decisión.

La toma de decisión está muy centralizada cuando la persona que decide controla todas estas etapas.

Hemos visto anteriormente tres tipos de centralización cuyos efectos y características son muy diferentes. En el caso de la destilería de Goñas, la directora centraliza todas las decisiones siguiendo el manual de utilización al pie de la letra, y el resultado es desfavorable debido al carácter específico del proceso continuo que exige una buena representación del funcionamiento del dispositivo para poder anticipar los incidentes, prevenirlos o tratarlos en su fase inicial. En Kinshasa, el ingeniero, jefe de la unidad, asegura en persona cada una de las etapas de la toma de decisiones, y obtiene el máximo grado de centralización a pesar de una organización formal que no le deja en principio otra tarea que la de ejecutar las decisiones de la planificación de la producción. Esta situación se hizo necesaria por la inercia de las personas encargadas de realizar las cuatro primeras etapas. Se obtuvieron unos resultados excelentes. Sin embargo, es fácil imaginar que la sustitución de un jefe tan inteligente por un ejecutivo de valor medio, no puede sino llevar a otra organización real más próxima a la organización prescrita. Cuando se analiza el funcionamiento de una organización, limitándose en particular a su grado de centralización, es necesario considerar el valor individual de las personas para juzgar el grado de generalidad de las observaciones. También se puede observar un grado muy alto de centralización en la fábrica de cerveza de Bangui. El envasador se fue convirtiendo poco a poco en el regulador del funcionamiento de toda la sección de producción mientras que formalmente su papel se limita a vigilar el buen funcionamiento de la máquina envasadora. La presión social de los compañeros de trabajo le llevó a este comportamiento que su inteligencia operativa le permitía realizar.

#### 4.2. Los grandes tipos de organización y sus variantes

Hasta una época que podemos situar hacia 1960, la literatura sobre la organización se proponía casi siempre recomendar o atacar de manera bastante unilateral tal o cual tipo de organización preconizada por un autor o una empresa de asesoría. Como veremos más adelante, se desarrolló a continuación un enfoque más dialéctico: el de la teoría de la contingencia, que nos parece muy fructífero en los PVDI donde la influencia del entorno resulta particularmente crítica.

El modelo dominante es, sin duda, la burocracia, cuyo autor fue Max Weber alrededor de 1900, aunque la mayor parte de sus obras se publicaran más tarde, después de su muerte (la traducción al

inglés de la *Teoría de la organización social económica* data de 1947, mientras que este libro se publicó en 1922 y retomaba trabajos anteriores). A veces se utiliza la expresión de «máquina burocrática» para subrayar el carácter impersonal «imparcial» de la concepción ideal o un tanto abstracta de Weber.

Quizá debemos recordar aquí los siete principios que caracterizan a la burocracia según Weber:

División del trabajo: el trabajo de cada persona se divide en tareas simples, rutinarias y bien definidas.

Una jerarquía bien definida. Una estructura formal a múltiples niveles que se manifiesta en una jerarquía de los roles garantiza que cada nivel se encuentra bajo el control de un nivel superior.

Fuerte formalización. La dependencia respecto de reglas y de procedimientos permite la uniformidad y regula el comportamiento de los empleados.

Naturaleza impersonal. Las sanciones se aplican de manera uniforme e impersonal para evitar la personalización del poder y el favoritismo.

Meritocracia. Las decisiones de selección y de promoción se basan en las cualificaciones técnicas, la competencia y los resultados de los candidatos.

Garantía de carrera. Se supone que los miembros de la organización seguirán toda su carrera dentro de la organización. A cambio de ello, se protege a los empleados contra el despido, incluso en caso de pérdida de la motivación (*burn out*) o del carácter obsoleto de sus funciones.

Separación absoluta entre la vida privada y la vida en la organización. El «muro de la vida privada» separa lo que pueda ocurrir en la vida privada de los miembros de la organización y su comportamiento en la organización, que debe ser estable.

Este «ideal» existía ya cuando Weber lo formalizó. Se elaboró durante el crecimiento de las grandes organizaciones, a lo largo del siglo XIX. Muy pronto, hombres de aguda inteligencia como Kafka, denunciarán el carácter inhumano y predecirán los excesos en el seno de las grandes dictaduras del siglo XX. A pesar de estas denuncias y de estos excesos, la burocracia es hoy día el modelo dominante. Podemos señalar que en muchas reivindicaciones sindicales contemporáneas, al menos cuatro de sus características se exigen con fuerza: la naturaleza impersonal de las sanciones, la meritocra-

cia, la carrera garantizada y la separación de trabajo y vida privada, incluso cuando algunas veces comisiones compuestas de representantes de la dirección y de sindicalistas se encargan de examinar casos particulares.

Se puede señalar, asimismo, que la organización burocrática está presente en todos los países industrializados y en una buena parte de los países en vías de desarrollo industrial, y que su existencia podría ser un criterio de progreso, al menos en lo que respecta a las cuatro características que acabamos de citar. Sin embargo, este «ideal burocrático» se opone frontalmente, como veremos más adelante, a las reglas de las sociedades tradicionales, donde dominan las relaciones personales, familiares y étnicas. Se trata, por tanto, de una cuestión central para la antropotecnología.

No podemos confundir, aunque su relación sea grande, la organización burocrática con la «Organización Científica del Trabajo» de F. W. Taylor (1911) que se desarrolló en la misma época que la burocracia, aunque la publicación del concepto y de los resultados no fue simultánea. La OCT no trata de la empresa, sino del trabajo mismo. Ésta tiene en común con la burocracia weberiana los tres primeros principios: división del trabajo, jerarquía bien definida y fuerte formalización, pero no incluye los otros cuatro principios que gozan del favor de los sindicatos, en particular, la garantía de carrera. Se prescinde muy fácilmente de la OC tayloriana como se constata en todos los países industriales. Por otra parte, de forma menos evidente, la naturaleza impersonal de las sanciones, la meritocracia y la separación entre vida privada y vida en la organización se respetan poco en la vida cotidiana de los talleres y las oficinas.

Las importantes investigaciones de psicología del trabajo, salidas del estudio Hawthorne sobre la Western Electric (mayo de 1949) al final de los años treinta, han llevado a una concepción radicalmente diferente de la organización del trabajo: la sociotécnica (Trist y Bamworth, 1951; Trist, 1981). Sin embargo, se observará que una organización burocrática de la empresa es totalmente compatible con una concepción sociotécnica del trabajo en una parte de la empresa. Se puede encontrar muchas veces en la misma empresa una organización muy rígida en las secciones de producción y una organización muy informal en los servicios de estudio y de investigación. Desde los años sesenta hemos constatado la aparición, en las empresas de automóviles (Volvo, Renault), de secciones de inspiración sociotécnica junto con secciones típicamente taylorianas. Estos dos tipos funcionan naturalmente en el seno de una misma

organización weberiana de la empresa, que valora estas dos formas de organización del trabajo desde el punto de vista de la cantidad y de la calidad del mismo.

Desde el punto de vista antropotecnológico, puede notarse que los efectos de las diversas formas de organización del trabajo son análogos en los diversos países donde se aplican. Por ejemplo, Aktouf (1986) compara dos fábricas de cerveza situadas una en Argelia y la otra en Canadá, y constata el mismo tipo de sufrimiento de los obreros relacionado con el tipo tayloriano de organización y a las muy duras relaciones de fuerza entre dirección y trabajadores. Por el contrario, Ketchum (1984), investigador americano que trabaja en Sudán en la mejora de un taller de mantenimiento de ferrocarriles, muestra que la aplicación de los conceptos sociotécnicos lleva a una transformación muy positiva, tanto desde el punto de vista de la empresa como del de los trabajadores. También son éstas las conclusiones de un investigador de Bangladesh (Khaleque, 1984) o de un investigador indio (De, 1984) que trabajan en sus países respectivos. No parece, por tanto, que existan determinantes antropotecnológicos para la organización del trabajo. Son las opciones tomadas por la dirección las que determinan el tipo de organización del trabajo empleado. En Brasil, como en el ejemplo doble de J. Abrahao, o en un PDI, la naturaleza del fenómeno a controlar (el efecto de las levaduras), la tecnología (proceso continuo) o la voluntad de desarrollar las competencias de los trabajadores, pueden ser contingencias determinantes que exigen una organización de tipo sociotécnico para asegurar el éxito de la empresa. Veremos que no es lo mismo para la organización de la empresa.

Si se dispone de una alternativa bien caracterizada a la organización del trabajo tayloriano, no sucede lo mismo para la organización weberiana de la empresa. Pueden faltar ciertos elementos importantes, como hemos visto anteriormente. Se trata de aquellos que garantizan la protección de los empleados contra la arbitrariedad patronal (protección contra el despido, carácter impersonal de las sanciones, meritocracia, separación de la vida profesional y de la vida privada). Por el contrario, las constricciones que pesan sobre los empleados: división del trabajo, fuerte jerarquía o fuerte formalización se presentan todavía en las grandes organizaciones como los medios esenciales para controlar la incertidumbre que es la preocupación esencial de los directivos de las administraciones de muchas empresas.

Esta opción predominante del modelo burocrático tiene muchos

inconvenientes: ausencia de flexibilidad en caso de situación difícil, pérdida de vista de las metas, convirtiéndose las reglas en un fin en sí mismas, aplicación de las mismas reglas en partes diferentes de la empresa que tienen finalidades diferentes (producción, comercial, estudios e investigaciones), aplicación ciega de las reglas a situaciones para las que no tienen sentido, alienación de los empleados, concentración del poder en la cúspide, o descontento de los clientes y usuarios. Los sistemas burocráticos poseen, en su más alto nivel, la complejidad, la formalización y la centralización antes descritas.

Es bien conocido cuánto abundan las pesadas organizaciones weberianas en los países PVDI. Su existencia es tanto más sorprendente cuanto que rara vez corresponden a la cultura nacional, y son pesadas y costosas en relación a lo que tienen que administrar que es muchas veces muy modesto. Sin embargo, los intereses de los que ocupan cargos en ellas pesan mucho en su mantenimiento. Por otra parte, el aumento continuo de las reglamentaciones internacionales, la burocratización mundial, no cesan de empujar en este sentido al conjunto de los países, incluidos aquellos cuyo tamaño y cuyos modestos ingresos difícilmente les permiten pagar las cargas que de ello se derivan.

Para muchos autores, el modelo burocrático está superado; va a morir debido a su ineptitud para responder a los cambios rápidos e inesperados, para administrar a las personas que tienen competencias y modos de acción muy diferentes, y finalmente y sobre todo, en razón del cambio profundo de actitud de los directivos de las empresas respecto de sus colaboradores. Más que a suprimir la burocracia, esto conduce a los directivos de las empresas a crear variantes de ella. Hemos visto ya anteriormente que la organización del trabajo tayloriano puede dar paso a la sociotécnica en la totalidad o en parte de la empresa, sin por ello poner en cuestión el carácter burocrático de ésta.

Las empresas muy grandes renuncian a veces a las estructuras piramidales burocráticas para adoptar la estructura en divisiones o incluso en conglomerados. En las estructuras en divisiones como General Motors, cada división produce una marca de coches, con unos comunes servicios generales de General Motors para todas las divisiones. Sucede que las divisiones de origen técnico-comercial se dividen a su vez en otras de orden nacional. Son estructuras del tipo de las que empleaba IBM antes de las recientes reformas donde tal país poseía una fábrica IBM especializada en uno de los dominios técnicos de IBM, o incluso en una de las partes de un tipo de pro-

ductos IBM. En los conglomerados, la historia de las fusiones industriales ha reunido bajo la misma dirección a empresas que tienen vocaciones muy diferentes: una o varias empresas de producción, un banco, una agencia de ingenieros asesores, etcétera. Estas organizaciones en divisiones y en conglomerados existen en todos los países, comprendidos los PVDI donde los capitales importantes se encuentran lo bastante concentrados para provocar este tipo de problema y de solución. Sin embargo, la mayoría de las veces son las multinacionales las que introducen en un PVDI uno o varios elementos de estas estructuras complejas. Sucede que la dirección local o nacional o las realidades técnicas y sociales de los PVDI, gozan de una gran autonomía en las empresas locales para lograr las metas de la dirección central (Jaeger, 1983). Veremos más adelante que la estructura en divisiones o en conglomerados es una de las principales herramientas de gestión de los conflictos de poder.

Se ha manifestado una importante forma de burocracia, la *burocracia profesional*, donde la formalización es sustituida por el uso de reglas aprendidas fuera de la empresa, a lo largo de los años de educación. Esto es así para las personas altamente cualificadas que difícilmente encuentran un lugar en una jerarquía rígida: médicos, juristas, psicólogos, investigadores, pero también obreros profesionales de alto nivel, técnicos comerciales que trabajan fuera de la empresa, pero de los cuales se espera que permanezcan fieles al «espíritu» de la casa, es decir, a las reglas que han interiorizado.

Es el caso de que los profesionales altamente cualificados y algunas otras personas menos cualificadas tienen una misión que cumplir en el seno de una organización más vasta o creando su propia organización. Se trata de organizar un congreso o una campaña electoral, de rodar una película, de lanzar un producto, de negociar y de realizar una transferencia de tecnología, etcétera. Se trata de lo que Robbins (1987) llama *la adhocracia*, que se caracteriza por una fuerte diferenciación horizontal, una diferenciación vertical débil y una formalización muy moderada, interiorizándose las reglas por parte de los profesionales; la centralización es también muy moderada y cada uno conoce su campo.

Ciertas formas de organización no son burocráticas, pero conciben a pequeñas empresas o a empresas en su fase inicial donde el creador reúne un «equipo» y donde él es competente en el campo de todos y cada uno de ellos. Es la estructura simple. Al desarrollo de una empresa de este tipo sigue muchas veces una fase crítica en la que el fundador rechaza la burocracia, y es superado por los

problemas, o bien la acepta, pero está menos dotado para dirigirla que al modesto equipo inicial.

Los *grupos ad-hoc* no tienen por qué utilizar las formas antiguas; su meta es la creatividad. Pero son muy conflictivos por naturaleza, tanto más cuanto que el sistema matricial que subyace a esta organización hace depender a las personas del jefe de equipo durante la operación, pero a largo plazo, la carrera de cada uno de los miembros del «comando» depende de su servicio, empresa o grupo profesional de origen.

Se ve que no existe una alternativa muy viable a la organización burocrática de las empresas, salvo cuando éstas son pequeñas o todavía pequeñas. Pero la organización burocrática puede ser más o menos compleja, formalista y centralizada. Puede admitir formas muy diversas de organización del trabajo, de la cadena a la gestión de problemas particulares por grupos «ad-hoc» (*task forces*). Esta opción de formas precisas de organización de la empresa y del trabajo condiciona en gran medida el éxito de la empresa, en particular en el momento de una transferencia de tecnología. Muchos autores han intentado formular las reglas de esta opción. Para unos, la situación, el entorno y las condiciones particulares en las que el sistema técnico debe funcionar, representan un papel determinante; para otros, lo decisivo son los juegos de poder; otros piensan que uno de los papeles esenciales del poder del empresario es el de modificar el entorno por medio de una acción exterior a la empresa y, finalmente, nosotros veremos en qué medida los factores antropológicos pueden ser tenidos en cuenta de manera fructífera.

## 5. La teoría de la contingencia y las empresas de los PVDI

En 1947, Herbert Simon mostraba la necesidad de precisar las condiciones en las que los principios de organización entonces en vigor tenían que resolver sus contradicciones. La mayor parte de los trabajos que responden a esta denominación se publicaron veinte años más tarde. Tuvieron en cuenta el tipo de tecnología, la variabilidad de las actividades, el tamaño de la empresa, el entorno económico e industrial y su variabilidad, a todo lo cual se pueden añadir las condiciones creadas por las políticas gubernamentales. Esta parte de nuestra reflexión debe mucho al excepcional libro de Robbins (1983).

### 5.1. El tipo de tecnología

J. Woodward (1965) muestra que la producción artesanal, la producción en masa y el proceso continuo tienen relaciones diferentes con las tres grandes variables descritas más arriba (complejidad, formalización, centralización). Para Woodward, la producción en masa tiende a responder siempre a la concepción tayloriana: complejidad, formalización y centralización fuertes, mientras que la producción artesanal y los procesos continuos tienden a un tipo opuesto de organización del trabajo, como lo muestran varios ejemplos descritos más arriba (destilerías de J. Abrahao, fábrica de mezcla de aceites de Langa).

Se sabe que la producción en masa tiene una gran tendencia a seguir las recomendaciones de Woodward, incluido el campo administrativo, después de la fase de informatización venida después de los trabajos de este autor. Sin embargo, importantes excepciones pueden poner en duda el carácter universal de esas recomendaciones. La producción en masa por excelencia, la de automóviles, ha conocido y conoce grandes éxitos en las factorías de tipo sociotécnico. Por otra parte, la automatización y la robotización han transformado la naturaleza de la producción en masa allí donde se las utiliza. Se puede hablar de procesos semicontinuos donde las tareas de vigilancia y mantenimiento son esenciales, y no pueden ser objeto de una organización muy formalizada, siendo necesaria la toma de decisiones a un nivel elevado de la jerarquía, acercándose así a la situación observada en los procesos continuos (Castillo, 1991).

Se puede añadir poco que sea de interés a la organización de la producción artesanal que concierne a menudo a pequeñas empresas donde predominan las formas simples de organización. Pero la reflexión sobre la organización artesanal se vuelve esencial si se quieren estudiar los servicios de mantenimiento y de reparación tan importantes para el éxito de la empresa, como sectores de tipo artesanal. Muy a menudo, incluso en las grandes empresas de los PDI, la actividad de mantenimiento y reparación, que es el cometido de profesionales muy cualificados, no es objeto de un análisis detallado, de tal manera que se hace difícil de transferir esta parte de la organización. En otros casos, el manual de mantenimiento remitido al comprador no tiene más que una escasa relación con lo que este último hará, ya que el coste de las piezas de recambio es tan elevado que requiere unas operaciones de sustitución muchas veces impor-

tantes. Hemos visto igualmente (Ketchum, 1984) que el funcionamiento de un taller de reparación de vagones de ferrocarril en Sudán favorecía una organización de tipo sociotécnico.

### 5.2. Variabilidad de las actividades

Perrow (1967) considera la variabilidad de las actividades como un poderoso elemento de contingencia que es necesario tener en cuenta para organizar el trabajo y la empresa. La variabilidad de las tareas se puede medir evaluando el número de excepciones en el funcionamiento habitual. Otro elemento importante está constituido por el grado de dificultad que encuentra el trabajador para diagnosticar las variaciones. ¿Es suficiente el conocimiento de reglas formalizables, o hace falta necesariamente recurrir a la experiencia? Perrow propone, por otra parte, aplicar esta reflexión no solamente a las actividades de producción, sino también a las actividades terciarias. Recuerda a las tecnologías del saber más que a su aspecto particular, las tecnologías de producción. En esto se acerca a las perspectivas del AET que otorgan un lugar importante al análisis de las actividades cognitivas. Finalmente Perrow cruza las dos variables que ha deducido y aconseja una organización rígida y formalizada cuando las tareas varían poco y el diagnóstico de las causas de las variaciones raras sea fácil. Por el contrario, sugiere una organización muy flexible cuando las variaciones de la tarea son frecuentes y demandan a menudo mucha experiencia para que pueda ser resuelta.

Estas consideraciones tienen un gran interés general para la ergonomía francófona que durante mucho tiempo se ha propuesto mostrar que las tareas aparentemente más monótonas y más estrictamente organizadas exigían una adaptación permanente de los trabajadores a las variaciones de las máquinas y de los suministros. Por esta razón, los ergónomos solían aconsejar una organización menos rígida para permitir que los trabajadores respondieran a estas variaciones. Se puede caracterizar en general el sistema técnico y el puesto de trabajo transferido en un PVDI por una variabilidad mayor que en el país de origen, debido a la degradación más o menos marcada del sistema técnico, de la conformidad más o menos grande de las materias primas, de la adecuación más o menos buena de los suministros (agua, electricidad, comunicaciones) y de los servicios. Estas variaciones son muchas veces inesperadas y difíciles de diagnosticar, de tal manera que se puede situar sin temor al sistema transferido

más cerca del polo de «no rutina» de Perrow que el mismo sistema instalado en el país vendedor.

### 5.3. El entorno económico e industrial

Burns y Stalker (1961) consideran que el entorno tiene un papel esencial a la hora de determinar la organización de la empresa. El entorno varía con la coyuntura en los países industriales. En general, en los países industriales el entorno es estable a pesar del carácter cíclico de la economía liberal: los mercados son grandes y estables, la política internacional, en particular la económica, es coherente y las relaciones sociales evolucionan lentamente. En este caso, las estructuras rígidas de Weber funcionan bien. Veremos más adelante los esfuerzos considerables que hacen los patrones de la empresa para reducir la inestabilidad y el carácter imprevisible del entorno. Las crisis económicas son muchas veces favorecidas por la espera o el temor de cambios políticos que pueden influir en la estabilidad del entorno económico, comercial y financiero.

En los PVDI, las empresas que trabajan para el mercado interior están en una situación similar, pero las que trabajan para la exportación sufren el contragolpe de los cambios o de las conmociones de la economía mundial sobre los que no tienen ningún control. La reducción de la actividad económica mundial se traduce muchas veces en los PVDI en la «repatriación» de ciertas producciones hacia los PDI y por una concurrencia creciente del PDI que intentan vender sus productos a cualquier precio. El entorno económico es pues, de manera muy general, más inestable en los PVDI que en los PDI. Es también menos previsible, ya que los dirigentes de los PVDI no participan en las grandes decisiones económicas mundiales y están peor informados sobre los acontecimientos en preparación. La organización de las empresas exportadoras de los PVDI debería por tanto tener la flexibilidad y la capacidad de iniciativa que requiere el carácter inestable e imprevisible del entorno, pero debe notarse que se trata de la forma de organización que requiere más competencias a todos los niveles. Señalaremos que es esta estructura flexible la que ha sido adoptada en la destilería de Ribeiro Preto descrita por Abrahao y en la fábrica de mezclas de aceites de Kinshasa estudiada por Langa.



#### 5.4. La variabilidad del entorno

La variabilidad ha sido estudiada más en particular por Lawrence y Lorsch (1967) que distinguen:

- la frecuencia de los cambios
- la calidad de la información sobre los cambios
- la rapidez en el intercambio de información.

Estos autores subrayan también un hecho esencial: cada parte de la empresa tiene un entorno diferenciado. Para el servicio comercial, el entorno está constituido por el mercado que es a menudo una perspectiva a muy corto plazo (para la industria del vestido, efecto de la moda en un país comprador alejado). La producción tiene por entorno a la evolución técnico-económica cuyo efecto ya hemos visto a propósito de los cambios de las estrategias del material de producción en la acería colombiana considerada más arriba. Finalmente, la investigación y el desarrollo están ligados a la coyuntura científica. Un error sobre la naturaleza del entorno pertinente puede costar muy caro. De esta manera, un puerto del África Negra donde el tráfico es bastante débil se encuentra provisto de una gran grúa pórtica que requiere un sistema regulador de alta tecnología para el que el país no dispone ni de piezas de recambio necesarias, ni del personal competente, ni del suministro de electricidad estable indispensable para la seguridad de su funcionamiento. Este error es particularmente evidente, pero de forma general, tanto en PVDI como en PDI, la pertinencia del análisis debe tener en cuenta el entorno propio a cada actividad de la empresa considerada.

#### 5.5. Las competencias disponibles

La abundancia y la calidad de las competencias disponibles es, a nuestro juicio, una dimensión esencial del entorno de la empresa en PVDI. Las competencias del personal y la estabilidad de éste son un elemento esencial de la estrategia organizativa de la empresa. De manera bastante sorprendente, este tema no está presente en la literatura angloamericana, mientras que está bastante presente en Francia. En los PVDI, es muy importante reflexionar sobre las relaciones entre organización y competencias, subrayando de entrada que las

situaciones son muy diferentes según el país, la región y la rama industrial.

El primer factor de diversidad es probablemente relativo al nivel jerárquico. Los obreros de la fábrica de papel de Kasserine estudiada por Sagar (1989) son muy estables. Proporcionarles trabajo era por otra parte uno de los fines de la implantación de la fábrica de papel en esta región desértica, pero resulta difícil retener a los directivos en esta empresa situada en una región austera. La rotación del personal superior alcanza en ella el 100 % anual. Sucede lo mismo en los numerosos países donde el número de directivos con una formación de nivel superior es insuficiente todavía. En estas condiciones, nunca llega a adquirirse la competencia tecnicosocial ligada a la práctica en la empresa, debido a la corta antigüedad que alcanzan los mandos. Estas competencias prácticas (*latent skills* [competencias latentes]) son difíciles de describir y de transmitir y pasan, en este caso, a ser propias de los trabajadores del dominio inferior, lo cual constituye una fuente de conflictos entre los mandos diplomados y los trabajadores competentes (Madi, 1992).

A lo largo de los quince últimos años, un factor importante de fuga del personal cualificado y competente ha sido la contratación masiva por parte de los países petroleros de Oriente Medio que disponían de medios financieros importantes, y que ofrecían salarios muy altos, pero no disponían entre sus propios ciudadanos de personal formado y dispuesto a dedicarse a la producción. Entre los países afectados por este fenómeno de evasión, podemos destacar Túnez, Egipto y las Filipinas.

Ya sea que el personal competente esté afectado de falta de formación y de práctica o que desaparezcan por esta nueva «huida de cerebros», la empresa puede adoptar tres actitudes desde el punto de vista organizativo. Puede, como en la fábrica de fosfatos africana, negar la existencia de competencias en los trabajadores y atribuirles los resultados de los errores de la dirección. Esta actitud que lleva al despido de personas competentes es más frecuente de lo que se puede imaginar, incluso en PDI. Otra actitud ilustrada por la destilería del Goñas consiste en contratar a personas cualificadas, considerándose como competentes a algunas de ellas por contar con experiencia, y otras porque disponen de un buen nivel de formación general y de las que se espera que adquieran la competencia en breve espacio de tiempo. Sin embargo, para mayor seguridad, la organización elegida es la más compleja, la más formal y la más centralizada posible, la más conforme con el manual de utilización. En

estas condiciones, uno se engañará necesariamente ya que la organización tayloriana constituye un obstáculo formidable para la adquisición de competencias; esto era querido así por Taylor que deseaba que «los trabajadores hicieran lo que se les dijera y nada más».

Finalmente, la tercera actitud consiste en optar por una «organización cualificadora» en la que la importancia de la red de comunicaciones, de los intercambios verbales y de las explicaciones a propósito de los incidentes permiten el progreso de todos. Se trata del método elegido en la destilería de Ribeiro Preto. Ésta es probablemente la razón principal por la que esta destilería, técnicamente idéntica a la del Goias, produce el 50 % más de alcohol.

La investigación realizada por Neri dos Santos (1985) trata sobre los controladores de una sala de control del tráfico de una línea de metro en Río de Janeiro. Gracias a una muy precisa técnica de medida de los movimientos de los ojos de los trabajadores, y por medio del análisis de sus comunicaciones con los conductores de tren en caso de problemas, el autor muestra que el modo de exploración de los datos que aparecen en el puesto de control es idéntico en Río y en París, a poco que estos trabajadores sean antiguos conductores de trenes de metro. Pero M. dos Santos muestra también que el modo de exploración difiere para un mismo país según la experiencia anterior en la conducción de trenes. Ahora bien, los parisinos eran empleados estables de su compañía y seguían un currículum completo que incluía la conducción de trenes antes de pasar a la actividad de control. Los cariocas eran contratados a un nivel más alto y la mayoría de las veces se les dispensaba de la fase de conducción de trenes, para poder darles acceso rápidamente al grado superior y evitar que se marcharan hacia otros empleos de control de la conducción, mejor remunerados en el exterior de la compañía de metro.

Podemos sacar varias lecciones de este ejemplo. Señalaremos en primer lugar que la adquisición de competencias en situación de trabajo es una necesidad ineludible y que esta adquisición no se hace solamente en el puesto que se ocupa, sino también en los puestos anteriores. Observamos asimismo que la contratación a un alto nivel no es siempre una buena solución, ya que ésta no da la experiencia de las situaciones reales, es decir, una buena representación de éstas. Recordemos que el extraordinario obrero envasador de Bangui era analfabeto. Finalmente, se ve cuánto influyen la situación social circundante y la estrategia de la empresa respecto a ella, en la estabilidad del personal y por lo tanto sobre la adquisición de competencias. Si fuera necesario aportar una prueba, podemos in-

dicar que, después de la investigación de Neri dos Santos, los salarios de los conductores de metro de Río se mejoraron y éstos se han hecho más estables... y más competentes.

¿Debemos sacar de estos ejemplos la conclusión de que la enseñanza y la formación organizadas son inútiles, y que solamente la organización cualificante puede responder a todo? Nada de eso. Muchas empresas desempeñan una labor determinante para crear y financiar escuelas técnicas, e incluso escuelas de ingeniería. En los PDI, estas iniciativas se remontan a un siglo y medio atrás, y continúan hoy. La cuestión que queda por resolver es la del paso de la cualificación general a la de la adquisición de competencias operativas. El hecho de que la escuela se sitúe en la empresa e incluya lecciones importantes en la situación real de trabajo, resulta ciertamente muy eficaz para la adquisición de competencias operativas. Señalaremos que la empresa «competente» de los Teléfonos Filipinos descrita por Rubio (1990) creó de manera progresiva programas e incluso un centro de formación para cada una de las tecnologías que utiliza. Recordemos que el rico tejido social e industrial filipino facilitaba esta actividad. Cabe por ello menos optimismo para los países donde el tejido es menos rico. Podemos señalar que, después del desastroso despido de los trabajadores de la empresa química africana, la gravedad de la situación ha sido atenuada un poco gracias a la contratación de alumnos del Instituto Universitario de Tecnología del país, que se han adaptado bastante rápidamente a la difícil labor de los trabajadores de proceso continuo. Entre el IUT y el trabajo, han pasado por el centro de formación de la empresa, pero con un aprovechamiento discutible. En efecto, la formación en este centro no tuvo en cuenta el severo estado de degradación del sistema. Al salir del centro, quedaba por hacer la adaptación al estado real del dispositivo técnico. Debemos reconocer que es difícil hacer oficial este estado de degradación haciendo de él una materia de enseñanza, pero no se puede dejar sin más a los empleados primerizos situados en un nivel bajo con la responsabilidad del ajuste necesario a unas condiciones reales muy diferentes de las condiciones teóricas.

### 5.6. Una posición extrema: la teoría ecológica

En 1977, Hannan y Freeman desarrollan un punto de vista ecológico de las organizaciones. Basándose en estudios estadísticos piensan

que cualquiera que sean los esfuerzos de las empresas por adoptar la mejor estrategia y la mejor organización, su suerte viene determinada por factores más poderosos del entorno, al igual que una población animal no sobrevive a una sequía extrema o a fuertes inundaciones. Así las pequeñas tiendas de alimentación no pueden resistir el desarrollo de los supermercados, y los pequeños empresarios no pueden resistir la subida de los tipos de interés.

Una forma menos desalentadora de la teoría ecológica es que el medio ambiente impone, brutalmente a veces, una forma precisa de organización de la empresa que conviene a la situación. Las empresas que gozan de este tipo de organización muy bien adaptada sobreviven, así como las que transformaron su organización interna bastante rápidamente en función de las circunstancias. El interés de este enfoque es que estudia también las empresas que no tienen éxito y desaparecen. Este enfoque se muestra muy útil en nuestra época, caracterizada por cambios brutales impuestos por los organismos financieros internacionales (FMI) o decididos por los gobiernos para «liberalizar» la economía. Estos dos factores principales de cambio en el entorno conciernen tanto a los PVDI como a los antiguos países de economía planificada, algunos de los cuales resultan ser también PVDI.

Podemos señalar de pasada que la expresión «tercer mundo», que suponía la existencia de un «primer mundo» viviendo con economía liberal y de un «segundo mundo» viviendo con economía planificada, pierde toda significación debido a los acontecimientos recientes que han supuesto la reducción brutal del segundo mundo. En este texto, no hemos empleado pues la expresión «tercer mundo», que nos parece obsoleta.

La llegada brutal de numerosas empresas extranjeras a la economía mundial plantea problemas serios a las empresas existentes. En efecto, las grandes y medianas empresas se suelen organizar según un modelo weberiano (formalización, centralización y complejidad fuertes) en los países de economía protegida. Ahora bien, en la economía liberal, caracterizada por la complejidad del entorno y por su carácter imprevisible, las mejores organizaciones están poco centralizadas, poco formalizadas y sus diferentes partes tienen que ser capaces de responder sin demasiada complejidad a las variaciones de su propio entorno.

Estos cambios contemporáneos del entorno exigen por tanto transformaciones considerables en la organización de las empresas en los países cuya economía se encontraba protegida. Estas trans-

formaciones no resultan fáciles, habida cuenta de los hábitos de la patronal, de las exigencias de estabilidad de los asalariados y de la frecuente debilidad de los recursos en personas a las que se requieren nuevas competencias. Estas conmociones requieren antes que nada tiempo.

### 5.7. *El rechazo de la teoría de la contingencia. El papel del poder*

La racionalidad de las opciones organizativas no se puede demostrar en los EE UU más que en la mitad de los casos cuando sólo se consideran la tecnología y el entorno de la empresa. Crozier (1964), Child (1972) y Pugh (1973) muestran que los puntos de vista particulares de los que poseen el poder desempeñan un papel determinante en las opciones organizativas, ya se trate de elegir la tecnología, de determinar el modo de respuesta al entorno o de modificar activamente el entorno. La existencia de decisiones ligadas a los intereses de los que tienen el poder se denuncia a menudo como propio de países en vías de desarrollo industrial. No resulta equivocado insistir en este aspecto de las decisiones organizativas, pero sería un grave error de perspectiva limitar a los PVDI una tal relación de poder. Se trata de un fenómeno general cuya importancia varía de un país a otro y de una empresa a otra.

El juego de poder es posible ya que hemos visto más arriba que las recomendaciones organizativas son a veces contradictorias. Por ejemplo, es frecuente que, en una empresa de PVDI, una cierta degradación del sistema técnico coexista con una insuficiencia del personal competente disponible. La degradación del sistema técnico sugiere una organización descentralizada y poco formalizada, habida cuenta de las variaciones de funcionamiento de dicho sistema. Pero la debilidad de las competencias puede incitar por el contrario a elegir una organización muy formalizada con la esperanza de reducir los errores. Hemos visto que la solución parece estar en una organización descentralizada y poco formalizada, pero orientada hacia la formación y la adquisición de competencias gracias, en particular, a la constitución de grupos de trabajo. Pero como ha mostrado Madi (1992), estos grupos de trabajo constituidos alrededor de una competencia colectiva que han adquirido, tienen tendencia a no reconocer más que al jefe de su grupito (en este caso, el trabajador encargado de los pedidos centrales de una cementera argelina) y a

rechazar la autoridad de los ingenieros que no conocen el tipo de problema a resolver y las soluciones eficaces. La formación escolar de los ingenieros, su frecuente rotación, hace difíciles los intercambios con los trabajadores, tanto más cuanto que el lenguaje de los trabajadores revela un vocabulario árabe que ellos han creado y el lenguaje de los ingenieros es el de sus libros, escritos a menudo en una lengua extranjera. Este conflicto de poder al nivel de la fábrica es un conflicto de punto de vista (lógica de concepción y lógica de utilización, por seguir las expresiones de Richard), de categoría social y de pertenencia cultural. Se encuentra este tipo de conflictos a todos los niveles de la empresa con dimensiones análogas. Por ejemplo, en la empresa zaireña estudiada por Langa (1993), la organización de la unidad sufre una anomalía: el alejamiento del servicio de mantenimiento con respecto a la producción. De hecho, haría falta encontrar un puesto para un expatriado bastante incompetente de tal manera que no estuviera bajo las órdenes de un zaireño. En la fábrica de tratamiento de fosfatos estudiada por Aw (1993), una gran parte de las dificultades tenía su origen en las diferencias de punto de vista de los tres grupos dirigentes de orígenes étnicos diferentes: africanos, europeos y magrebíes. Ya hemos visto que la directora de la destilería del Goías tenía como título principal el de ser miembro de la familia propietaria.

Se puede pensar que los conflictos de poder son propios de los PVDI, en los aspectos étnicos de estos países. De hecho, muchas anomalías de la organización en los PDI dependen de solidaridades de naturaleza antropológica. Los directivos salidos de tal escuela de ingenieros en Francia, de tal escuela universitaria famosa de los Estados Unidos o en Gran Bretaña tienen vocación para esperar muy rápidamente un puesto de dirección, incluso si su eficacia resulta decepcionante.

Otros conflictos de poder importantes están relacionados con las actividades que ejercen los socios y con las condiciones de éxito de estas actividades. Los responsables de producción desean que les protejan de cualquier variación exterior, y quieren una organización formalizada y centralizada; pero los responsables comerciales desean responder lo más rápidamente y lo más eficazmente posible a las variaciones del mercado, sobre todo si la coyuntura es desfavorable. Los responsables sindicales tienen tendencia a desear lo mismo que los responsables de fabricación, una estructura rígida y explícita que puedan llegar a conocer bien y por relación a la cual puedan situarse con el fin de evitar las decisiones que afectan a los trabajadores

como los despidos y los cierres de fábrica y de taller. Según los períodos de la historia de la empresa, se van a crear diversas alianzas en la misma con el fin de controlar el poder. En los períodos de crecimiento de la empresa, se trata de producir al máximo, los directivos de la producción y los sindicatos pueden aliarse objetivamente a pesar de sus conflictos para aumentar la producción, hacer subir los salarios y las ventajas sociales por parte de los productores y evitar las huelgas gracias a una estructura centralizada y formalizada que habrán negociado más o menos conjuntamente. Por el contrario, en los períodos económicos difíciles en que domina el mercado, son los financieros, los contables y los comerciales, cuya alianza puede dominar para crear una estructura descentralizada capaz de responder a las necesidades del mercado. Sin embargo, se trata entonces de alianzas de alguna forma positivas, ya que suelen tener en cuenta la contingencia incluso si ellas sirven a ciertos intereses. Sucede asimismo que las alianzas multiformes que tienen en cuenta los lazos entre grupos étnicos, entre categorías sociales y entre los miembros de los diversos sectores de la empresa acaban en soluciones organizativas desastrosas que llevan a la empresa a dificultades financieras, a la parálisis de la producción y a una respuesta que no se ajusta a las necesidades: a despidos masivos. Estos resultados desastrosos desde el punto de vista financiero, comercial y social pueden conducir a la empresa a la quiebra, a menos que otro aspecto del poder pueda evitar los efectos de malas decisiones organizativas gracias a modificaciones favorables del entorno.

### 5.8. La acción del poder sobre lo que se puede cambiar

Es habitual invocar a la corrupción como fuente principal del mal funcionamiento del sistema económico de los PVDI. Lo menos que puede decirse es que los PVDI no son los únicos en los que pueden observarse prácticas dudosas de modificación del entorno.

Citaremos aquí un pasaje de un libro de texto muy conocido en las universidades americanas y escrito por S. P. Robbins (1987), profesor en San Diego State University (los comentarios de A. W. están entre corchetes).

Durante estos últimos meses, una gran empresa aeroespacial especializada en la producción de motores destinados a la Defensa: 1. ha firmado un contrato con una compañía metalúrgica para los suministros de aluminio y

de titanio necesarios para 6 meses, a un precio fijo; 2. ha ofrecido 375 000 000 dólares por la compra de componentes electrónicos a un fabricante; 3. ha contratado a un antiguo dirigente del Pentágono [Ministerio de Defensa Americano] para ocupar un puesto importante en el Departamento de Ventas; 4. ha hecho una contribución de 50 000 dólares a un comité político de acción [PAC, Political Action Committee] que realizó un trabajo de *lobby* cerca del Congreso [Parlamento americano] para mantener los gastos elevados en armamento. [El «*lobbying*» es una expresión americana que suele traducirse por: acciones de grupos de presión organizadas, formalmente reconocidos y destinados a actuar sobre la Administración y el Congreso de EE UU, para defender el punto de vista y los intereses de una empresa, de un grupo de empresas, de un grupo social, de un país extranjero, etcétera]. El *lobbying* —utilización de la influencia para obtener resultados favorables— es una práctica muy general utilizada por las organizaciones para mejorar su entorno. Los años ochenta han visto un marcado aumento del uso de PAC como vehículo de *lobbying*. Los PAC son una fuente importante de fondos para los candidatos a las elecciones. Las organizaciones que piden ventajas particulares pueden hacer llegar dinero a través de los PAC a los candidatos que hayan apoyado sus intereses.

En ciertos PDI las dos últimas prácticas de la compañía aeroespacial son consideradas como fraudulentas y calificadas como delitos de corrupción y de tráfico de influencias, o más en general, de corrupción administrativa y política, pero de forma más o menos evidente, más o menos legal, estas prácticas son corrientes en todos los PDI.

De hecho, dentro de ciertos límites, esta relación fuerte entre la empresa y su entorno son inevitables, ya que es precisamente del éxito de sus empresas de donde tanto la colectividad como el Estado y sus agencias tomen acciones favorables a las empresas. Invertir fondos públicos para crear o mejorar una carretera indispensable para una empresa (destilería del Goías), financiar una central de producción de electricidad para evitar cortes desastrosos de electricidad, poner barreras aduaneras para favorecer el desarrollo de una industria nacional todavía frágil (industria informática de Brasil) o crear un centro de aprendizaje adaptado a las empresas de la región son iniciativas que favorecen mucho una actividad industrial, e incluso a una empresa determinada, ya que estas iniciativas permiten a la empresa funcionar en buenas condiciones sin tener que financiar ellas mismas la carretera, la producción de electricidad o la escuela de aprendizaje, y sin ser víctima de una guerra de precios que los importadores pueden llegar a convertirse en un *dumping*.

Si la economía planificada afirma la unidad de lo económico y lo político, la economía liberal supone que la empresa es independiente de lo político, lo cual es naturalmente inexacto, habida cuenta del papel considerable del Estado y las organizaciones públicas en general en la constitución del tejido social descrito por Rubio (1990), en la financiación de las infraestructuras industriales, en la reglamentación, en la actividad comercial, debido a la importancia de los gastos públicos en la vida económica. La frontera imprecisa y variable que separa lo que está permitido de lo que no lo está en el vasto campo donde se entrelazan intereses económicos y decisiones políticas, permite formular los juicios éticos más dispares, sobre todo cuando se trata de países extranjeros cuyo funcionamiento exacto no se conoce bien.

La clarificación de las relaciones entre economía y política y su codificación son siempre deseables, ya que de otro modo la perversidad de las relaciones puede llevar a falsear el juego económico y social de manera determinante. Sin embargo, no es necesario emitir juicios negativos ni sobre todo desanimarse cuando se comprueban en un PVDI hechos que se pueden considerar como corrupción, sobre todo si uno pertenece a un PVDI. Las infracciones a la ética no se sitúan de un país a otro en los mismos lugares de las relaciones político-económicas. La historia política, así como la historia económica y la ética tradicional se combinan de modos diversos según las épocas. Uno puede escandalizarse con razón del enriquecimiento escandaloso de ciertos dirigentes de un PVDI olvidando que, hace un siglo, el ejercicio de los grandes cargos políticos en Europa iba acompañado muchas veces de un enriquecimiento a veces enorme ¡y de la adquisición de prestigiosos títulos de nobleza! Esta consideración aconseja evitar los juicios rápidos y ligeros, pero no pretende atenuar la urgencia de las reformas que atajen las situaciones observadas en ciertos PVDI.

## 6. Antropología y organización

Puede resultar sorprendente que en un texto que se sitúa en el marco de la antropotecnología no hayamos abordado hasta ahora más que de forma marginal los aspectos etnológicos de nuestra problemática. Nuestro punto de vista es que los determinantes de las organizaciones son de tres órdenes: técnico, socioeconómico y etnológico. Se-

gún este modo de pensar, sería un error atribuir las dificultades de industrialización de tal país o tal otro simplemente a sus características étnicas, incluso raciales, cuando las explicaciones pseudoetnológicas se aplican no sólo a un país sino a todo o a parte de un continente. El punto de vista puramente etnológico es, de hecho, el de los miembros de los PDI que intentan extender sus empresas en los PVDI. No tienen en cuenta el desarrollo industrial del país ni el éxito de una empresa del país, simplemente el éxito en este país de una sucursal de su empresa multinacional.

### 6.1. Una tipología simplificadora

Este tipo de preocupaciones ha dado lugar, en particular, a la extraña tipología desarrollada por Hofstede (1980) para esclarecer la política de IBM. Hofstede considera que existen cuatro dimensiones principales que caracterizan la cultura de todos los países: distancias de poder, individualismo, masculinidad-feminidad y lucha contra la incertidumbre. Hofstede ha estudiado a los empleados indígenas de IBM en la mayoría de los PDI y en los más industrializados de los PVDI (Países Recientemente Industrializados, New Industrialized Countries, NPI de McNamara). Se trata naturalmente de una población particular debido a su pertenencia a IBM en relación a la población constituida por el conjunto de los asalariados de cada uno de los países.

A pesar de todo, Hofstede lleva a cabo agrupamientos que confirman los lugares comunes en materia cultural. En los países que pertenecen a las culturas del norte de Europa, se observan débiles distancias de poder, una débil tendencia a evitar la incertidumbre y un fuerte individualismo. Pero la dimensión masculinidad-feminidad los separa en dos grupos. Los países «nórdicos» (Dinamarca, Finlandia, Noruega, Países Bajos, Suecia) son «femeninos», los países angloamericanos (África del Sur, Australia, Canadá, Estados Unidos, Gran Bretaña, Irlanda, Nueva Zelanda) son «masculinos». A modo de ejemplo, comentaremos con algún detalle la dimensión «masculino-femenino» del estudio. Para Hofstede, la cultura «masculina» se caracteriza por su autoritarismo, el gusto por adquirir dinero y bienes y la despreocupación por los demás, mientras que la cultura «femenina» tiene características opuestas. Como se ve, la dimensión masculinidad-feminidad es cuando menos heterogénea. De hecho, se puede ser desinteresado y autoritario o preo-

cuparse por los demás y no descuidar los propios intereses. La otra observación más importante que puede hacerse es relativa a la heterogeneidad de los países estudiados. ¿Qué parte de la población surafricana se ha estudiado, los blancos y/o los negros? ¿En Canadá, los quebequeses tienen los mismos valores que los anglófonos? En Estados Unidos, las grandes minorías negra e hispana —por no hablar de las otras— ¿tienen la misma cultura que los WASP (*White Anglo-Saxon Protestants*, los blancos anglosajones protestantes)? De manera más general, ¿no existen diferencias bastante grandes dentro de un mismo país entre clases sociales? Debemos plantearnos estas cuestiones tanto más cuanto que, extrañamente, dos países muy diferentes de los países angloamericanos, la India y Filipinas, están situados entre los países de fuerte masculinidad y débil lucha contra la incertidumbre.

Una observación más permite limitar el alcance cultural del estudio de Hofstede. Los PVDI tienen características análogas en la investigación de este autor: fuerte distancia jerárquica, fuerte colectivismo, fuerte lucha contra la incertidumbre (con la excepción de la India, Hong-Kong, Filipinas y Singapur). No están separados más que por el concepto heterogéneo de masculinidad. De hecho, son las características socioeconómicas de los PVDI las que producen una actitud común entre países tan diferentes culturalmente como Colombia, Pakistán y Tailandia.

Nos hemos detenido para comentar con cierta extensión el trabajo de Hofstede porque es el que todavía domina la representación que muchos expertos en organización de los PDI se hacen de la cultura de los PVDI a pesar de los fracasos en la aplicación de estas nociones a la política de un país concreto (véase, por ejemplo, Bourgoin, 1984).

Más teóricamente, la representación de la dinámica cultural e industrial de un país difícilmente puede venir dada por la combinación de cuatro variables. Incluso sin ser estructuralista, puede considerarse a un país como una realidad compleja que solamente una metodología multidisciplinaria puede hacer aparecer. Vamos a intentar mostrar lo que ciertas monografías ponen de manifiesto al describir la cultura de un país y los tipos de organizaciones que esta cultura ha producido.

## 6.2. La aportación de las investigaciones antropológicas

En un ensayo sobre la antropotecnología, donde la organización de la empresa y del trabajo se perciben como un puente entre el sistema técnico y la sociedad, una parte importante del texto debería tratar sobre las relaciones entre la antropología cultural y la organización. Por otra parte, mantenemos el punto de vista inicial según el cual no se trata de crear islas antropotecnológicas, ni de aconsejar a los directivos de una empresa multinacional sobre las adaptaciones que la organización debe sufrir de un país a otro. Nuestro propósito es, en efecto, el de explorar las mejores formas de organización que una empresa importadora puede crear en función de las características de la sociedad de la que ha surgido esta empresa. Hemos visto que las reflexiones teóricas de las que actualmente disponemos para analizar los factores que afectan a las organizaciones aportan muchas indicaciones si se tiene en cuenta de manera realista la situación de la empresa: el estado real de su tecnología, el entorno, los recursos en personal competente y los sistemas de poder. Sin embargo, la adaptación de modelos teóricos generales casi siempre producidos en EE UU y en Gran Bretaña no es suficiente. Vemos por otra parte a menudo estos modelos teóricos deformados o invertidos en tal o cual empresa de los PVDI bajo el efecto de fuerzas culturales locales.

El enfoque simplista de Hofstede puede bastar como primera aproximación para los extranjeros que inspeccionan los establecimientos de su grupo situados en diversos países. De hecho, solamente las monografías que tratan sobre un país o una región pueden permitir a los organizadores de un PVDI elegir un buen modelo organizativo y determinar las alteraciones que debe sufrir para adaptarse bien a la cultura local. Esto no quiere decir, por otra parte, que la organización será homóloga a las que antes existían en la región, en la medida en que estas últimas han mostrado sus defectos.

Las monografías de que disponemos son relativamente escasas, y tienen características muy diversas. Algunas se emparentan con las preocupaciones de una guía de viajes. Tratan de explicar al hombre de negocios extranjero lo que debe hacer o dejar de hacer para ser bien considerado en un país que desconoce (Tixier, 1987; Bosche, 1987). Otras obras de un nivel mucho más elevado rastrean la historia técnica y científica, muchas veces gloriosa, de países que están actualmente industrializados insuficientemente. El mejor ejem-

plo de ello es quizá el libro extraordinario de Goonatilake (1984) sobre la historia científica de la India comparada con la de Europa, aunque el análisis de las causas militares de esta diferencia elude la difícil cuestión del hundimiento interno de los imperios, aunque se tratara de imperios intelectuales. Se han escrito otros libros para describir el alto nivel de la ciencia y de la técnica chinas cuando la China era todavía el Imperio Medio y no había sufrido las agresiones occidentales del siglo XIX. Sobre la ciencia y la técnica árabes, podemos leer en Hunke (1960): «el sol de Alá brilla sobre Occidente» y muchos otros tratan, por ejemplo, de las civilizaciones indias de América. La lectura de estos libros tiene al menos la ventaja de inspirar el suficiente respeto por el pasado de estos pueblos para que pensemos que el desarrollo de estos pueblos pueden esperar no es de tipo cultural, sino puramente industrial como hemos subrayado al principio de este artículo para justificar la expresión de Países en Desarrollo Industrial.

El efecto del pasado sobre el presente es muy diferente de un país a otro. Algunos países como Japón no han conocido nunca la colonización y han cerrado sus fronteras a los extranjeros en repetidas ocasiones y durante largos períodos. Los pueblos árabes han conocido siempre, por el contrario, una interrelación extremadamente fuerte con pueblos de los que han sido unas veces dominadores y otras dominados de tal manera que resulta muchas veces difícil encontrar el origen étnico de una invención o de un concepto científico.

Si consideramos dos variables culturales esenciales, la educación universitaria y el modo de administración, nos damos cuenta de que los diferentes países han pasado los siglos de manera muy diversa. Tal es así que la Universidad de El Cairo (El Ahzar), la más antigua del mundo, fundada en el siglo V y la Universidad de Tunicia (Zitouna) han pasado los siglos después de la Edad Media, sin interrupción, pero permaneciendo fundamentalmente filosóficas y religiosas, aunque se hayan extendido a otros campos. Las universidades creadas en las Filipinas y en América del Sur por los conquistadores españoles en el siglo XVI también han resistido el paso de los siglos y se han transformado y extendido a lo largo de ellos.

En lo que respecta a la tradición administrativa, los rastros son a veces fáciles de encontrar, y a veces mucho más difíciles de interpretar. El mejor ejemplo de tradición ininterrumpida es la del mandarinato chino donde los más instruidos ocupan los cargos más altos. Esta meritocracia, que se encuentra también en muchos países

PDI como Francia, se basa en niveles sucesivos de oposiciones locales, regionales y nacionales mucho más democráticos durante las grandes épocas chinas que en la actualidad en ciertos países europeos. El mandarinato ha sido rechazado con violencia en repetidas ocasiones a lo largo de la historia china, siendo la última de ellas la revolución cultural, al igual que se acusa a la meritocracia en los PDI de tener una visión abstracta del Estado y no las realidades sociopolíticas.

De igual manera, ciertos teóricos políticos de América Latina recuerdan el carácter centralizado y burocrático de la administración del Imperio inca y las particulares características de la Administración española para explicar la situación actual, y otros subrayan que, en los países colonizados durante un largo período, el poder permanece ilegítimo, sobre todo si, durante la independencia, siguen manteniendo la dirección del país los mismos grupos sociales.

De esta manera, la historia y la antropología explican muchos aspectos culturales de un país, pero es raro que el legado del pasado sea unívoco: se entremezclan una o varias tradiciones más o menos opuestas. Para volver a la administración china, la meritocracia y la burocracia del mandarinato representan una gran tradición, pero el rechazo del poder de los mandarines tiene también importantes precedentes históricos al igual que la fragmentación del país en «reinos combatientes».

Si dejamos a un lado las obras que tratan de la antropología histórica de las naciones e intentamos utilizar estos datos para orientar la organización de la empresa y del trabajo, encontramos pocas preferencias. En Francia, D'Iribarne (1989) atribuye a los franceses una «lógica del honor» que los lleva a rechazar la obediencia pura y a exigir un acuerdo con la persona que da las órdenes, pero que, a cambio, los lleva a hacer más si el trabajo lo exige. D'Iribarne (1987) reúne también a varios autores que se ocupan cada uno de mostrar aspectos particulares de la cultura que tienen que ver con los comportamientos colectivos, y conducen a orientar las organizaciones de manera específica.

En este conjunto, el trabajo de Matheu (1987) es el que relaciona de forma más explícita el comportamiento de los trabajadores con la cultura de su país. La fábrica de aluminio india que Matheu ha estudiado con D'Iribarne se caracteriza por el hecho de que las actividades se encuentran extremadamente divididas y detalladamente prescritas, lo cual hace pensar en Taylor. Pero notamos también relaciones estrechas entre los subordinados y sus jefes, que constan-

temente tienen que dedicar mucho tiempo a escuchar y a ayudar a sus colaboradores en el trabajo y en el resto de sus preocupaciones. Se trata, en cierto modo, de un modelo de relaciones que va más allá del de Elton Mayo. Finalmente, los trabajadores se muestran muy reticentes a responder de los incidentes, porque es necesario hacer cosas mal definidas, rápidamente y a veces mucho más allá del horario previsto, aunque esto pueda suponer una prima. Estas tres categorías de características se pueden explicar conociendo la antropología hindú. «Cada grupo dentro de una sociedad debe actuar siguiendo las reglas que le son propias sin preocuparse de las de otros grupos.» En el Bhagavad Gita, texto sagrado fundamental del hinduismo, el dios Krishna dice a Arjuna: «Más vale cumplir, aunque sea mediocrementemente, con el propio deber del estado de cada uno que con obligaciones extrañas, aunque sea a la perfección». En lo que respecta a la relación jerárquica, el indio hindú aprende desde la infancia que debe velar por el bienestar de sus subordinados en la jerarquía familiar para que no sufran ni por su propia subestima, ni por los daños de extraños al grupo y que recíprocamente reclama el derecho a ser obedecido y a ver respetados sus deseos. Para terminar, una de las grandes reglas morales del hinduismo es que no se debe poner interés en el éxito o en el fracaso. Krishna enseña que se puede alcanzar muy bien la salvación actuando con la condición de desinteresarse por los resultados de la acción... La acción llevada a cabo con mucho esfuerzo por alguien que aspira a la voluptuosidad (¿el dinero?) tiene una connotación peyorativa. ¿Se debe, por tanto, efectuar la organización teniendo en cuenta estos principios esenciales de la cultura india? Los directivos de la empresa piensan que sí, en un primer momento, con el fin de poder hacer funcionar a la empresa, pero que, progresivamente, es necesario alcanzar un funcionamiento más productivo modificando la organización a medida que los trabajadores más estables vayan siendo influidos por la empresa y por la modernidad del resto de la vida social.

Otros autores efectúan análisis parecidos al estudiar las fábricas chinas (Gipouloux, 1987), y mexicanas (Ruffier, 1987): Globokar (1987) muestra que en Hungría, en Yugoslavia y en Polonia las observaciones efectuadas antes del desmoronamiento del comunismo presentaban grandes diferencias entre los sistemas de valores de estos tres países y las exigencias organizativas que se derivan de ellos.



### 6.3. Historia, antropología y organización en Japón

El trabajo más completo y más profundo es, quizá, el realizado por Morishima (1982) sobre su país, Japón. Su punto de partida es la obra de Max Weber (1947 y 1960) que consideraba que dos interpretaciones del cristianismo, el catolicismo y el protestantismo, habían dado lugar a civilizaciones industriales diferentes. De la misma manera, Morishima muestra cómo los valores confucianos se seleccionaron y modificaron de manera diferente en China, en Corea y en Japón. En Japón, donde la clase dirigente ha sido siempre la del samurai, el guerrero, esta adaptación del confucianismo se orientó hacia la guerra, descuidando la «bondad» básica del confucianismo chino: la rectitud (respecto de sí mismo) se convirtió en lealtad (respecto de su superior), la fe se convirtió en fidelidad (a su superior), el coraje (moral) se transformó en valentía, y apareció la frugalidad y se mantuvo el respeto por los ritos. Estos valores de origen confuciano modificados se encuentran también en «la exhortación imperial a los soldados y marinos» publicada en 1883 y que fue recibida por toda la sociedad de la época Meiji.

Cuando después de varios siglos de cierre relativo al resto del mundo, Japón abrió sus puertas a los extranjeros, la vieja sociedad feudal no podía sino desaparecer o transformarse. Contrariamente a lo que sucedió en otras partes, es la segunda solución la que ocurrió. Todos los privilegios nobiliarios desaparecieron y hubo compensaciones en dinero y en puestos. Los nobles de alto rango invirtieron importantes sumas en la naciente industria y ocuparon en ella puestos de directivos. Los samurai, muy numerosos e incapaces de vivir de sus mediocres indemnizaciones, y sus hijos se contrataron como obreros. No se encuentra allí ningún rastro de desprecio por el trabajo productivo que tanto marca la tradición occidental, sobre todo la católica, en la que el noble se rebaja —pierde su calidad de noble— si desarrolla una actividad industrial y donde el desprecio por el trabajo manual incita a todos a hacerse empleados antes que obreros. La época precedente a la revolución de los Meiji llamada Tokugawa había preparado, por otra parte, esta evolución. En efecto, los nobles no estaban ligados como en Europa a un feudo preciso, sino que cambiaban de destino según la voluntad del gobierno en nombre del cual administraban un distrito o una provincia. Eran ya burócratas. Estos nobles de origen militar eran también los que componían los medios intelectuales. El confucianismo, que no es

religioso y favorece el racionalismo, fomentaba el estudio de las ciencias occidentales.

Cuando hizo falta organizar la empresa al comienzo de la época Meiji, los nobles que se acomodaron en la industria tenían una buena experiencia burocrática, una verdadera capacidad científica y una cierta experiencia de gestión en la producción en las industrias de armamento que habían creado y administrado en el seno del sistema estatal.

Por otra parte, adoptaron una máxima esencial: «El espíritu japonés combinado con la ciencia occidental» manteniendo la representación de Japón como «Tierra de los Dioses», base de un nacionalismo muy marcado que rechazaba totalmente «el espíritu occidental».

Desde el principio de la era Meiji, la nueva industria japonesa fue creada según las nociones del código moral de la nobleza militar. La lealtad que liga al guerrero a su superior dará lugar al empleo de por vida, a la prohibición de cambiar de empresa y a la carrera hasta la ancianidad que el empleado construye a lo largo de su existencia, desde el trabajo de obrero hasta las actividades de empleado después de recibir la formación necesaria. Los altos salarios que pagan las grandes empresas de origen público exigían por una parte un importante esfuerzo de formación permanente, pero también la contratación a alto nivel que se encuentra en la severidad de la selección de los candidatos que mantienen las grandes empresas. Estos salarios exigen como contrapartida una disponibilidad perfecta —completamente militar— a la empresa y un celo permanente.

Se puede también atribuir a la supervivencia de los valores confucianos y militares el hecho de que predomine el éxito de la empresa y del equipo, y que el hecho de intentar valorarse más que contribuir al éxito colectivo sea un obstáculo para la progresión de la carrera. Igualmente, por el valor atribuido a la concepción colectiva en favor de la solución prevista a un problema, «la libertad del individuo se considera entonces como una traición o un desafío a la sociedad».

La gran mayoría de los asalariados japoneses que no trabajan en las grandes empresas no se encuentra ligada por el mismo tipo de entramado de obligaciones y de ventajas que tienen su origen en el pasado feudal. Es ahí donde se encuentran los hombres que no han podido entrar en las grandes empresas o han sido rechazados por ellas, los extranjeros a la Tierra de los Dioses y las mujeres que la moral confuciana considera como inferiores a los hombres.

Existe, por tanto, de manera estructural una organización de la empresa y del trabajo y relaciones sociales profundamente diferentes según que se trate de grandes empresas organizadas entre ellas y en relación estrecha con el Estado según reglas antiguas modernizadas y las innumerables empresas que completan la actividad económica siguiendo reglas muy diferentes, que vienen, por ejemplo, de la tradición de los mercaderes. Eso explica probablemente la oposición entre la alta productividad de la industria japonesa y la débil productividad de la distribución.

Antes de dejar la obra de Morishima, nos parece oportuno re- producir sus conclusiones:

En razón de su ideología, la economía japonesa es muy diferente del sistema de libre empresa occidental; por la misma razón, la economía comunista china no tiene mucho que ver con la economía soviética. Consecuentemente es un gran error ver ciegamente en China y Japón posibles modelos para los países en vías de desarrollo. Ningún país está en condiciones de progresar si ignora o desprecia su propio pasado, que es el que determina el curso ulterior de su desarrollo. Estas consideraciones de orden histórico son asimismo importantes para las ciencias sociales. Toda reflexión en el campo de las ciencias sociales que no concediera atención alguna a la historia, podría muy válida que fuera como primera aproximación de la realidad, podría llegar a ser peligrosa. Del mismo modo que una política económica des- provista de perspectivas históricas es extremadamente aventurada. Una po- lítica que ha resultado acertada en Japón puede revelarse impracticable en Gran Bretaña y a la inversa debido a las diferencias éticas y de comporta- miento, pero también al resto de las peculiaridades culturales que cada uno de los países ha podido heredar de su pasado.

#### 6.4. La transferencia de un concepto organizativo: «justo a tiempo»

La idea de reducir al mínimo o incluso de suprimir los *stocks* cos- tosos en capital y en espacio tiene un obvio interés financiero. Pero ha sido Japón y su cultura industrial el que ha transformado esta idea en un principio de organización. Leyendo a Morishima com- prendemos el origen antropológico de esta orientación en la disci- plina sin fisuras en los ejecutivos y los trabajadores japoneses. Pero esta consideración no basta: es necesario también tener en cuenta las características geográficas de Japón, de la densidad de su tejido so- cial e industrial.

Las experiencias en la transferencia de este concepto organizativo fuera de Japón ponen bien de manifiesto la complejidad de los obs- táculos.

En Europa, Renault ha adoptado este principio que funciona bien entre los servicios de una misma fábrica o bien entre Renault y un proveedor cuando sus fábricas son de tamaño mediano, pero basta una huelga en la aduana entre Francia y España, o una manifestación de camioneros o de agriculto- res para que los motores fabricados en Valladolid, en España, no puedan llegar «a tiempo» a las fábricas francesas. Ahora bien, Renault tiene que fabricar una parte de las piezas de sus automóviles en los países extranjeros donde vende sus coches en razón de acuerdos internacionales.

En el Sur de Brasil, dos empresas bien dirigidas y muy modernas, si- tuadas muy cerca la una de la otra, han encontrado niveles diferentes de dificultad para realizar el trabajo «justo a tiempo». La primera es una em- presa textil. La hilatura tiene varios proveedores posibles. Puede ponerlas en competencia, y obtener so pena de denuncia del contrato, entregas «justo a tiempo» que, por otra parte, necesitan *stocks* bastante importantes en el proveedor. Por esta razón, la carga financiera del almacenaje simplemente se desplaza al proveedor. Los clientes de la hilatura y de la fábrica de tejidos son fabricantes de ropa que pertenecen al mismo grupo y se encuentran en pequeñas ciudades vecinas unidas por buenas carreteras. El «justo a tiempo» se aplica pues con éxito y permite seguir muy de cerca las variaciones de la moda.

La otra empresa produce frigoríficos. Su fábrica está situada en la misma región pero sufre limitaciones diferentes, de tal manera que la organización «justo a tiempo» ha tenido que limitarse a entregas internas en la fábrica. En efecto, la fábrica apenas puede elegir a sus proveedores de tal manera que estos últimos pueden, sin riesgo de ruptura de contrato, hacer entregas que estos últimos pueden, sin riesgo de ruptura de contrato, hacer entregas un tanto irregulares. Por otra parte, la empresa de frigoríficos tiene que entregar sus productos a lo largo de todo el inmenso país que es Brasil. Los transportes entre la acería y la fábrica, por una parte, y entre la fábrica y sus distribuidores, por otra, son largos y a menudo difíciles.

En otros países el «justo a tiempo» no podría intentarse ni si- quiera en el interior del país, debido a la extrema irregularidad de las entregas (fábrica de mezcla de aceite en Zaire) y al fuerte absen- tismo en relación con las difíciles condiciones sociales.

Este ejemplo parece mostrarnos las ventajas de la transferencia de organización cuando ésta se modula no solamente en función de variables antropológicas, sino también de las de la geografía y las del tejido social e industrial.

## 7. Conclusiones

La primera conclusión que podemos formular sin temor es que la transferencia pura y simple de la organización de un país a otro, y más concretamente de un PDI a un PVDI no es ni posible ni deseable. Un corolario de esta afirmación es que el intento de difundir fuera del país de origen y a veces fuera de la industria de origen una receta «milagro» está abocada al fracaso. Ahora bien, es bien conocido en el campo de la organización cómo la venta de estas recetas «milagro» constituye un mercado próspero cuando no es honesto.

Podemos proponer como segunda conclusión que un estudio antropotecnológico de los éxitos y de los fracasos de la industria o de una de las industrias de un PVDI es una condición previa para una mejora de la organización de la empresa y del trabajo en este país. No se trata de ninguna manera de imponer la metodología propuesta en este artículo, sino de insistir en el hecho de que solamente las monografías que examinan muy de cerca las anomalías del funcionamiento industrial pueden revelar sus múltiples causas. Es a partir de ahí cuando las contradicciones entre la organización de la empresa y del trabajo transferido con la tecnología y los datos locales pueden aparecer. Observaremos entonces lo que se debe a las diferencias geográficas, económicas, financieras, demográficas y sociales, y naturalmente a las diferencias de naturaleza antropológica ligadas a la historia del país y de sus ideologías.

Una tercera conclusión es que cada país, cada una de las regiones de un país si es vasta y heterogénea, cada grupo de países si es solamente la historia reciente la que los ha separado, debe reunir estas monografías y analizarlas. Esto debería llevar a la creación de centros de antropotecnología en las universidades de estos países, regiones o grupos de países. Esto es posible, ya que existen universidades, a veces excelentes, en casi todos los países, incluyendo aquellos que no tienen una larga tradición universitaria. De hecho, los investigadores pertenecientes a los PDI pueden complementar estos estudios e investigaciones, pero la contribución esencial no puede venir sino del PVDI del que se trate, ya que estos estudios requieren un dominio, no sólo de la lengua, sino de la significación cultural profunda de la semántica en el marco contemporáneo. Un dominio tal no resulta fácil —aunque no es imposible— para los extranjeros.

Una cuarta conclusión es que si los centros universitarios de antropotecnología son necesarios, la vida de las organizaciones trans-

curre en las empresas y en las administraciones bajo el impulso de responsables cuyo papel resulta determinante para el éxito o para el fracaso, sobre todo cuando se trata de los fundadores. Es conocida la importancia del papel de los fundadores en las concepciones organizativas de Ford, de IBM, de Dassault, de Nestlé o de Volkswagen. Ocurre lo mismo en los PVDI donde tienen que aparecer nuevas concepciones organizativas para responder felizmente a la combinación de limitaciones ligadas a la técnica, a las contingencias y a las luchas de poder propias del país y de la industria considerados, y todo esto en consonancia con la cultura y con la historia del país. En efecto, debemos señalar que la creación de organizaciones eficaces en las situaciones concretas en que se encuentran los responsables requiere imaginación, ya que no se trata de seguir reglas que por otra parte son muchas veces contradictorias entre sí, ni mucho menos de seguir ciegamente los principios del pasado, porque la industrialización es necesariamente revolucionaria para bien o para mal. Se trata de encontrar las fórmulas organizativas que permitan en una industria, una región y una época determinadas, asegurar durante un cierto tiempo una transferencia satisfactoria. No se puede llevar a cabo ninguna transferencia con éxito sin una acogida activa de la tecnología por parte de la sociedad que la adquiere. Y es precisamente la organización de la empresa y del trabajo determinada por los compradores lo que hace que esta acogida activa resulte indispensable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abraham, J. I. (1986), «Organisation du travail, représentation et régulation du système de production. Étude anthropotecnologique de deux distilleries situées dans deux tissus industriels différents du Brésil», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Aktouf, O. (1986), «Une vision interne des rapports de travail: le cas de deux brasseries. Une approche ethnographique et une perspective interculturelle Canada-Algérie», *Le Travail Humain* núm. 49, 3, pp. 237-248.
- Aw, A. (1989), «Compétences des opérateurs et état fonctionnel des systèmes automatisés transférés dans les PVDI. Cas de l'industrie chimique

- sénégalaise», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Bosche, M. (1987), «Corée-France: au-delà du langage international des affaires in D'Iribarne P. Cultures nationales et gestion», *Revue Française de Gestion*, núm. 64, pp. 83-90.
- Boster, J. S. (1985), «"Requiem for the Omniscient Informant": There's Life in the Old Girl yet», en J. W. D. Dougherty, *Directions in Cognitive Anthropology*, Chicago, University of Illinois Press, pp. 177-197.
- Bourgoin, H. (1984), *L'Afrique malade du management*, París, Jean Picollec.
- Burns, T. y Stalker, G. M. (1961), *The Management of Innovation*, Londres, Tavistock.
- Burton, R. P.; Brown, J. S., y Fisher, G. (1984), «Skiing as a Model of Instruction», en B. Rogoff y J. Lave, *Everyday Cognition, its Development in Social Context*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, pp. 139-150.
- Cambessedes, O. (1992), *Atlaseco 1991-1992*, París, Robert Laffont.
- Casson, R. W. (1981), *Language, Culture and Cognition. Anthropological Perspectives*, Nueva York, Mac Millan.
- Castillo, J. J. (1991a), «Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores en una fábrica de motores», en J. J. Castillo, *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 261-336.
- , (1991b), «Organisation du travail et participation dans une usine de moteurs Renault», *Revue de la Participation: Europe*, núm. 2, pp. 20-24.
- Chapanis, A. (1975), *Ethnic Variables in Human Factors Engineering*, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Child, J. (1972), «Organization Structure, Environment and Performance. The Role of Strategic Choice», *Sociology*, 1-22.
- Crozier, M. (1963), *Le phénomène bureaucratique*, París, Seuil.
- De, N. R. (1984), *Alternative Designs of Human Organizations*, Nueva Delhi, Sage.
- De Greene, K. B. (1973), *Sociotechnical Systems. Factors in Analysis, Design and Management*, New-Jersey, Prentice Hall.
- Dos Santos, N. (1985), «Analyse ergonomique du travail des opérateurs de conduite dans une salle de contrôle du trafic d'une ligne de métro, une approche anthropotechnologique», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Dougherty, J. W. D. (1985), *Directions in Cognitive Anthropology*, Chicago, University of Illinois Press, pp. 3-14.
- Gatewood, J. B. (1985), «Actions Speak Louder than Words», en J. W. D. Dougherty, *Directions in Cognitive Anthropology*, Chicago, University of Illinois Press, pp. 199-219.
- Gipouloux, F. (1987), «Vers l'émergence d'un mode de gestion chinois?», en P. D'Iribarne, *Cultures Nationales et Gestion, Revue Française de Gestion*, núm. 64, pp. 69-77.

- Globokar, T. (1987), «Mieux motiver pour mieux gérer: un enjeu pour l'Europe socialiste» en P. D'Iribarne, *Cultures Nationales et Gestion, Revue Française de Gestion*, núm. 64, pp. 78-82.
- Goonatilake, S. (1984), *Aborted Discovery. Science and Creativity in the Third World*, Londres, Zed Books.
- Hannan, M. T., y Freeman, J. H. (1977), «The population ecology of organizations», *American Journal of Sociology*, marzo de 1977, pp. 929-964.
- Hendrick, H. W. (1987a), «Macroergonomics: A Concept Whose Time has Come», *Human Factors Society Bulletin*, núm. 30, 2, pp. 1-3.
- , (1987b), «Organizational Design» en G. Salvendy, *Handbook of Human Factors*, Nueva York, Wiley.
- Hofstede, G. (1980), «Culture's Consequences: International Differences in Workrelated Values», Londres, Sage.
- Hunke, S. (1960), *Allahs sonne über den Abendland*, Stuttgart, Deutsche Verlagsanstalt.
- Hutchins, E. (1979), «Reasoning in Trobriand's discourse», *Quarterly Newsletter of the Laboratory of Comparative Human Cognition*, núm. 1-2, pp. 13-17. Reproducido en R. W. Casson (1981), *Language, Culture and Cognition*, Nueva York, Mac Millan, pp. 481-489.
- Iribarne, P. d' (1987), «Cultures nationales et gestion», *Revue Française de Gestion*, núm. 64.
- , (1989), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, París, Seuil.
- Kerbal, A. (1989), «La genèse du mode dégradé en milieu industriel. Étude dans l'industrie papetière algérienne: approche anthropotechnologique», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Ketchum, L. (1984), «Sociotechnical Design in a Third World Country: The Railway Maintenance Depot in Sennar Human», *Relations*, núm. 37, 2, pp. 135-154.
- Khaleque, A. (1984), *Job Satisfaction and Work in Industry*, Dhaka, Dhaka University.
- Langa, P. (1993), «Adaptation ou création de l'organisation du travail lors d'un transfert de technologie: analyse ergonomique du travail de l'encaissement et conception de l'organisation du travail», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Lawrence, P., y Lorsch, J. W. (1967), *Organization and Environment Managing Differentiation and Integration*, Boston, Harvard Business School.
- Madi, M. (1992), comunicación personal.
- Matheu (1987), «Inde: Taylor et Peters au pays d'Arjuna», en P. d'Iribarne, *Cultures Nationales et Gestion, Revue Française de Gestion*, núm. 64, pp. 22-34.
- Mayo, E. (1945), *The Social Problem of an Industrial Civilization*, Boston, Harvard Business School.
- Meckassoua, K. (1986), «Étude comparée des activités de régulation dans

- le cadre d'un transfert de technologie. Approche anthropotechnologique», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Morishima, J. (1982), *Why has Japan succeeded?*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Negroni, P. (1986), «Informatisation d'un bureau de poste: esquisse d'un transfert de technologie interne», memoria de DEA de Ergonomía CNAM.
- Perrow, C. (1967), «A framework for the comparative analysis of organizations», *American Sociological Review*, pp. 194-208.
- Pugh, D. S.; Hickson, D. J.; Hinings, C. R., y Turner, C. (1969), «The Context of Organisational Structures», *Administrative Science Quarterly*, marzo de 1969, pp. 91-114.
- Robbins, S. P. (1987), *Organization Theory: Structure, Design and Applications*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice Hall International Editions.
- Rogoff, B. (1984), «Introduction. Thinking and learning in social context», en B. Rogoff y J. Lave, *Everyday Cognition, its Development in Social Context*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, pp. 1-8.
- Rubio, C. (1990), «La maîtrise technologique: l'exemple des téléphones philippins: une approche anthropotechnologique», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Ruffier, J. (1987), «La gestion de l'automatisation: un modèle mexicain», en P. d'Iribarne, *Cultures Nationales et Gestion, Revue Française de Gestion*, núm. 64, pp. 35-43.
- Sagar, M. (1989), «La conduite des dispositifs automatisés fonctionnant en mode dégradé. Modèle théorique et méthodologique d'analyse», tesis doctoral en Ergonomía, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Sahbi, N. (1984), «La maintenance des étançons hydrauliques dans une mine de phosphates. Problèmes d'ergonomie et d'organisation», memoria de Ergonomía CNAM, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- Scribner, S. (1984), «Studying Working Intelligence», en B. Rogoff y J. Lave, *Everyday Cognition, its Development in Social Context*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, pp. 9-40.
- Scarle, J. R. (1969), *Speech Acts*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Simon, H. A. (1947), *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organizations*, Nueva York, Mac Millan.
- Taylor, F. W. (1911), *The Principles of Scientific Management*, Nueva York, Harper and Row.
- Theureau, J. (1992), en Leonardo Pinsky (comp.), *Concevoir pour l'action*, Berna, Peter Lang.
- Tixier, M. (1987), «Cultures nationales et recrutement», en P. d'Iribarne, *Cultures Nationales et Gestion, Revue Française de Gestion*, núm. 64, pp. 59-68.
- Trist, E. L. (1981), «The Sociotechnical Perspective», en A. H. van de Ven y W. F. Joyce, *Perspectives in Organization Design and Behavior*, Nueva York, Wiley.

- Trist, E. L., y Bamforth, K. W. (1951), «Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting», *Human Relations*, enero de 1951, pp. 3-38.
- Weber, M. (1947), traducción en inglés: *The Theory of Social and Economic Organization*, Nueva York, Free Press.
- , (1960), traducción en francés: «La morale économique des grandes religions. Essai de sociologie comparée», en *Archives de Sociologie des Religions*, núm. 9.
- , (1972), traducción en francés: *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, París, Plon.
- Wertsch, J. W.; Minick, N., y Arns, F. J. (1984), «The Creation of Context in Joint Problem Solving», en B. Rogoff y J. Lave, *Every-day Cognition, its Development in Social Context*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- Wisner, A. (1976), «Ergonomics in the Engineering of a Factory for Exportation», Vith LEA, Congress-Maryland Ergonomics, Mental Load, Anthropotechnology, París, Laboratoire d'Ergonomie du CNAM.
- , (1984a), «Ergonomics of Anthropotechnology, a Limited or Wide Approach to Working Conditions in Technology Transfer», en H. Shanavaz, *Ergonomics in Developing Countries*, Lulea Suede, CEDC Lulea University.
- , (1984b), «Organization Transfer Toward Industrially Developing Countries», en H. W. Hendrick y O. Brown, *Human Factors in Organizational Design and Management*, Amsterdam, Elsevier.
- , (1984c), «Nouvelles technologies et vieilles cultures», *Cadres CFTD*, núm. 315.
- , (1985), *Quand voyagent les usiness*, París, Syros.
- Woodward, J. (1965), *Industrial Organization: Theory and Practice*, Londres, Oxford University Press.

**Resumen.** La ergonomía tiene por objeto el estudio de las condiciones de trabajo para adaptar el trabajo al hombre. La antropotecnología se define por analogía con aquélla. Tiene por objeto final la adaptación de la tecnología, material y organizativa, a los hombres en el trabajo, ampliando la perspectiva de estudio a las condiciones de origen geográfico, económico y antropológico de cada país. El autor reflexiona sobre la antropotecnología a partir del problema de las transferencias tecnológicas de los países industrialmente desarrollados a los países en vías de desarrollo industrial y muestra la necesidad teórica y práctica de la misma.

**Abstract.** *The purpose of ergonomics is to study the conditions of work in which work is adapted to suit man. Anthropotechnology is defined as an analogy with that. Its ultimate aim is the adaptation of material and organisational technology to the men in the workplace, extending the perspective of the study to cover the conditions of the geographical, economical and anthropological origins of each country. The author reflects on anthropotechnology, starting with the problem of making technological transfers from industrially developed countries to countries on the road to industrial development, and he establishes its theoretical and practical necessity.*

## Transición al mercado y empobrecimiento: aplicación al caso de Polonia

José M. Tortosa \*

El cambio acaecido en la Europa Central y del Este, simbolizado por la caída del muro de Berlín en 1989, consiste en el fin del dominio de un país, la URSS, sobre un conjunto de sociedades y del monopolio de un solo partido sobre cada una de ellas. Sin embargo, el proceso no es igual en todas (en la URSS no se produce hasta agosto de 1991) ni mucho menos son homogéneas las consecuencias que trae consigo la transición de una economía planificada centralmente a una economía de mercado.

La transición polaca, con todas sus peculiaridades (Staniszki, 1992), es, además, la más larga. Quizá el punto de partida sean las huelgas de 1980 y el primer congreso de Solidaridad (*Solidarnosc*) en 1981. A pesar de las apariencias, la Ley Marcial proclamada por Jaruzelski en diciembre de ese mismo año no interrumpe el proceso. Como decisión económica, el gobierno de Rakowski (1988-89) ya suprime, en agosto de 1989, los principales subsidios a la producción alimentaria y consigue que los precios de la comida aumenten en un 313 % en 1989. Pero todavía no estamos ante un sistema «nuevo». Será en 1990 cuando formalmente pueda hablarse de un sistema sin estatismo, no centralizado y sin un solo partido. El Par-

Este texto fue redactado mientras me encontraba en Polonia invitado por su Ministerio de Educación. Agradezco al profesor Jan Danecki, del Instituto de Política Social, sus informaciones verbales y escritas, y la ayuda que me prestó para encontrar a las personas adecuadas dentro y fuera de las bibliotecas de Varsovia.

\* Catedrático de Sociología en el departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Alicante.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 17, invierno de 1992-93, pp. 73-89.

tido Obrero Unificado deja la escena y, en términos bien simbólicos a la par que reales, la sede del comité central del Partido que fue signo del antiguo poder se convierte en Varsovia en el Centrum Bankowo Finansowe, sede de la Bolsa y el Banco, emblemas del nuevo.

En sentido estricto, no hubo una ruptura política sino una transición. Este gradualismo quizá haya reflejado la formación de una nueva clase dominante mediante la incorporación a la *nomenklatura* de nuevas capas enriquecidas (no necesariamente de forma legal) y la aparición progresiva de nuevos mecanismos de acumulación. Así, puede decirse que lo que Rakowski comenzó, Balcerowicz lo terminó.

En enero de 1990 se pone en práctica un plan de estabilización conocido como plan Balcerowicz, bajo la presidencia todavía del general Jaruzelski y con Mazowiecki como primer ministro. Presentado como medio para luchar contra la hiperinflación y bendecido por el Fondo Monetario Internacional, por una parte regula aumentos de los precios al tiempo que se controlan los salarios. Por otro lado, se dan medidas de privatización (sobre todo del comercio) y se liberaliza el comercio exterior.

«Es difícil encontrar ejemplos en la historia económica en los que se haya conseguido tanto en tan corto lapso de tiempo» (OCED, 1992). Algunos organismos internacionales, directamente o en sus publicaciones, no cesan en sus alabanzas: el «mercado» ha conseguido poner fin a las escaseces, disminuir la inflación, hacer convertible al zloty y lograr la presencia del sector privado en la economía nacional. Los mecanismos, se nos dice, han sido un nuevo contexto legal (la propiedad privada), un nuevo contexto institucional (sistema de seguridad social y de compensaciones por desempleo) y una política económica rigurosa (control monetario, política de precios, revisión de los impuestos). Y a la hora de hacer recomendaciones, vistas las dificultades de la hacienda pública, no se recatan en aconsejar la disminución de las pensiones (Kirkpatrick y Koromzay, 1992, p. 37).

Los planes de estabilización, y el tan exitoso de Balcerowicz los fueron frecuentes en la posguerra europea. En los países occidentales se trataba de restaurar el equilibrio y animar la actividad de los agentes económicos antes de la aplicación de los planes de reconstrucción. La estabilización poscomunista, en cambio, se ha producido sin planificar una política activa por parte del Estado una vez se recuperase el equilibrio. Se suponía que los agentes económicos

reaccionarían y garantizarían un crecimiento económico rápido. Sin embargo, la falta de infraestructuras de mercado (empresas, capital, bancos) y la debilidad de los agentes económicos (inversores, productores, exportadores) ha llevado a una recesión profunda. En dos años de estabilización la producción industrial ha disminuido en Polonia en más del 35 % y el PIB en un 20 %.

Lo que se pensó, al parecer, como forma de aumentar la eficiencia interna, se tradujo en una disminución de la renta personal y un aumento del desempleo y de la pobreza. Y digo parece porque el contenido *social* de estos planes no me queda claro. En términos de intereses de clases, está por ver si lo logrado era exactamente lo que se quería: la tercermundización que, en breve, significa polarización interior y dependencia exterior.

El hecho es que, desde perspectivas menos interesadamente economicistas, se reconoce que «el coste social de las reformas es el aumento de pobreza» (Lubera, 1992) y que el plan Balcerowicz «ha acentuado, en un primer momento, la riqueza de unos y la miseria de otros» (Mink y Szurek, 1991, pp. 58-59). No es una originalidad de Polonia: lo de que «los ricos se han hecho más ricos y los pobres más pobres» es una constante en los discursos públicos de miembros de los respectivos gobiernos de Polonia, Hungría y Checoslovaquia (Ministry of Labour and Social Policy, 1991).

El ritmo de cambio ha sido tan elevado que las estadísticas se quedan desfasadas con rapidez. Para hacerse una idea de esa celeridad, según Danecki (1992), en 1990 la renta media disminuyó en un 25 %, las pensiones de vejez e invalidez en un 19 % y las rentas netas de los agricultores para una persona trabajando en la agricultura en un 63 %. En 1991, los salarios medios reales crecieron en un 2 %, pero esta subida fue muy desigual: aumentaron en un 4 % en algunas ramas básicas, pero disminuyeron un 11 % en el sector público. Al mismo tiempo, las rentas reales disminuyeron con respecto a 1989 en un 60 % para los hogares campesinos, en un 71 % para los hogares obreros y en un 96 % para los de pensionistas.

Pronto supieron los polacos que el Plan que les iba a llevar a las delicias del mercado les llevaba en realidad por otros derroteros y pasaron de las esperanzas de 1989 al profundo desencanto político de 1991: el «tratamiento de choque» no lo fue sólo en lo económico. Se pasó de modo muy rápido de la falta comunista de libertad a la falta capitalista de seguridad. Y esto último no se esperaba. El «choque» también se produjo entre expectativas y realidades.

Durante el dominio de los partidos comunistas en el interior y

de la URSS en lo exterior, estas sociedades negaron por sistema la existencia de la pobreza. Ésta no podía existir una vez suprimida la causa estructural de la misma, a saber, la propiedad privada de los medios de producción, razón de la existencia de injusticia e inequidad (Tortosa, 1990a). El término «pobreza» (incluso en su acepción de *ubóstwo*, más neutra) no aparecía en el discurso oficial. Si acaso, se hablaba de «esferas de indigencia» (no de pobreza) y de «diferenciación social» (no de clases), y se atribuía más a fallos personales que a las «imposibles» incorrecciones del sistema. A pesar de ello, los primeros congresos sobre la pobreza se tuvieron en Gdansk (1984) y Varsovia (1988), es decir, antes del «cambio», pero cuando ya Solidaridad está presente en la vida política. Ahora sabemos que sí había pobreza o, si se prefiere, diferencias en la satisfacción de las necesidades básicas que dejaban a algunos en «esferas de indigencia», por más que los estudios sobre la misma quedaran muchas veces a la sola disposición de los círculos más restringidos del poder político (Kordos, 1992).

También sabemos que la desigualdad de las rentas, medida a través del coeficiente de Gini, era la que proporciona el cuadro 1, modificada a partir de los datos de Atkinson y Micklewright (1992, tabla 5.1). El término de comparación usado por dichos autores es el coeficiente de Gini para el Reino Unido en 1985, que era de 29,7, no muy diferente, como se ve, del de la Unión Soviética.

CUADRO 1. Desigualdad de ingresos en los antiguos países socialistas

País	Coeficiente de Gini	Año
Checoslovaquia.....	20,1	1988
Hungría.....	24,4	1987
Polonia.....	26,8	1989
URSS.....	28,9	1989

El sistema no funcionó como estaba previsto que funcionara y lo mismo ha sucedido con la transición al mercado y la «terapia de choque». Ahora sabemos que esa transición está suponiendo un incremento tanto de la desigualdad de rentas como del número y gravedad de los afectados por la pobreza en sus diferentes dimensiones (Danecki, 1992).

Lo que aquí se pretende es comprender en qué medida la transición al mercado ha contribuido a acelerar los procesos de empobrecimiento que ya existían antes en esas sociedades, pero que la caída generalizada de los partidos comunistas ha intensificado. Se toma el caso polaco como ejemplo, pero los procesos, factores y (no-)políticas aquí descritos pueden aplicarse a la mayoría de países de la Europa Central y del Este.

### Factores de empobrecimiento

Los factores que llevan a la pobreza pueden resumirse en el cuadro 2 junto a las políticas para luchar contra el empobrecimiento. Distingo entre el enfoque estructural (más socialdemócrata) y el enfoque individual (más liberal) pero no los separo (Tortosa, 1992). Tampoco separo las políticas de los factores y, así, el cuadro es simétrico a lo largo del eje vertical que separa factores de políticas: ambas se complementan. Finalmente, no reduzco la cuestión del empobrecimiento al mero subsistema económico, por importante que sea.

Comencemos con la consideración del subsistema *económico*. Para hacernos una idea, en diciembre de 1989 había 600 000 ofertas de trabajo en Polonia y 10 000 demandas de trabajo. En diciembre de 1990 había 1 126 000 parados registrados. En diciembre de 1991 ya eran 2 155 000. En febrero de 1992 el paro registrado alcanzaba 2 260 000, mientras que las ofertas de trabajo registradas eran 29 000. La predicción oficial del gobierno era la de llegar a los 3 000 000 o incluso a los 3 500 000 a finales de 1992 (Danecki, 1992). El informe sobre la primera mitad de 1992 presentado por la Oficina Central de Planificación (CUP) reconocía 1 297 000 desempleados en junio, con una tasa de desempleo del 12,6 % (*The Voice of Warsaw*, 23 de agosto de 1992).

Este aumento fuerte y acelerado del desempleo polaco hay quien calcula que puede deberse en un 25 % al plan Balcerowicz (Golińska, 1991) y a su objetivo latente, si no buscado conscientemente, de favorecer la acumulación de capital. Pero hay otros factores de peso. En muchas ocasiones el desempleo es producto de un empleo «superfluo» anterior, es decir, de un alto nivel de ocupación que se mantenía bajo el anterior régimen, al margen de cualquier consideración de eficiencia y eficacia, con el objetivo del pleno empleo. Si una de esas empresas se privatiza (y para eso hay un



CUADRO 2. Factores que llevan al empobrecimiento y políticas contra la pobreza

Subsistemas	Factores de empobrecimiento		Políticas contra la pobreza	
	Estructurales	Individuales	Individuales	Estructurales
Económico.....	Desempleo. Precariedad.	Falta de recursos. Falta de previsión.	Medidas de inserción.	Empleo (fijo). Tierras.
Político.....	Quiebra del Estado. Neoliberalismo.	Marginación.	Participación.	Keynesianismo.
Cultural.....	Darvinismo. Individualismo.	Falta de conocimientos. Patologías.	Formación (profesional). «Normalización».	Solidaridad.
Militar.....	Guerra. Armamentismo.	Violencia.	Represión.	Reconversión. Defensa defensiva.

Ministerio para los Cambios de Propiedad y un Programa Polaco de Privatizaciones —PPP) el resultado es que aparecen lo que los británicos llaman *redundancies*. Además, no hay que olvidar la crisis de algunos sectores polacos —minas, acero, astilleros— «barridos» por la competencia en precios y calidad o, en la circunstancia de ser competitivos, comprados para ser cerrados por parte de empresas occidentales del mismo sector. Para complicarlo más, se ha producido una innegable contracción de los mercados tradicionales en el Este sin que el Occidente sea una alternativa: si todos los países postcomunistas sólo quieren bienes occidentales, está claro que ninguno de ellos va a comprar a su antiguo compañero del CAME. Finalmente, pero no por ello de menor importancia, hay que reconocer la dificultad de adaptar a las nuevas circunstancias una industrialización bien poco «difusa», basada en grandes empresas que producen un determinado producto desde una única localidad para toda la nación o incluso para la exportación.

Las categorías sociales vulnerables ante estos fenómenos estructurales son bien conocidas. Las mujeres son algo más de la mitad de los desempleados (53 %), el 36 % de los parados son personas por debajo de los veinticuatro años, dos tercios tienen por lo menos educación secundaria y 67 % son obreros (Danecki, 1992). El informe de la Oficina Central de Planificación (CUP) ya citado decía que el 31 % de los que nunca habían tenido un trabajo eran titulados.

No hay que perder de vista que la tasa de paro estimada por desempleo registrado (la oficina) es inferior a la real. Medida por encuesta a los hogares en agosto de 1991 en seis prefecturas (*województwo*), era 2 puntos más alta que la tasa oficial. Por su parte, la Oficina Central de Estadística (GUS) llevó a cabo una encuesta en mayo de 1992 en la que aparecía una tasa (13%) mayor que la de paro registrado (12,3 %).

La duración del desempleo también está subestimada, pero se sabe que aumenta. Aunque no son datos oficiales, en Varsovia, distrito con relativa baja tasa de desempleo, los parados durante más de seis meses podían llegar a un 55 % del total de desempleados en septiembre de 1991. Téngase en cuenta que la cifra de desempleo viene determinada por las condiciones, cada vez más rígidas, para registrarse en las oficinas de empleo. Se calcula, por ejemplo, que existen unos 600 000 campesinos desempleados, pero sólo unos 200 000 reúnen las condiciones exigidas por la ley para ser considerados como parados.

El paro produce una falta de recursos sobre todo si se consideran

los bajos subsidios de desempleo y su progresiva disminución en duración y cuantía, a pesar de movimientos hacia una mayor cobertura (el Pacto Social de Kuron, anunciado pero todavía no publicado en agosto de 1992).

El resultado es previsible: el 91 % de las familias desempleadas entrevistadas en 1991 en las diez prefecturas (*województwo*) con mayor tasa de desempleo, tenían ingresos inferiores al mínimo que se considera necesario («mínimo social») y no tenían reservas de las que echar mano (Graniewska, 1991). Si las cifras no son generalizables a otras prefecturas, la línea general sí. Según un informe de la Oficina Central de Estadística (GUS) los hogares polacos estaban consumiendo cada vez menos carne y mantequilla y más patatas y pasta (*The Voice of Warsaw*, 30 de agosto de 1992).

Para tener una idea más cabal del proceso, obsérvese dónde se estaba creando paralelamente el empleo: en el pequeño negocio. Así, a principio de 1989 había 1 759 pequeñas empresas comerciales registradas y a finales de 1991 había 14 500. Paralelamente, los bienes de consumo pasaban de ser un 15 % del total de importaciones en 1989 a en torno al 29 % en 1991 (Galinowska, 1991).

Un punto de comparación poco sospechoso puede ser útil: en Francia había un paro, en julio de 1992, del 10,3 %, con 2 911 400 personas demandando empleo en la ANPE. Pero: 1, el incremento no se producía a tanta velocidad; 2, al mismo tiempo aumentaban las ofertas de empleo (5,1 % en un año); 3, existía, entre otros, un plan para los desempleados de larga duración (según el Ministerio de Trabajo «uno de cada tres encuentra trabajo»); 4, existía una comparativamente fuerte cobertura social (*Le Figaro Économique*, 30 de agosto de 1992).

Pasando del subsistema económico al político, las medidas de inserción (rentas mínimas, «salario social», etc.) que existen en Francia, no se plantean en Polonia ya que en ésta el Estado se enfrenta a la paradoja de que, mientras aumenta la necesidad de una red social de seguridad, se quiere reducir el dinero dedicado a la seguridad social para conseguir unos costes más efectivos (Simanis, 1991). Hay que cortar en algún sitio el déficit del Estado y se hace por ahí. Es una decisión política.

El Estado de bienestar, donde lo hubo, fue un elemento estabilizador de las economías de mercado por los años cuarenta. Ahora, en muchos ambientes, ha pasado a ser considerado como una fuente de crisis de la economía capitalista, incluso entre los escandinavos. También en Polonia se ve una contradicción entre las actividades de

bienestar y los mecanismos económicos (Kolarska-Bobinska, 1990) en la medida en que aquéllas «desincentivan» al *homo oeconomicus* y, se cree, pueden ser mejor atendidas desde el «mercado».

No extrañe entonces que, aunque la protección social se quiera hacer proporcional al PIB, en términos reales haya disminuido en 1990 en un 17 % con respecto a 1989, mientras el PIB lo hizo en un 15 % (Starzec y Vinaver, 1992). Son observables procesos hacia la privatización también en el sector de la sanidad con los consiguientes efectos sobre la salud de las diferentes clases sociales: buenos para las clases altas que pueden sufragarse una medicina «competitiva», malos para las clases bajas que quedan relegadas, si acaso, a la medicina masificada (*The Voice of Warsaw*, 9 de agosto de 1992).

Socialistas y liberales se diferencian, entre otras cosas, por su diferente actitud ante la igualdad (Tortosa, 1990b). La transición política ha supuesto una deslegitimación de la izquierda (igualitaria), acompañada por una opinión pública que, por lo menos en Checoslovaquia, adjudica un mayor peso a la pereza que a la injusticia a la hora de encontrar causas de la pobreza. Los que piensan que la pereza es la causa más importante de la pobreza pasan del 50 % en Bohemia, del 40 % en Moravia y del 30 % en Eslovaquia, pero en todas las zonas es la opinión más frecuente (Bártová, 1992). De esta forma no hay quien defienda a los pobres a no ser las Iglesias que ven así reafirmado su papel.

El rechazo al socialismo va acompañado por una fe casi ciega en la eficacia del mercado, de forma que se repudian los sistemas de protección contra sus fallos (Ferge, 1991) ya que se supone que el mercado no va a fallar. De este modo, los objetivos de la seguridad social que serían satisfacer las necesidades, mantener la legitimidad social y apoyar al mercado quedan reducidos o por lo menos sometidos a este último (Silburn y otros, 1992). En lo ideológico, pues, es el neoliberalismo el que triunfa.

Por otra parte, se proclama la necesidad de crear una clase media, factor de «modernidad» y estabilidad. Pero las políticas de apoyo a la emergencia de esa clase se ponen en práctica desde un punto de vista de suma cero neoliberal. A saber: para crear una clase media ha de disminuir la parte de los obreros... que, como están todavía organizados aunque ya no en un único sindicato, plantean el conflicto (Newbery, 1992) cuando pasan del descontento a la protesta. Frente a ello, los enriquecimientos espectaculares son la «punta del iceberg», como los llamó el presidente Walesa. La lista polaca es larga: el «alcohol-gate» la empresa Art-B, el Fondo para el Servicio

de la Deuda Externa (FOZZ) y demás. Walesa llegaría a preguntarse «por qué alguna gente trabaja duro y se hace pobre, mientras otros no trabajan nada y tienen montones de dinero» (*The Voice of Warsaw*, 9 de agosto de 1992).

De modo correspondiente, el «politiqueo» está al orden del día, con un parlamento (Sejm) atomizado y una clase política que no ha sabido ganarse a sectores importantes de la *intelligentsia*. Esta deslegitimación relativa de la clase política queda simbolizada en la diferencia entre el apoyo masivo obtenido por los candidatos respaldados por Lech Walesa en las elecciones (todavía no totalmente libres) de 1989, sobre todo en el Senado, y las dificultades de ese mismo Walesa para lograr la presidencia en 1990 frente al peculiar candidato Tyminski.

El resultado de esta tendencia es conocido: según algunas encuestas, los que se sienten representados por los partidos son el 3 % (Danecki, 1992). Y, según otras (Ammeter-Inquirer, 1992), a la pregunta sobre si toma parte en la vida política un 33 % se declara no interesado (42 % en las zonas rurales); interesado, pero no activo, un 60 %; que está considerando el participar, un 2 %; frente a los que apoyan activamente a un partido se quedan en un 1 %. No extraña, entonces, que en las elecciones de 1991 se consiguiera un 60 % de abstención.

Quiebra fiscal del Estado, neoliberalismo rampante, rechazo del keynesianismo, marginación política y falta de participación no son, precisamente, los elementos que más pueden ayudar a frenar el empobrecimiento que, en cambio, sí existen en el subsistema cultural.

A pesar del neoliberalismo darwinista reinante entre sectores influyentes de la clase política, 48 % de los entrevistados en 1991 dijeron que ayudan a amigos y parientes y un 51 % que pide tal ayuda. En ambos supuestos la mayoría de las respuestas va hacia el que dichas ayudas no se pagan sino que se dan como forma de intercambio (Ammeter-Inquirer, 1992). Es decir, se mantiene, aunque hay indicadores de que disminuye, una cultura de la solidaridad, de la ayuda mutua. Pero frente a esta cultura de la solidaridad, se anima al ciudadano desde instancias públicas a que dependa menos del Estado y más en sus propias fuerzas. Se pasa así del *kennediano* «no preguntes qué puede hacer tu país por ti, sino qué puedes hacer tú por tu país» a un reaganista «no preguntes qué puedes hacer tú por tu país, sino qué puedes hacer tú por ti mismo». Los resultados conseguidos en EE UU por dicha política están en los periódicos.

La que, en cambio, está saliendo malparada es la educación en general (según «programa de ajuste económico» recomendado por

el Ministerio de Educación) y la profesional y ocupacional en particular con reducciones en salarios, en fondos para la investigación y en becas. En este último caso, en 1988-89 los estudiantes en centros de formación ocupacional obtuvieron becas en un 20,7 % frente a un 9,8 en 1990-91 (Danecki, 1992).

No hay, para terminar este breve repaso de factores y políticas, nada especial que señalar en el campo del subsistema *militar* excepto la falta de políticas de reconversión de la industria de armamento y el subsiguiente efecto sobre el empleo. El ejemplo axiomático es el de Eslovaquia donde el paro ha aumentado a partir de 1991 por el cierre de fábricas de armamento sin reconversión (Mink y Szurek, 1991). El ejemplo polaco vendría dado por la huelga en Mielec ante la ausencia de planes de reconversión. Se trata de un conglomerado de industria pesada que exportaba a la Unión Soviética y del que, según el modelo de «monocultivo» propio de los países del Este, dependía toda la región. Finalizada la demanda soviética, en la Planta de Equipo de Transporte Público sobran, a partir de la gerencia, 4 500 obreros, la mitad de la plantilla después de haber despedido a otros tantos.

## Los pobres

¿Quiénes son los afectados por estos procesos? Muy fácil: «los discapacitados y sus familias, las familias numerosas o incompletas [...], los afectados por alcoholismo, drogas y otras patologías sociales, los que tienen pensiones bajas, los desempleados» (Lubera, 1992, p. 2). También los niños. En definitiva, los sectores más débiles de la población: mujeres antes que varones, jóvenes y ancianos antes que maduros, clases bajas antes que clases altas.

Pero todavía no sabemos cuántos son. Si la pobreza es insatisfacción de las necesidades básicas, el problema principal es el de establecer el nivel a partir del cual puede afirmarse que una persona tiene tales necesidades insatisfechas. En Polonia, desde 1956, es decir, desde el final del período estalinista, el asunto del «mínimo social» fue objeto de debates y los primeros cálculos se remontan a 1957. La definición oficial no se produciría hasta 1981. En todo momento, el «mínimo social» se calcula mediante una cesta de compra con bienes que se consideran indispensables desde un punto de vista social y de acuerdo con la situación económica del país.

El concepto de «renta baja», en cambio, se aceptó en 1981 sin

las emociones suscitadas por el «mínimo social». Dicha renta se definió tomando el «mínimo social» de 1980 para cuatro personas como valor base y, a partir de entonces, se incrementó según el índice de precios al consumo. La cuantía de dicha «renta baja» para algunos años seleccionados viene dada en el cuadro 3, construida a partir de Kordos (1992). Cuando se observa la serie completa, se nota que fue creciendo en torno a los 1 000 zlotys anuales entre 1981 y 1986. Del 1987 al 1988 casi se dobla la cifra (de 12 000 a 20 000), en 1989 es más del triple que en 1988 y, finalmente, en 1990 refleja el fenómeno de la hiperinflación.

CUADRO 3. Medidas de la «pobreza» en Polonia

Año	Renta baja (miles de zlotys)	Porcentaje de hogares con renta baja	Porcentaje de hogares que dicen tener malas condiciones económicas
1982	5	20,0	28,3
1985	8	22,6	17,5
1989	70	16,3	22,5
1990	450	33,2	28,8

El cuadro también proporciona, en segundo lugar, el porcentaje de familias cuya renta por persona caía por debajo de la línea de «renta baja». Por regla general, vista la serie completa, las familias de pensionistas dan porcentajes más altos que los campesinos y éstos dan mayores que los obreros. Por ejemplo, en 1985 tenían «renta baja» casi el 35 % de las familias pensionistas, 30 % de las campesinas y 18 % de las obreras. La excepción es 1990 en la que los campesinos van primero (41 %), los obreros después (33 %) y, finalmente, los pensionistas (32 %). Desgraciadamente, estas cifras deben ser tomadas con mucha cautela ya que a lo largo de este período ha cambiado varias veces la metodología utilizada para producirlas.

Finalmente, la tercera columna del cuadro proporciona el porcentaje de hogares que, en encuesta, afirmaron que su situación económica era mala o muy mala. Como puede observarse, los porcentajes no coinciden nunca.

Para el tercer trimestre de 1991 (Danecki, 1992), el porcentaje de personas viviendo en la pobreza llega al 37 % en los hogares de

empleados y al 33 % en el de los pensionistas. El porcentaje de familias con renta menor que el 70 % del mínimo social aumentó, de 1989 a 1991, del 4 al 14 % para los empleados y del 10 al 13 % para los pensionistas. En el caso de los campesinos, el porcentaje de personas que viven por debajo del mínimo social aumentó del 22 al 41 % entre 1989 y 1990, mientras el porcentaje de los que tenían menos del 70 % aumentaba del 11 al 19 %.

Como se ve, si crece el espectro de medidas de la pobreza, las discrepancias entre los datos son todavía mayores y podría pasar, siempre según Kordos, del 8,2 % de hogares (cifra totalmente ilusoria y es precisamente la obtenida según el «método» de la Comunidad Europea —familias que reciben menos de la mitad de la renta media de su país) al 40,5 %, pasando por 20,5 (mediante el mínimo social) o el 25,4 %.

Las dificultades para aceptar cualquiera de estos datos crecen si se consideran dos cuestiones adicionales. Por una parte, desde un punto de vista estadístico, la legalización de una parte de la antigua economía sumergida, del trabajo que en polaco se llama *na lewo* (literalmente —y es toda una ironía— significa «a la izquierda») puede hacer incomparables los datos de ayer con los de hoy.

Por otra parte, la monetarización de las medidas es engañosa. De hecho, 46 % de las familias tiene pequeños terrenos para producir alimentos (76 % en el contexto rural, pero 33 % en el contexto urbano) que raramente venden en el mercado libre (88 %, nunca lo hace) (Ammeter-Inquirer, 1992). Esto significa que las medidas de la pobreza basadas en las rentas monetarias nunca podrán tomar en consideración la existencia de estas fuentes adicionales (y muy importantes) de satisfacción de las necesidades básicas a las que hay que añadir el ya indicado nivel de solidaridad. Lo mismo puede decirse de la salarización de las medidas, cuando se hace: no siempre considera la existencia de ayudas o subvenciones.

Una vez más, sabemos quiénes son los pobres y por qué, pero no sabemos cuántos hay, aunque las fuentes coinciden en que aumentan.

### Conclusión

Lo que aquí he intentado es pasar por encima de la estéril y tediosa discusión sobre el estado de la pobreza (cuánta hay) y plantear la discusión sobre los procesos de empobrecimiento, asunto, creo, más

interesante desde un punto de vista intelectual y más útil desde un punto de vista político. Prácticamente, todos los factores que llevan a la pobreza están presentes y acelerados en la situación de los países poscomunistas sin que se vean las políticas de lucha contra el empobrecimiento que se han presentado en el cuadro 2. El resultado es previsible.

Los sueños de la razón (económico-tecnocrática a lo Sachs) producen monstruos (sociales) cuando no se consideran las características concretas de la sociedad a la que se aplican recetas originadas en contextos diferentes. Ése es el «valle de lágrimas» al que el economista se refiere (Sachs, 1992). No hace falta un juicio de intenciones para los que aprendieron en Harvard cómo «estabilizar» la economía, afianzar su dependencia frente al exterior y crear una nueva clase dominante a partir de la anterior *nomenklatura*.

Es sabido, y los organismos internacionales como la OCDE o el FMI lo reconocen, que algunas magnitudes macroeconómicas, como la producción industrial y la balanza comercial, han mejorado últimamente en Polonia. Pero, al mismo tiempo, el número de pobres va creciendo rápidamente y es posible que se haga permanente al no ponerse en práctica otras políticas que las del recurso a la beneficencia privada y a la represión pública procurando invisibilizar a los pobres para que no ofendan la vista de los potenciales votantes de la nueva clase media.

Es posible, de todos modos, que haya una mayor eficiencia económica gracias a estas políticas y se espere de ella un *trickle down*, un goteo desde los (nuevos) ricos a los pobres. Pero incluso si se produjera el *trickle down*, no hay que olvidar que es muy lento el goteo de riqueza desde los (no todos tan nuevos) ricos hacia los que sufren el peso de la acumulación de capital. Mientras eso ocurre, si es que ocurre, es previsible el aumento de la tensión social, del conflicto por parte de unos sindicatos que en agosto de 1992 llegaron a plantearse una huelga general contra el gobierno y contra el presidente Walesa como la planteada por Solidaridad y por el obrero Walesa en agosto de 1980. El déficit público es demasiado elevado y los políticos contestan que acceder a las demandas supondría volver a imprimir dinero y volver a la hiperinflación.

Está fuera de discusión que estas huelgas en el sector todavía público tienen, como todas, una motivación compleja de la que no son ajenas las maniobras para «tomar el poder a cualquier precio, sin que importen las consecuencias» (*Le Figaro*, 18 de agosto de 1992). Pero en otras ocasiones puede haber todavía más como, por

ejemplo, la huelga en Tychy, planteada durante las negociaciones entre el gobierno y la Fiat de cara a su privatización y que, de entrada, produjo 2 300 despidos, es decir, la mitad de la plantilla. Es obvio también que el seguimiento de 1992 no ha sido el de 1980. Pero la tensión social era palpable de cara a un «otoño caliente». «El poder de los trabajadores industriales en Polonia se basa en su número y en que son herederos de los soldados de a pie en el movimiento de Solidaridad. Proviene de las filas de las empresas de mayor tamaño y todavía públicas y que han recibido la peor parte en la transición al capitalismo. En la medida en que los salarios caen por debajo del creciente sector privado, muchos se sienten estafados por las consecuencias de una revolución que pensaban que era la suya» (*International Herald Tribune*, 2 de septiembre de 1992).

A medio plazo, es difícil saber qué consecuencias va a tener la transición al mercado. Es posible que se afiance la democracia, pero también que regrese el populismo nacionalista o incluso las formas autoritarias. Lo que va a ser más difícil que vuelva es el antiguo régimen. De momento, el regreso a la planificación parece bloqueado a pesar del empobrecimiento.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ammeter-Inquirer (Poznam, 1992), «Poland: Results of a Survey of Economic and Political Behavior», en *Studies in Public Policy*, núm. 201, Centre for the Study of Public Policy, University of Strathclyde.
- Atkinson, A. y Micklewright, J. (1992), *Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income*, Cambridge University Press.
- Bártová, I. (1992), *European Value System Study CSFR 1991. First Look into the Data*, Praga, Departamento de Sociología y Política Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Charles.
- Danecki, J. (1992), «Social Costs of System Transformations in Poland: 1990-1992», presentado en el *Workshop on Social Responses to Political and Economic Transformations in East-Central Europe*, Praga, 29-31 de marzo, mimeo.
- Ferge, Z. (1991), «Social Security Systems in the New Democracies of Central and Eastern Europe: Past Legacies and Possible Futures», en G. Cornia y S. Sipos (comps.), *Children in the Transition to Market Economy*, Aldershot, Avebury, pp. 69-70.

- Golinowska, S. (1991), «Social Implications of Economic Transformation Process and Solutions in the Field of Social Security», presentado en la *Conference on Social Problems during Transition – Chances and Risks*, Varsovia, 5-7 diciembre, mimeo.
- Graniewska, D. (1991), «The Incomplete Families and the Unemployment», presentado en la *Conference on Social Problems during Transition – Chances and Risks*, Varsovia, 5-7 diciembre, mimeo.
- Kirpatrick, G. y Koromzay, V. (1992), «Poland», en *The OECD Observer*, núm. 177, pp. 35-37.
- Kolarska-Bobinska, L. (1990), «Socialist Welfare State in Transition: The State, the Market and the Enterprise in Poland», en B. Deacon y J. Szalai (comps.), *Social Policy in the New Eastern Europe*, Aldershot, Avebury, pp. 63-76.
- Kordos, J. (1992), «Poverty Measurement in Poland», presentado en la *Conference on Priorities of Social Policy in Poland in the Context of Foreign Assistance*, Varsovia, 11-13 de marzo, mimeo.
- Lubera, M. (1992), «Preventing of Poverty System of Addressed Assistance», presentado en la *Conference on Priorities of Social Policy in Poland in the Context of Foreign Assistance*, Varsovia, 11-13 de marzo, mimeo.
- Ministry of Labour and Social Policy (1991), *Report (informe final) de la Conference on Social Problems during Transition – Chances and Risks*, Varsovia, 5-7 de diciembre.
- Mink, G. y Szurek, J. C. (1991), «Les nouvelles inégalités. Effets des politiques de transition en Pologne, Tchécoslovaquie et Hongrie», en *Notes et études documentaires*, 4942-43, pp. 49-66.
- Newbery, D. (1992), «The Safety Net during Transformation: Hungary», en C. Clague y G. Rauser (comps.), *The Emergence of Market Economies in Eastern Europe*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 197-218.
- OECD (1992), *OECD Economic Studies: Poland*, París, OECD Publications.
- Sachs, J. (1992), «Building a Market Economy in Poland», en *Scientific American*, CCLVI, núm. 3, pp. 34-40.
- Silburn, R. y otros (1992), «One Step Forward, One Step Back? Czechoslovakian Social Security Policy in an Era Change», presentado en el *Workshop on Social Responses to Political and Economic Transformations in East-Central Europe*, Praga, 29-31 de marzo, mimeo.
- Simanis, J. G. (1991), «Social Security Reforms in Four East European Countries», en *Social Security Bulletin*, LIV, núm. 11, pp. 31-35.
- Starzec, Ch. y Vinaver, K. (1992), «Changing Social Protection Systems in the Post-Communist Countries: What Strategy for the Transition», presentado en el *Workshop on Social Responses to Political and Economic Transformations in East-Central Europe*, Praga, 29-31 de marzo, mimeo.
- Staniszki, J. (1992), *The Dynamics of Breakthrough in Eastern Europe: The Polish Experience*, Berkeley, University of California Press.
- Tortosa, J. M. (1990a), «Representación de la pobreza y política social», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, pp. 71-87.

- (1990b), «Socio-economic Paradigms: Present Situation and Prospects», en *Futures*, XXII, núm. 10, pp. 1002-1012.
- (1992), «Personas al margen», en A. de Miguel (dir.), *Los españoles del 92*, Madrid, Alianza, cap. 7.0.

**Resumen.** El paso de una economía planificada centralmente a una economía de mercado está suponiendo en la Europa Central y del Este un incremento de la pobreza, entendida tanto en su sentido estricto de insatisfacción de las necesidades básicas como en el engañoso y más extendido de rentas bajas. Para estudiar este proceso de empobrecimiento se propone un sencillo esquema analítico que incluye los factores que llevan a la pobreza y los que, de aplicarse como políticas, ayudan a salir de la misma. Dichos factores abarcan los enfoques estructurales e individuales y tienen en cuenta no sólo la economía sino también la cultura, la política y el sistema militar. Este esquema analítico se aplica al caso polaco con referencias que llegan hasta la escalada de huelgas de agosto de 1992.

**Abstract.** The change from being a centrally controlled economy to being a market economy, is resulting in an increase in poverty in Central and Eastern Europe, attending to it as much in its strict sense of a lack of basic essentials, as in its misleading and more extensive sense of low incomes, in order to study this process of impoverishment, a simple analytical scheme is proposed, which includes the factors both which pertain to poverty, and those which, if applied as policy, help to eradicate it. The aforesaid factors comprise structural and individual approaches, and take into account not only the economy, but also the culture, the politics and the military system. This analytical scheme is applied to the Polish case, with references as recent as the escalation of the August 1992 strikes.

# Reis

Revista Española  
de Investigaciones  
Sociológicas

# 58

Abril-Junio 1992

#### 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

**José R. Montero,  
Francisco J. Llera y  
Mariano Torcal**  
Sistemas electorales  
en España: una  
recapitulación

**Manuel Justel**  
Edad y cultura  
política

**Mariano Torcal  
Loriente**  
Análisis dimensional  
y estudio de valores:  
el cambio cultural en  
España

**Joan Font**  
La abstención en las  
grandes ciudades.  
Madrid y Barcelona

**Teresa Rojo**  
Los supuestos de la  
"nueva cultura  
política" respecto al  
comportamiento de  
voto. Una aplicación  
al caso de Madrid

**Javier Rodríguez  
Martínez**  
Presentación. Weber  
como educador

**Max Weber**  
Preámbulo  
Informe a la  
Sociedad Alemana  
de Sociología

*Crítica de libros*

## Movilidad de la mano de obra en el marco de la integración económica de Europa occidental

Werner Sengenberger \*

### I. Introducción

El Acta Única Europea, que entró en vigor el 1 de julio de 1987, ha establecido un calendario según el cual la implantación del mercado interno europeo habrá culminado a fines de 1992. El mercado será entonces «una zona sin fronteras internas en la que se garantizarán cuatro libertades, a saber: la libertad de circulación de mercancías, personas, servicios y capitales» (art. 8.º del Tratado de la CEE). Se ha alcanzado un acuerdo general en virtud del cual se suprimirá todo tipo de control a la circulación de los ciudadanos de la Comunidad en las fronteras (internas) de los doce Estados miembros (actuales) de la CE.

Se espera que el mercado único europeo mejore la eficacia y el funcionamiento del mercado de trabajo. La libertad de circulación de trabajadores que goza de existencia legal desde 1968, aunque no tanto de una plasmación práctica, se ampliará aún más. Los trabajadores podrán elegir el lugar donde desean establecerse y trabajar

«Labour Mobility and Western European Economic Integration». Traducción de María Corniero.

Ponencia preparada para el III Congreso Regional Europeo de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales sobre «Cambios económicos y políticos en Europa: sus implicaciones en las relaciones laborales», Bari/Nápoles, 23-26 de septiembre de 1991.

\* International Institute for Labour Studies (Ginebra).

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 17, invierno de 1992-93, pp. 91-119.

sin verse sujetos a ninguna traba. Las empresas podrán elegir los lugares donde desean invertir y crear empleo. La libertad de circulación de la mano de obra y la libre circulación de capitales contribuirán conjuntamente a generar más empleo, a facilitar los reajustes de los desequilibrios del mercado de trabajo, a optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos y a mejorar las oportunidades de empleo de los trabajadores de áreas deprimidas (Comisión de la Comunidad Europea, DG 5, 1990, p. 10).

Éste es el panorama que se promete para la etapa que se abrirá en 1993. Pero, ¿cuál será la realidad? ¿Servirá la eliminación de obstáculos a la circulación para potenciar la movilidad de los trabajadores? En tal caso, ¿qué dirección seguirán tales movimientos? Aunque es predecible que los trabajadores se trasladarán hacia las áreas donde haya puestos de trabajo, y en especial puestos bien remunerados, no resulta tan fácil de predecir dónde se generarán puestos de trabajo en un mercado totalmente integrado. ¿Se crearán empleos en las zonas donde hay una tasa de desempleo elevada, abundancia de mano de obra infrutilizada y bajos salarios, como predice la teoría económica? ¿Podemos dar por hecho que el desarrollo económico regional interno de la CE tenderá hacia un equilibrio que traerá consigo la nivelación de las condiciones de trabajo y de vida, cumpliendo así el segundo objetivo establecido por la Comunidad después del de la integración económica? Éste es el primer conjunto de preguntas de las que nos ocuparemos en este artículo.

A continuación habrá que plantearse otra cuestión: si es dudoso que las fuerzas del mercado, es decir, el libre ajuste de precios y la libertad de circulación, consigan armonizar las condiciones económicas y sociales en Europa, ¿podría conseguirse esa armonización mediante la intervención política, con una regulación del mercado laboral de marco comunitario? ¿Qué posibilidades hay de que se generen el consenso político y la acción adecuada para establecer una «dimensión social» en Europa, y cuáles son los peligros reales del «dumping social»? ¿Cómo deberán ser las instituciones del mercado laboral para conseguir cumplir el objetivo de la cohesión social y detener la espiral de caída de las condiciones laborales?

En tercer lugar, pondremos en relación el mercado laboral de la CE con el mercado laboral global y, en particular, con el mercado laboral de las zonas situadas al sur y al este de la Comunidad. A pesar de las sustanciales disparidades económicas y sociales que separan a los Estados y regiones miembros, la Comunidad se considera en conjunto una de las regiones más prósperas del mundo, a

la vez que una región con futuro. Es lógico pensar que atraerá a trabajadores foráneos en busca de trabajos que les permitan mejorar su nivel de vida o a los que por motivos políticos se vean forzados a abandonar su país. Para la década de 1990 se prevén enormes presiones demográficas, económicas y políticas sobre la emigración. ¿Acogerá la CE a esos trabajadores? Y en tal caso, ¿en qué condiciones? ¿O, por el contrario, les prohibirá la entrada por motivos políticos, sociales, culturales o de cualquier otra índole? ¿Qué repercusión tendrá esa inmigración en los objetivos económicos y sociales del mercado único, por ejemplo en las condiciones de trabajo ya establecidas? ¿Qué efectos tendría el éxodo de trabajadores en los países emisores? ¿Serviría para mitigar las disparidades existentes o, por el contrario, contribuiría a reforzarlas? ¿Hay alternativas a la emigración cuando se trata de conseguir un desarrollo más equilibrado y sostenido?

En la década de 1990, y ciertamente en años posteriores, Europa tendrá que enfrentarse a un doble reto: el que proviene de dentro de la Comunidad y el que a primera vista dimana del exterior. Al analizar el tema con mayor profundidad se observará que, en realidad, el desarrollo intraeuropeo y el extraeuropeo están íntimamente asociados.

## II. Efectos previstos del programa de 1992

Por lo general, se espera que la culminación del mercado interno genere importantes aumentos de la productividad, vigorice las economías comunitarias y estimule el desarrollo del empleo. En este sentido, en un estudio bien documentado de la Comisión de la CE, el llamado Informe Cecchini, se predecía que, debido al Programa de 1992, el crecimiento de la Comunidad aumentaría entre un 4,5 y un 7,5 % en un período de seis años, contados a partir de 1992. Este crecimiento extra resultaría del abaratamiento de los costes de producción, del aumento de la capacidad adquisitiva, de la mejora de la competitividad y de los ahorros presupuestarios. La intensificación de la competencia llevaría a una reducción de la inflación de cerca del 6 %. Y por último, gracias al crecimiento económico suplementario, se generarían entre 2 y 5 millones de puestos de trabajo adicionales en un período de seis años, si bien tras una etapa inicial en la que el empleo se reduciría debido a la



abolición de los controles aduaneros (Cecchini, 1988; Comisión de la Comunidad Europea, 1989; véase Boyer, 1990, para una evaluación crítica).

Un estudio más reciente de los efectos del mercado único estimaba que, entre 1988 y el año 2000, el producto interior bruto de la Comunidad aumentaría en un 4,2 % a lo largo de todo el período, o en un 0,4 % anual, por encima del crecimiento que se produciría de no haberse adoptado las medidas de 1992. Se predice que hasta el año 2000 se producirá un aumento de 10 millones de puestos de trabajo, de los que 2,23 millones, o el 1,6 % de la mano de obra, serán el resultado del Programa 92. Debido a un incremento muy lento de la población activa, a la que sólo se sumarán 7 millones de personas (4 de ellos mujeres), la demanda de empleo aumentará en los países de la CE a un ritmo más rápido que la oferta, gracias a lo cual el desempleo descenderá desde 16,3 millones en 1987 a 11,5 millones en el año 2000. Se espera que el desempleo descienda en todos los países comunitarios salvo en Francia, Irlanda y Holanda, donde se prevé un aumento pese a las medidas de la CE-92 (PROGNOS, 1989, p. 12). Debe subrayarse que todos los pronósticos aquí recogidos no toman en cuenta las recientes reformas de Europa Central y del Este, ni la unificación de Alemania.

El crecimiento previsto del PNB y del empleo, sin embargo, no tendrá como consecuencia la disminución de las disparidades económicas existentes entre los países europeos más desarrollados y menos desarrollados.

La reciente experiencia de crecimiento en la Comunidad ha sido muy positiva, llegando incluso a desbordar las predicciones del Informe Cecchini y de los pronósticos asociados. Desde 1986, el PIB ha seguido un ritmo de crecimiento anual de cerca del 3,5 % en el conjunto de la Comunidad. En el mismo período, el empleo ha aumentado un 1,5 % al año, lo que significa que se han creado unos 7 millones de puestos de trabajo en sólo tres años. A la luz de este crecimiento agregado, el debate sobre las consecuencias del mercado interno se ha desviado de los beneficios generales para concentrarse en la pregunta de cuáles serán los sectores y grupos de la población activa que se verán más afectados —ya sea en sentido positivo o negativo— y qué oportunidades abrirá el proceso de 1992 a las regiones menos desarrolladas de la Comunidad (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, p. 43).

La Comisión también ha identificado los sectores productivos

que acusarán en mayor grado el impacto de las medidas de 1992. En la mayoría de los Estados miembros será el sector industrial, con la mitad de su empleo afectado, donde más se haga notar la repercusión. En Portugal, la estimación alcanza el 68 %, le sigue Grecia con un 62 %, mientras en Holanda, país donde la repercusión será menor, se ha cuantificado en torno a un 45 %. En los Estados del norte de la CE, las industrias más afectadas serán las de alta tecnología, como las farmacéuticas y de equipamiento médico, las que gozan de protección pública por ser proveedoras del Estado, como las telecomunicaciones, y las industrias que se han beneficiado de restricciones técnicas y administrativas y de ayudas compensatorias por pertenecer a mercados dominados por EE UU y Japón. En los Estados miembros meridionales, por otro lado, los sectores afectados tenderán a ser industrias intensivas en mano de obra, como las de confección, calzado y textiles (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, p. 29).

Las empresas prevén un aumento de la competencia en sus mercados internos tanto por causa de las importaciones como por el establecimiento de plantas productivas o agencias comerciales de empresas de otros países europeos. Dentro de la tendencia general a la integración global de las actividades económicas, también es probable que en Europa se imponga una especialización mayor dentro de los sectores en lugar de que sectores enteros cambien de ubicación. En una economía más integrada, el problema no será tanto dónde establecer nuevas empresas sino dónde establecer las diferentes funciones empresariales, como la producción, la investigación y desarrollo y la comercialización. Esta tendencia debe inscribirse en el contexto de la intensificación de las fusiones entre empresas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Desde 1983, el número de fusiones entre las 1 000 empresas europeas de mayor envergadura se ha multiplicado por tres, y el número de fusiones transnacionales ha aumentado aún más (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, p. 50). Las tendencias a la concentración, la especialización y la diferenciación de productos acentuarán sin duda las presiones que promueven la movilidad de la mano de obra. No obstante, es difícil predecir qué forma adoptará esta movilidad: geográfica, ocupacional o intraempresarial.

### III. Movilidad laboral y desigualdad en Europa occidental

#### III.1. Disparidades regionales de empleo y renta: un gran reto para la CE

El rasgo más preocupante del mercado laboral europeo, quizá hoy más grave que nunca, son los notables desequilibrios económicos y sociales entre las regiones, y en cierta medida también entre los grupos de la población activa, particularmente entre los hombres y las mujeres. En 1989, la tasa de desempleo, que en conjunto era de un 9,0 % en toda la CE, variaba notablemente entre los distintos Estados, oscilando entre el 1,8 % de Luxemburgo, el 5,2 de Portugal, el 16,7 de Irlanda y el 17,6 de España (véase cuadro 1). El problema del desempleo no sólo se concentra en zonas geográficas concretas de la Comunidad, sino también en grupos determinados, entre los que hay que destacar a los trabajadores de menor y mayor edad y a las mujeres. En todas las regiones de la Italia meridional, así como en grandes zonas de España, el desempleo juvenil supera al 30 %. En tanto que de 1985 a 1989 la tasa de desempleo masculina descendió de un 9,4 a un 7,0 %, la tasa femenina sólo disminuyó en un 1 % a partir del 11,9. De hecho, el número de mujeres registradas como desempleadas ha aumentado.

Aún más alarmante es la persistencia del desempleo de larga duración en Europa, problema de particular arraigo en algunas zonas deprimidas pero en modo alguno confinado a ellas. En Bélgica, Italia, Irlanda y España, la proporción de trabajadores desempleados durante más de un año oscilaba entre el 60 y el 80 % en 1988, y la proporción de personas que llevaban sin trabajo más de dos años se situaba entre el 40 y el 60 %. Es más, la duración media del desempleo entre los parados de larga duración continúa en aumento (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, p. 147).

Los niveles salariales y las oportunidades de renta también están muy desigualmente distribuidos entre las regiones de la CE. En 1988, el salario bruto medio por hora de un trabajador manual de la industria manufacturera (que es la medida disponible que mejor se ofrece a la comparación) variaba entre 11 ecus en Dinamarca y poco menos de 9 en la República Federal de Alemania, y entre 6 y 8 ecus en Holanda, Bélgica, el Reino Unido, Irlanda, Francia e Italia, y hasta menos de 4 ecus en Grecia y menos de 2 en Portugal. Si se

CUADRO 1. Principales indicadores económicos de los países miembros de la CE

País	Población 1989 (en miles)	PNB a precios de mercado 1989*	PNB a precio de mercado (por habitante) 1987	Desempleo 1989 (en % de la población activa civil)
TOTAL EUROPEO .....	326 100			9,0
Alemania, RF .....	61 957	1 194,8	16 580	5,6
Bélgica .....	9 870	172,1	14 712	9,4
Dinamarca .....	5 133	94,4	16 606	7,4
España .....	39 159	504,9	10 807	17,6
Francia .....	56 099	1 036,9	15 951	9,5
Grecia .....	10 058	92,4	7 928	8,5
Holanda .....	14 847	261,6	15 258	9,9
Irlanda .....	3 535	39,7	9 381	16,7
Italia .....	57 561	1 029,7	15 242	10,5
Luxemburgo .....	375	8,1	18 313	1,8
Portugal .....	9 815	91,1	7 838	5,2
Reino Unido .....	57 218	1 018,9	15 383	6,8

\* En billones —niveles de capacidad adquisitiva.  
Fuente: Comisión CE, Informe económico anual.

tienen en cuenta los niveles de precios y los modelos de consumo de cada país, es decir, si se presta atención a los niveles de renta reales o a los niveles de vida, las diferencias entre los países miembros se atenúan. La distancia entre Dinamarca y Portugal con respecto al salario por hora se reduce casi a la mitad cuando se trata de capacidad adquisitiva, pues los niveles salariales portugueses permiten un consumo que en Dinamarca se reduciría en un 65 % (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, pp. 60 ss.).

Con todo, las comparaciones entre los países no bastan para esclarecer la situación de la riqueza y la pobreza en Europa. Las disparidades de renta son aún más acusadas dentro de los países miembros que entre los Estados. La Comisión de la CE estimó que alrededor de un tercio de las variaciones geográficas de renta en la Comunidad se explicaba por factores nacionales, en tanto que dos tercios de la varianza se explicaba por factores regionales. En 1988, año al que corresponden las cifras disponibles más recientes, el nivel medio de renta per cápita en las 25 regiones más prósperas era dos veces y media más elevado que en las 23 regiones más pobres (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, p. 132).

Cuando las diferencias salariales son sustanciales, a menudo se confunden con las diferencias relativas a las oportunidades de empleo. La Comisión ha intentado calcular un «índice sintético» de desventajas acumulativas aplicable a las 160 regiones de la Comunidad. Tomando el valor 100 como media de la intensidad de los problemas regionales de la CE, los valores atribuibles a las regiones oscilaban entre el 36,9 y el 171,8. De este modo se identificaron dos tipos de regiones desfavorecidas: las regiones atrasadas meridionales y occidentales de la periferia europea y, en segundo lugar, una serie de regiones industriales, principalmente localizadas en el norte de la Comunidad, que se enfrentan a problemas de ajuste estructural (Comisión de la Comunidad Europea, 1987, pp. 53 ss.).

### III.2. *Disparidades regionales dentro de la CE. ¿Son un motor de la movilidad de la fuerza de trabajo?*

La integración económica, al suprimir las barreras a la movilidad de la mano de obra, el capital y las mercancías, reducirá la diferenciación salarial y llevará a una equiparación gradual de las condiciones de vida en Europa. El mecanismo del mercado promoverá traslados de la mano de obra (excedente) hacia las zonas de alto nivel salarial

y al mismo tiempo inducirá a los empleadores a crear puestos de trabajo en las regiones donde los costes son menores. Éstos eran los efectos que se esperaban alcanzar con el Tratado de Roma y también ahora son los objetivos que pretenden lograrse con la implantación del mercado único europeo.

¿Están justificadas estas expectativas? Es muy dudoso. En primer lugar, un análisis del pasado de la CEE revela que, hasta el momento, las diferencias económicas no han desatado grandes movimientos migratorios. En 1987, sólo había algo más de 4,2 millones de trabajadores extranjeros en los 12 países miembros de la CE, lo que supone un mínimo porcentaje de una población activa de 145 millones de personas; de aquéllos, 2,4 millones eran de fuera de la CE (véase cuadro 2). Los mayores movimientos migratorios tuvieron lugar en la década de 1960, antes de que la CEE estableciera la libertad de circulación; la tendencia se estancó cuando se impusieron restricciones a la contratación de trabajadores extranjeros durante la recesión económica que dio comienzo en 1973, restricciones que no afectaban a los trabajadores de dentro de la CE. Pero los movimien-

CUADRO 2. *Estimación del número de trabajadores extranjeros afincados en los países miembros de la CEE*

País	Fecha	Extranjeros que perciben un salario	De la CEE	% de fuera de la CEE
Alemania, RF.....	1987	1 557 000	484 000	68,9
Bélgica.....	1985	187 000	141 000	24,6
Dinamarca.....	1986	43 000	12 000	72,1
España.....	1983	57 000	28 000	50,9
Francia.....	1986	1 173 000	590 000	49,7
Grecia.....	1987	25 000	7 000	72,0
Holanda.....	1987	179 000	86 000	52,0
Irlanda.....	1987	20 000	16 000	20,0
Luxemburgo.....	1983	57 000	14 000	75,4
Portugal.....	1987	59 000	56 000	51,1
Reino Unido.....	1985	31 000	7 000	77,4
TOTAL CEE.....		821 000	398 000	51,5
		4 209 000	1 839 000	56,3

Fuente: CEE.

tos transnacionales intracomunitarios de trabajadores nunca han sido muy importantes. De hecho, apenas se han producido desde 1973. Para decirlo en pocas palabras: sólo aproximadamente uno de cada 100 trabajadores de la CE ha hecho uso de la libertad de circulación y ha ocupado un puesto de trabajo en un país miembro que no sea el suyo, por mucho que el 80 % de los ciudadanos de la CE afirmaran en una encuesta realizada en 1988 que consideraban ventajoso que existiera la libertad de circulación (Fuchs, 1990, p. 6). Ese nivel tan bajo de movilidad entre los Estados miembros ha persistido pese a las grandes variaciones salariales que, en contra de las expectativas, no han disminuido sino que, por el contrario, eran mayores en 1990 que en 1957, año en que se firmó el Tratado de Roma (Flanagan, 1991).

Si, en el pasado, el Mercado Común no consiguió resultados igualitarios, ¿hay más posibilidades de que los alcance en el futuro? ¿Se convertirá la década de 1990 en una etapa de considerable movilidad de trabajadores y empleos, cuyo efecto será la mitigación de las disparidades regionales? Para responder a estas preguntas, podría argumentarse que en los años noventa la movilidad del empleo será probablemente más decisiva que la de trabajadores, y que esa movilidad responderá más a los costes del trabajo que a los salarios. Sumar los costes no salariales del trabajo, como las contribuciones a la seguridad social, las pensiones, las pagas por vacaciones, etc., altera de algún modo la jerarquía de países europeos, pero el gran desequilibrio entre países que se refleja en las diferencias de ingresos se mantiene. La situación se modifica significativamente si se maneja un coste unitario del trabajo que ponga en relación los costes de la mano de obra con los niveles de productividad. Los costes unitarios del trabajo varían mucho menos entre los 12 países de la CE. Según los datos correspondientes a 1987, las variaciones registradas entre 10 países, sobre una escala ajustada de costes unitarios del trabajo, oscilaron entre el 5,5 y el 7,5. Portugal, el país con el menor coste unitario del trabajo, ocupaba en la escala una posición próxima al 5 (Comisión de la Comunidad Europea, 1990, p. 65). De hecho, los incentivos asociados a los costes que puedan llevar a los productores a trasladar sus centros de operaciones no son muy grandes. Las ventajas competitivas que ofrecen las zonas de bajo nivel salarial de la periferia europea quedan en buena medida neutralizadas por la disminución de la eficacia.

Este hecho puede explicar, al menos retrospectivamente, por qué no se ha llegado a un mayor equilibrio entre las regiones europeas,

y por qué no cabe esperar mucho más con respecto a la situación futura, cuando se implante el mercado único con todas sus consecuencias. Podría hablarse de un desequilibrio estable en el que los niveles salariales bajos están asociados a escasas mejoras de la productividad. Este fenómeno cobra gran relevancia en relación al miedo generalizado a que se desencadene un proceso de *dumping* social, pues implica que, en lo que se refiere a las diferencias de costes unitarios del trabajo, ese miedo está infundado en el sentido de que no es probable que se produzca un éxodo masivo de la producción y los servicios desde los países con niveles salariales elevados, aunque podría ocurrir que los empresarios esgrimiesen la amenaza del traslado con objeto de obtener concesiones salariales y relacionadas con otros aspectos del nivel de vida en las regiones de alto nivel salarial. No obstante, muchos otros motivos pueden llevar al *dumping* social.

La teoría opuesta a la del *dumping* social afirma que las decisiones de ubicación de las empresas dependerán básicamente de la infraestructura de las regiones. Desde esta perspectiva, las empresas tenderán a establecerse allí donde encuentren una infraestructura óptima en lo relativo a transportes y comunicaciones, energía, recursos humanos cualificados, servicios de producción y comerciales, altos niveles culturales y otros factores semejantes. Es mucho más probable que estos medios infraestructurales se desarrollen en regiones de alto nivel salarial, en parte debido a que los empresarios tienden a invertir en recursos laborales en los lugares donde el precio del trabajo es alto y, en parte, porque en esas regiones la acumulación de ingresos tributarios es más elevada y permite una mayor inversión pública.

La importancia de la infraestructura para el establecimiento de negocios y la creación de empleo se subraya en un estudio de PROGNOS que muestra que las tres cuartas partes de los factores que determinan las elecciones de ubicación en Europa están relacionados con la calidad de la mano de obra, la infraestructura y el sistema administrativo. Esto indicaría que las principales beneficiarias del crecimiento y del empleo serán las regiones prósperas. El panorama de la distribución regional que cabe esperar para el futuro no será muy distinto del que hemos presenciado en la última década: las actividades intensivas en cualificaciones y conocimientos y las de alto valor añadido continuarán localizadas en zonas con una infraestructura económica y social bien desarrollada, en tanto que la producción altamente sensible a los costes y de escaso valor añadido se

localizará en las áreas periféricas y de bajos costes salariales, cuya dependencia económica se perpetuará. El futuro paisaje económico europeo se caracterizará por la concentración del crecimiento dinámico en un área en forma de cuarto creciente, con dos ejes regionales de desarrollo: el que se extiende desde el sur de Inglaterra hasta Lombardía, pasando por los países del Benelux y la antigua Alemania Occidental; y el que recorre la costa mediterránea desde la Toscana hasta Valencia.

Sea cual sea el grado de acierto de estas previsiones, puede afirmarse sin lugar a dudas que la libertad de circulación de recursos de que gozará el mercado único europeo no bastará por sí sola para equilibrar el desarrollo regional. Este último dependerá en buena medida de la nueva división espacial del empleo que se desarrolle en Europa y del marco institucional y normativo a través del que se canalice esa división (véase *infra*).

### III.3. *El mayor reto: presiones debidas a la emigración procedente del exterior de la CE*

Para entender la evolución del mercado de trabajo de la Comunidad Europea, debe situarse en el contexto más amplio de los acontecimientos que ocurren en torno a Europa. Aunque las disparidades regionales entre los Estados miembros y las regiones de la CE son pronunciadas, y es posible que cada vez se acentúen más, parecen desdeñables si se comparan con el abismo que separa el nivel de vida medio de la Comunidad, o incluso de sus regiones más pobres. Aunque estas diferencias disten mucho de ser nuevas, no puede negarse que se han agudizado en los últimos años. La reserva de mano de obra desempleada o subempleada, enorme y en rápida expansión, viene a sumarse al espectro de grandes presiones que movilizarán una avalancha de emigración hacia la CE.

Una minoría de esta reserva de mano de obra de fuera de la Comunidad ha vivido y trabajado en la CE desde hace años. En su mayor parte se trata de inmigrantes de Yugoslavia y Turquía que se trasladaron a Francia y a Alemania Occidental en los años sesenta. Posteriormente, la inmigración legal se frenó casi simultáneamente en todos los países de la CE en 1973 y 1974, cuando la recesión puso fin al crecimiento de la demanda de mano de obra.

Desde entonces, ha habido pocos cambios en la población extranjera asentada en la Comunidad. Durante cuatro años, de 1984 a 1987, el contingente inmigratorio sumó menos de un 0,1 % de la población total de la Comunidad, con una media de 300 000 entradas anuales. En años posteriores, la inmigración se incrementó debido a la corriente migratoria procedente de Europa Central y del Este. Sólo en 1989, más de 1,3 millones de personas emigraron desde la Europa del Este; de ellas, 720 000 eran alemanes que huían de la antigua República Democrática Alemana o minorías étnicas alemanas cuya emigración a la República Federal de Alemania fue promocionada y facilitada por el gobierno de Alemania Occidental. En 1990, unas 600 000 personas solicitaron ser admitidas en los países de la CE. Muchos provenían de la Europa Central y del Este y eran, o bien lo que se denomina «refugiados económicos», es decir, «emigrantes involuntarios» o personas que se ven forzadas a trasladarse involuntariamente debido a graves problemas económicos resultantes de conflictos o persecuciones políticas, o «emigrantes económicos», es decir, personas «que toman la decisión consciente y voluntaria de emigrar movidos por el deseo de mejorar su nivel de bienestar» (Kutch, 1988). La emigración entre el este y el oeste de Europa no sólo es en buena medida un movimiento involuntario, sino también irregular e ilegal, pues los países de ambas zonas no han establecido acuerdos sobre la emigración económica (Grecic, 1990, p. 3).

Según los datos de la CEE, la población extranjera que en los años ochenta residía legalmente en los países de la CE, con una situación de algún modo regularizada, ascendía a casi 13 millones de personas (véase cuadro 3). Casi 7,9 millones de extranjeros eran ciudadanos de fuera de la CE, aproximadamente 6 millones procedían de países en desarrollo y 4,6 millones de regiones mediterráneas no integradas en la CE (Callovi, 1989). Los países con mayor proporción de población extranjera son: Alemania (4,6 millones), Francia (3,7 millones) y el Reino Unido (1,7 millones). También son estos países los que acogen a la mayoría de los extranjeros extracomunitarios. La inmigración ilegal se estima en torno a los 3 millones (un millón corresponde a Francia) y está casi en su totalidad compuesta por ciudadanos de fuera de la CE.

El número de extranjeros residente en los países de la CE que son económicamente activos se desconoce, y es difícil de estimar, pero puede afirmarse, con certeza casi absoluta, que el tamaño de la población trabajadora que se muestra en el cuadro 2 está por

CUADRO 3. Estimación del número de inmigrantes legales que residen y trabajan en los estados miembros de la CEE

País	Fecha	Residentes extranjeros	Procedentes de países de la CE	% proced. de fuera CE
Alemania, RF.....	1987	4 630 000	1 378 000	70,2
Bélgica.....	1987	853 000	538 000	36,9
Dinamarca.....	1987	128 000	27 000	78,9
España.....	1987	335 000	194 000	42,1
Francia.....	1982	3 680 000	1 578 000	57,1
Grecia.....	1987	193 000	111 000	42,5
Holanda.....	1987	568 000	160 000	71,8
Irlanda.....	1985	88 000	67 000	23,9
Italia.....	1987	541 000	150 000	72,3
Luxemburgo.....	1981	96 000	89 000	7,3
Portugal.....	1987	90 000	24 000	73,3
Reino Unido.....	1984-86	1 736 000	754 000	56,6
<b>TOTAL CEE.....</b>		<b>12 938 000</b>	<b>5 070 000</b>	<b>60,8</b>

Fuente: CEE.

debajo de la realidad, sobre todo en lo que se refiere a la población de fuera de la CE.

Las presiones para la emigración, con Europa como uno de los principales puntos de destino, aumentarán con toda probabilidad en la década de los noventa, en función de la evolución económica y política de los países de Europa Central y del Este y de las regiones situadas al sur de la CE. Para advertir la magnitud de tales presiones basta, por ejemplo, comparar las previsiones demográficas para los años noventa correspondientes a la CE y a los países mediterráneos no integrados en la CE (véase cuadro 4). En tanto que durante la presente década se prevé que la mano de obra de la CE aumente sólo en 1,5 millones, o en un 1,0 %, en la región mediterránea situada al sur de la CE, el aumento previsto es de 22,4 millones, o de un 27,2 %. Una gran proporción de esta mano de obra carecerá de empleo, y los niveles salariales y la cobertura de la seguridad social quedarán muy por detrás de los estándares de la CE. La OIT prevé altos niveles de desempleo y un enorme excedente de mano de obra para toda una serie de países con alto crecimiento poblacional du-

CUADRO 4. Población y mano de obra de la CE y de los países mediterráneos no integrados en la CE \*: situación en 1990 y crecimiento previsto para 1990-2000

	CE			Región mediterránea no integrada en la CE		
	1990	Términos absolutos (millones)	%	1990	Crecimiento 1990-2000	
				Térm. abs.	%	
<b>Población</b>						
Total.....	340,5	2,4	0,7	245,0	49,6	20,2
Área metropolitana.....	40,6	1,8	4,3	30,4	11,7	38,5
<b>Mano de obra</b>						
Total.....	153,3	1,5	1,0	82,4	22,4	27,2
No agrícola.....	144,1	4,6	3,2	51,1	21,7	42,4

\* Incluidos Yugoslavia, Albania, Malta, Turquía, Chipre, Siria, Líbano, Israel, Egipto, Sudán, Libia, Túnez, Argelia y Marruecos.  
Fuente: Estimaciones de las Naciones Unidas, 1989.

rante los próximos veinte años. Se predice un crecimiento del 50 % en Argelia, Egipto, Nigeria, México, Haití, India e Indonesia, que transformará la actual población de 1,2 billones de habitantes en 1,8 billones de habitantes.

Las reservas de mano de obra desempleada sin derecho a seguridad social o con unas prestaciones mínimas hacen pensar que muchos trabajadores llamarán a las puertas de la próspera Europa. Según el Alto Comisario para Refugiados de la ONU, sólo el 4,4 % de los 15 millones de refugiados actualmente reconocidos según las estipulaciones de la Convención de Ginebra han llegado a Europa.

#### IV. Marco político de la movilidad laboral

##### IV.1. Posturas y estrategias de los actores sociales

En general, los actores principales del área de las decisiones políticas relacionadas con el mercado laboral, es decir, los gobiernos, los

empresarios y los sindicatos, aprueban la integración que llevaría un mercado único europeo; no obstante, les respaldan distintos motivos y, por lo que se refiere a las organizaciones de trabajadores, la aprobación no es incondicional.

Es indudable que los defensores más entusiastas del mercado único son las grandes empresas, en particular las corporaciones transnacionales. En su opinión, un mercado sin fronteras y la supresión de las barreras económicas y técnicas dentro de la Comunidad son aspectos esenciales para que las economías europeas compitan con éxito en una escala global. «Debemos competir globalmente, lo que supone introducir los productos simultáneamente en los mercados de todo el mundo [...]. Pero también necesitamos un mercado único europeo con unas pautas técnicas comunes. Sin él, no podemos alcanzar la escala óptima y los costes por unidad menores necesarios para ser competitivos en un marco mundial» (Wisse Decker, antiguo CEO de la Philips, citado por Morrison [1990, p. 144]). También son las multinacionales las que han avanzado más en el camino de prepararse para el mercado único. Las empresas pequeñas y medianas, así como aquellos sectores que se han beneficiado de algún tipo de protección, suelen demostrar menor entusiasmo por el Programa-92, dado que se enfrentan a grandes e indeterminadas presiones para reestructurarse y definir su nueva posición.

Las organizaciones de trabajadores y empresarios como, por ejemplo, la ETUC, Confederación de Sindicatos Europeos, y la UNICE, Federación de Empresarios Europeos, suscriben por igual los principales objetivos de la integración europea y ven con optimismo la ampliación de oportunidades para establecerse, pero difieren en cuanto a los plazos y a los medios. Mientras los empresarios no consideran necesario el establecimiento de una nueva normativa, o piensan que la actual apenas requiere ligeras modificaciones, sobre todo cuando se trata de la normativa del mercado laboral en el marco europeo, los sindicatos, por el contrario, defienden que una nueva normativa es indispensable para evitar serios riesgos para los trabajadores y también para eludir la amenaza de enfrentar a las organizaciones sindicales nacionales. Los sindicatos han criticado el programa de la CE-92 por considerarlo centrado exclusivamente en los objetivos económicos y, en consecuencia, han reclamado la creación de una dimensión social equivalente en la CE. Han subrayado la necesidad de potenciar la cohesión social, ateniéndose a lo recogido en el artículo 130A del Acta Única.

De hecho, la dimensión social del mercado interno acusa un

retraso con respecto al impulso económico hacia la integración. Establecer una política social de ámbito europeo se considera por lo general (y en particular entre las organizaciones sindicales) como un complemento indispensable de la política económica, necesario para ocuparse de las consecuencias del crecimiento económico.

Ante el temor de que los niveles de vida de la CE se equiparen tendiendo a descender, la ETUC considera que establecer un programa social con unas garantías sociales básicas es esencial para evitar el *dumping* social, es decir, la busca de ventajas competitivas explotando los menores niveles salariales y las peores condiciones laborales de los países menos desarrollados. Las condiciones de trabajo, en especial en los Estados miembros del norte de la CE, podrían resentirse ante el aumento de las importaciones de regiones meridionales con menores niveles salariales o debido a que las multinacionales trasladarán su producción a estas regiones. Este último mecanismo se vuelve más probable con el aumento de la movilidad de capitales en la CE y la proliferación de fusiones y absorciones transnacionales. Para frenar las prácticas del *dumping* social o las «distorsiones competitivas», como la Comisión prefiere denominarlas, las condiciones de trabajo y de vida de los Estados miembros deberán mejorar en un proceso de convergencia con tendencia alcista, sin que el nivel de vida de ningún país descienda. La reducción de las disparidades regionales es el objetivo crítico que se han fijado los sindicatos con respecto al «espacio social europeo».

Más en concreto, en relación a la libre circulación de personas en la CE, el comité ejecutivo de la ETUC hizo las siguientes propuestas en diciembre de 1988 de cara a la redacción de una Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales: reconocimiento de las cualificaciones profesionales, estableciendo un mecanismo para su equiparación; mejora del estatus de los trabajadores fronterizos; simplificación de los procedimientos administrativos que afectan a los trabajadores emigrantes; simplificación de las normas para transferir los derechos adquiridos a prestaciones de la seguridad social en diversos países y adopción de medidas para acelerar los pagos; abolición de la discriminación impositiva con respecto a los trabajadores de diversos Estados miembros; derecho al voto en las elecciones locales para los ciudadanos de la Comunidad que residen en otro Estado miembro; derecho a formación profesional básica y complementaria, y establecimiento de un período de vacaciones con fines educativos.

Las organizaciones empresariales europeas, y en concreto la

UNICE, comparten la idea de que la CE debe adoptar una política común lo bastante coherente como para evitar la discriminación social. Pero desde su punto de vista, habrá que evitar tanto un proceso de ajuste excesivamente rápido de los sistemas nacionales, como una normativa «supercentralizada» de ámbito europeo. La UNICE es partidaria del principio de «subsidiaridad», según el cual la CE deberá actuar para introducir unas pautas comunes sólo en el caso de que esa acción pueda ser más efectiva que la de los Estados miembros que actúan independientemente en nombre de la Comunidad. Habría, no obstante, excepciones a este principio en una serie de áreas, incluida la del funcionamiento eficaz del mercado único europeo, donde la intervención de la CE sería necesaria para facilitar la movilidad de la mano de obra, promocionar la enseñanza de las lenguas, garantizar el reconocimiento de las cualificaciones y desarrollar servicios de empleo transnacionales. Con respecto a las condiciones de trabajo, la UNICE teme que la armonización en un nivel elevado, tal como el que prevalece en Alemania y Dinamarca, repercutiría en detrimento de la competitividad de los países comunitarios pobres.

Puede resumirse este apartado diciendo que las principales partes implicadas apoyan el principio de libertad de circulación de trabajadores dentro de la CE. Los sindicatos, no obstante, están muy interesados en garantizar que la libertad de movimientos de trabajadores y capitales no deteriore las condiciones sociales como consecuencia de las grandes variaciones de salarios y de niveles de prestaciones sociales entre los Estados miembros.

Cabe poner en duda que los sindicatos consigan llevar a cabo por completo la dimensión social pretendida. En el ámbito europeo, el «diálogo social» entre las organizaciones empresariales y las de trabajadores ha sido lento (véase Campbell, 1990, que hace una buena descripción del diálogo social). Se echa en falta la existencia de un sistema de relaciones laborales europeo autónomo y efectivo. Su creación está obstaculizada por la diversidad de estructuras y organizaciones sindicales, por los distintos sistemas de negociación colectiva y por la diversidad de modelos de participación de los trabajadores. La ETUC no está facultada (como tampoco la UNICE) para realizar negociaciones colectivas de ámbito europeo. En tanto que el capital es *de facto* internacional, el trabajo sigue estando básicamente organizado en una escala nacional. Dada esta asimetría social, habría que preguntarse hasta qué punto las iniciativas de la Comisión Europea para establecer unos derechos sociales básicos podrían resultar en el establecimiento real de unos niveles de vida universales.

#### IV.2. La Carta Social Europea

Ni el libro blanco de 1985 titulado *Establecimiento del Mercado Interior*, ni el Acta Única Europea de 1987, contienen aspectos específicamente sociales, excepción hecha del artículo 118a, en el que se establece la necesidad del respaldo de una mayoría cualificada (en lugar del voto unánime que establecía el Tratado de Roma) para las políticas de armonización de la protección del empleo y la salud en la CE. El Comité Económico y Social de las CE fue el primero en exigir, el 19 de noviembre de 1987, derechos sociales fundamentales para los trabajadores, es decir, derechos que no pueden infringirse aludiendo a presiones competitivas. La Comisión de la CE presentó su borrador sobre la «Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales» el 27 de septiembre de 1989, y el Consejo Europeo, reunido en Estrasburgo el 8 de diciembre de 1989, ratificó la Carta con el voto en contra del gobierno británico. La lista de derechos sociales fundamentales recogidos en el título I de la Carta aluden a la libertad de circulación (véase anexo I), empleo y remuneración, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, la protección social, la libertad de asociación y de negociación colectiva, la formación profesional, la igualdad de trato para hombres y mujeres, la información, consulta y participación de los trabajadores, la protección de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, la protección a niños y adolescentes, ancianos y disminuidos.

Dado que la Carta Comunitaria no posee fuerza legal, siendo una simple declaración solemne de intenciones, su importancia puede radicar en el título II, donde se estipula que la Comisión «prende un programa de acción con un conjunto de instrumentos jurídicos relacionados» para la aplicación efectiva de la Carta. Este Programa de Acción, publicado el 27 de noviembre de 1989, enumera 47 propuestas, que asumirán distintas formas legales. Diecisiete propuestas son borradores de directivas. Al igual que las llamadas normativas, las directivas son vinculantes en cuanto a los resultados a alcanzar, en tanto que otros instrumentos jurídicos, como las recomendaciones, carecen de carácter vinculante. En general, la Comisión sigue el principio de la subsidiaridad, que deja la responsabilidad de la ejecución a los Estados miembros, o a los empresarios y sindicatos. Sólo se recurre a la legislación de ámbito comunitario cuando se considera que la consecución efectiva de determinados objetivos así lo requiere.



El capítulo IV del Programa de Acción, relativo a la libertad de circulación, propone un instrumento para proteger a la mano de obra subcontratada, y otro que introducirá una «cláusula social» en los contratos públicos para evitar la discriminación entre las empresas que se presentan a concurso. Entretanto, los sindicatos han expresado su descontento con respecto al estado actual de puesta en práctica de la Carta Social, tanto a nivel nacional como europeo. Hasta la fecha, ninguna pieza crucial de la normativa europea cumple los requisitos establecidos por el Consejo Europeo. Pero aun en el caso de que los cumplieran, la Carta, como el Programa de Acción, serían meros compromisos políticos que no conseguirían establecer la «armonización». Se sostiene que, a excepción de áreas como la salud laboral y la seguridad en el trabajo, la diversidad institucional existente en áreas como la seguridad social, la legislación laboral y las relaciones laborales será prácticamente insalvable en un futuro predecible, por lo que la armonización es un objetivo imposible de alcanzar.

#### IV.3. Políticas y medidas sobre la movilidad laboral

En principio, las migraciones laborales son un instrumento ambivalente para el ajuste del mercado laboral y para el desarrollo económico. Por un lado, las migraciones pueden favorecer el equilibrio; pueden contribuir a equilibrar el mercado de trabajo si la oferta y la demanda de mano de obra están desigualmente distribuidas en términos geográficos; pueden mitigar la escasez de mano de obra en una zona y reducir el exceso de mano de obra de otra. Es más, las migraciones pueden contribuir a resolver problemas de origen demográfico del sistema de seguridad social de un país. Por ejemplo, si, debido al aumento de la esperanza de vida y a la proliferación de las jubilaciones anticipadas, el número de beneficiarios aumenta a un ritmo mucho más rápido que el de la población activa que financia los fondos de pensiones, como ha sido el caso en Francia y Alemania, la llegada de trabajadores extranjeros jóvenes puede estabilizar la situación financiera de la seguridad social.

Al propio tiempo, la emigración de trabajadores puede exacerbar las asimetrías existentes en el mercado de trabajo. El hecho de que la mano de obra abandone las zonas deprimidas o retrasadas, por lo general disminuye o retrasa las posibilidades de revitalización económica de esas áreas. Éste es particularmente el caso cuando los que

emigran son trabajadores cualificados necesarios para ocupar puestos de gestión o introducir innovaciones. La marcha al extranjero de los trabajadores mejores y más brillantes de una zona emisora de emigración puede convertir el proceso migratorio en un fenómeno acumulativo que se perpetúa a sí mismo. El efecto de acentuar las disparidades interregionales ha predominado muchas veces sobre los efectos equilibradores de la emigración, tanto más cuanto mayores fueran las disparidades económicas de los países emisor y receptor. Esta observación ha llevado a la OIT a concluir de este modo uno de sus informes: «La migración internacional de trabajadores es en muchos casos un ejemplo de intenciones ambiciosas sin cumplir... Los desengaños podrían haber sido menos pronunciados si no se hubieran cantado las alabanzas de la emigración laboral como panacea de los problemas del desarrollo. Una conclusión básica de la bibliografía sobre emigración y desarrollo es que resulta muy fácil sobrestimar los beneficios de exportar trabajadores» (Martin, 1991, p. 17). En Europa, Grecia es un buen ejemplo de este problema. La emigración de alrededor de un millón de griegos hacia los países del norte de la CE ha retardado el desarrollo del país, si bien a corto plazo ha repercutido positivamente en la economía griega al liberarla del excedente de mano de obra y proporcionarle divisas por emigración. Aunque en un principio ésas no fueran las expectativas, es probable que muchos de los trabajadores cualificados que están en el extranjero no regresen nunca a Grecia.

La política pública debe tener presente el carácter ambivalente de la movilidad. Por un lado, debe orientarse a suprimir las barreras a la circulación de trabajadores y capitales con objeto de ampliar las posibilidades de elección individual en el mercado de trabajo. Por otro lado, debe tener como meta última eliminar, o al menos reducir, la necesidad de trasladarse —ya sea por motivos económicos o políticos—, que priva a una región de los recursos humanos que la hacen atractiva a ojos de posibles inversores. Debe prestarse mucha más atención a la capacidad de las regiones para reestructurarse internamente, basándose en la mejora de sus recursos humanos y en el desarrollo endógeno, que depende de la movilización de los recursos existentes y de la diversificación de la economía local, en lugar de recurrir a la importación de empleo y personal del exterior.

La política pública, por tanto, se enfrenta a una doble tarea: en primer lugar, potenciar y facilitar las formas de movilidad voluntarias e internas, y desalentar o prescindir de la movilidad involuntaria y forzosa. Y en segundo lugar, concentrar sus esfuerzos en lograr

un desarrollo regional equilibrado que consiga reducir las presiones o necesidades migratorias.

#### IV.3.1. Medidas para facilitar y regular la movilidad laboral

En su aspecto formal, la libertad de circulación para los trabajadores que son ciudadanos de los países de la CE existía desde hacía tiempo, si bien coartada por algunas restricciones. El artículo 48 del Tratado de Roma permite excluir al sector de la Administración pública de la norma de la libertad de circulación. En la actualidad, excepción hecha de los campos en que los empleados «ejecutan actos de los Estados soberanos», se pretende ampliar la libertad de circulación a todos los trabajadores del sector público de los estados miembros de la CE, incluidos, por ejemplo, los empleados en los ramos de transporte, comunicaciones y educación del sector público.

Otra barrera que se levantará es la relativa al mutuo reconocimiento y armonización de las titulaciones y cualificaciones profesionales entre los países de la CE. En 1988, el Consejo de Europa adoptó una directiva sobre el reconocimiento general de los certificados de aptitud de nivel universitario con objeto de permitir el acceso a los puestos profesionales. En esta directiva se incluyen todas las profesiones que precisan una preparación universitaria de al menos tres años y que no están previamente reguladas por otras directivas comunitarias específicas. En particular, se aplica a abogados, médicos, contables, ingenieros, psicólogos y profesores. En la actualidad se está debatiendo otra directiva relativa al reconocimiento de los diplomas de grado inferior. Con objeto de facilitar la transferencia de trabajadores entre países, está contemplándose la posibilidad de organizar cursos de formación profesional multinacionales e introducir un «carnet de formación profesional» en el que se mencionen las cualificaciones personales. Ese carnet ya es una realidad, pues formaba parte de un acuerdo de ámbito comunitario negociado entre Eurofiet y los empresarios europeos del ramo de la venta al por menor.

La Comisión de la CE también considera esencial para que se materialice plenamente una «Europa de Ciudadanos» que se conceda derecho al voto, al menos en las elecciones locales, a los ciudadanos comunitarios que residen en un país de la CE que no es el suyo.

Otro de los objetivos del Programa CE-92 es consolidar el principio de igualdad de trato para los trabajadores nacionales e itine-

rantes. Por ejemplo, se pretende ampliar el radio de acción de la cobertura social, dado que, hasta el momento, un desempleado que se traslada a otro país de la CE pierde la posibilidad de seguir percibiendo la prestación por desempleo.

Las medidas hasta el momento analizadas afectan exclusivamente a los ciudadanos de la CE. ¿Gozarán también de libertad de circulación dentro de la CE los ciudadanos de países externos a la CE que estén trabajando y residiendo legalmente en alguno de los países miembros? Actualmente, las personas en esta situación suman 7 millones. La mitad de estos emigrantes viven en Alemania, y son en su mayor parte turcos y yugoslavos, mientras en Francia la mayoría provienen de los países del Magreb. Según la legislación vigente, no tienen derecho a trabajar en otro Estado comunitario. Para normalizar su situación, lo más fácil sería tratarlos como a ciudadanos comunitarios en cuanto a la libertad de circulación. De hecho, esta solución fue propuesta por el Parlamento Europeo en junio de 1990, pero algunos gobiernos se resisten a aceptarla ante el temor de que estos ciudadanos se trasladen a los países donde las prestaciones de la seguridad social sean más elevadas. No obstante, se dio un primer paso en el sentido de conceder la libertad de circulación a los trabajadores extranjeros con el Tratado de Schengen, suscrito el 19 de junio de 1990 por Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Francia y Alemania (quedando abierta la posibilidad de que se adhieran otros Estados miembros). El tratado creó un visado común para permanecer en cualquiera de los países firmantes durante tres meses; esta medida permite, por ejemplo, que un turco que trabaja en Alemania, donde reside con su familia, pase sus vacaciones en Francia sin necesidad de solicitar un visado de entrada.

La tercera categoría de personas a considerar son los inmigrantes potenciales que no han residido legalmente en ninguno de los Estados miembros de la CE. Como ya se ha señalado anteriormente, la emigración política y los problemas económicos de los países situados al este y al sur de la Comunidad Europea, así como la patente desventaja de sus niveles de vida, han generado presiones que favorecen la emigración hacia la CE. En términos legales, la inmigración procedente de terceros países pertenece a la jurisdicción exclusiva de los Estados miembros de la CE. Varios países comunitarios han suscrito tratados bilaterales con terceros países por los que regulan la inmigración y la seguridad social. La Comisión Europea, no obstante, emitió una normativa básica sobre la cooperación de los Estados miembros en esta área. Pero ni el Acta Única Europea ni el libro

blanco de 1985 hacen referencia a esta inmigración externa. Con todo, establecer una política común más amplia que la normativa que regula el derecho de asilo y la emisión de visados es una necesidad generalmente reconocida, sobre todo ante el miedo de que, en una Europa sin fronteras, los trabajadores de terceros países asentados en uno de los Estados miembros puedan inundar el mercado de trabajo de otros países comunitarios (Fuchs, 1990, p. 8). Por tanto, no es de sorprender que se prevea la promulgación de nuevas directivas comunitarias en las que se asocie la abolición de las fronteras internas con el reforzamiento de los controles fronterizos externos.

Aún queda por ver si la estricta limitación del acceso a la CE se puede mantener y se mantendrá. La relajación de la normativa podrá venir impulsada por la escasez de mano de obra en los Estados miembros y por la presión de los empresarios para que se admita a más trabajadores extranjeros. De hecho, en los países de la CE, es una práctica común emplear ilegalmente a inmigrantes del Tercer Mundo que se introducen en Europa principalmente a través de España, Portugal e Italia. La inmigración ilegal y la economía sumergida se refuerzan mutuamente. Según un informe de la OIT, puede predecirse que la mayoría, si no todos, los países de la CEE se enfrentarán a un reguero continuo de inmigrantes ilegales del Tercer Mundo a la busca de trabajo. Es casi una ley histórica que la inmigración legal engendra inmigración ilegal (OIT, 1989, p. 7).

No obstante, cabe poner en duda que la emigración pueda resolver los problemas de fondo de terceros países emisores, es decir, el desempleo, la pobreza y el subdesarrollo. El deseo de sus ciudadanos de compartir la prosperidad europea es comprensible, y también justificable si se considera que dicha prosperidad se basa en parte en las importaciones baratas de materias primas traídas de sus países. Si la CE decide cerrar sus puertas a la inmigración, su credibilidad sólo podrá salvarse si refuerza su ayuda a terceros países para que desarrollen sus economías. Hoy en día, ninguno de los países comunitarios cumple con el objetivo recomendado por la ONU de dedicar el 0,7 % de su PIB a ayudas al extranjero. Siempre queda claro está, la posibilidad de adoptar medidas de compromiso, como por ejemplo establecer cuotas a la inmigración y de ese modo canalizar y regular la corriente migratoria; o conceder permisos temporales con el objetivo de que trabajadores y empresarios asistan a cursos de formación profesional; o expedir contratos a empresas de fuera de la Comunidad en los que se incluyan cláusulas que permitan la formación de los trabajadores, y un largo etcétera.

#### IV.3.2 Medidas para reducir las disparidades económicas

Para enfrentarse con efectividad al problema de las presiones para la emigración, la política pública de ámbito europeo, así como la de los Estados miembros, debe combatir las grandes disparidades entre los niveles de renta y desempleo de los Estados miembros en la misma medida en que debe ocuparse de las diferencias de desarrollo entre la Comunidad y las regiones circundantes. El artículo 130a del Acta Única Europea obliga a la Comunidad a reducir las diferencias entre las regiones para alcanzar el objetivo de la cohesión social. A este respecto, pueden identificarse tres objetivos concretos: las regiones atrasadas de la periferia meridional y occidental de la CE, las regiones industrializadas cuya economía se resiente debido a la gran proporción de industrias en crisis y las zonas con excesivas aglomeraciones urbanas y problemas medioambientales acumulados que se exponen a perder sus atractivos naturales. En estos tres tipos de entornos, existe, o puede existir en el futuro, un círculo vicioso de subdesarrollo, desempleo, infraestructura defectuosa, emigración y falta de atractivos para los inversores.

Para mitigar los problemas estructurales y regionales, el Acta Única Europea ha asignado un papel decisivo a los Fondos Estructurales de la Comunidad, en los que se incluyen los Fondos Europeo para el Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo y el Fondo de Garantía para la Agricultura. Las recientes reformas de los fondos han señalado cinco objetivos: promocionar el desarrollo de las zonas menos desarrolladas, ayudar a las zonas que sufren de deterioro industrial para que puedan reconvertirse, combatir el desempleo de larga duración, facilitar la integración de los jóvenes en el empleo y acelerar la reconversión de las zonas agrícolas y promover el desarrollo rural.

Entre 1988 y 1993, los gastos de los fondos estructurales llegarán casi a duplicarse, pasando de 7,2 billones de ecus a 14 billones. Los gastos se concentrarán en determinadas zonas geográficas: España e Italia serán las mayores receptoras en términos de gasto per cápita, en tanto que Irlanda, Grecia y Portugal serán los mayores beneficiarios. Desde el punto de vista de la Comisión, el desarrollo regional tiene mayores posibilidades de realizarse con éxito si es un proceso endógeno y administrado por las propias regiones.

## V. Resumen y conclusiones

En este artículo, el tema de la movilidad laboral en Europa occidental se ha analizado básicamente desde el punto de vista de las grandes disparidades en cuanto a salarios, empleo y otras condiciones sociales que han persistido entre las regiones y los Estados miembros de la CE, así como entre la Comunidad y las regiones externas. Mitigar estas desigualdades a través de la movilidad del empleo y de los trabajadores ya era uno de los objetivos del Tratado de Roma. No obstante, estas aspiraciones estaban en gran medida mal fundadas. Las disparidades regionales internas de la CEE han tendido a aumentar en vez de a disminuir, lo que sólo en parte puede atribuirse a la ampliación de la Comunidad para acoger a países y regiones comparativamente pobres de su periferia meridional y occidental. La movilidad del trabajo apenas ha contribuido a amortiguar las diferencias económicas y sociales y a generar el equilibrio. Esto no puede sorprendernos cuando consideramos que además de sus efectos equilibradores, las migraciones también tienden a acentuar los desajustes de desarrollo interregionales en la medida en que las regiones emisoras proporcionan mano de obra cualificada a las regiones receptoras, sin nunca volver a recuperarla. Pero sea cual fuere el efecto neto de mitigación o intensificación de las disparidades, las migraciones laborales dentro de la CEE han sido demasiado restringidas como para que pudieran cumplirse las esperanzas de la Comisión Europea. Aproximadamente, sólo uno de cada 100 ciudadanos de la CE trabaja en un Estado miembro que no sea su país de origen. Aunque desde comienzos de la década de 1960 hubo de importantes corrientes migratorias hacia los Estados norteros de la CE, en su mayor parte las migraciones provenían de países externos a la CE y se produjeron antes de que se estableciera la libre circulación de trabajadores en 1968.

Con la culminación del Mercado Único Europeo a fines de 1992, renacen las esperanzas de que la total libertad de circulación de personas, bienes, servicios y capitales mejore el funcionamiento del mercado laboral y nivele los desequilibrios existentes, promoviendo de ese modo la «cohesión económica y social». Una serie de medidas específicamente orientadas a fomentar la movilidad, así como la reforma y el engrosamiento de los Fondos Estructurales Europeos, están encaminados a conseguir este objetivo. A pesar de que todas las partes implicadas apoyan los principales objetivos de la integra-

ción europea, los sindicatos son los más escépticos con respecto a sus resultados reales, pues consideran que los objetivos sociales han quedado muy rezagados con respecto a los económicos. Su temor es que, a medida que se intensifique la competencia económica, las organizaciones sindicales nacionales sean impulsadas a enfrentarse entre sí y las condiciones laborales empeoren con la excusa de que la competitividad debe mantenerse y mejorarse. El trabajo quedaría sujeto al juego de las ventajas o desventajas competitivas mucho más de lo que lo está hoy en el ámbito nacional, aunque no pueda establecerse con exactitud si el factor competitivo fundamental será un nivel salarial bajo o una buena dotación de recursos humanos. Para sustraer al trabajo de una competitividad destructiva de ámbito europeo, los sindicatos tendrían que ser la fuerza que propulsara la creación de la dimensión social del mercado interno, teniendo como objetivo la armonización al alza de las condiciones de empleo. Hasta la fecha, aún no se ha esclarecido hasta qué punto se establecerá dicha dimensión social.

Junto al problema de la cohesión social dentro de la CE, deben considerarse las presiones demográficas, económicas y políticas para la migración que generan terceros países del sur y el este de la Comunidad, presiones que suponen un reto crucial para la CE a partir de 1990. No parece probable que, en sus políticas oficiales, los países comunitarios levanten el veto a la contratación de mano de obra de terceros países, pese a que de hecho haya habido, y probablemente seguirá habiendo, cierta afluencia de trabajadores externos a la Comunidad, en parte ilegal. La pregunta clave que se plantea a la Europa occidental es si, del mismo modo que orienta sus esfuerzos hacia la Comunidad, querrá y podrá contribuir al desarrollo económico y social de las regiones que la circundan con objeto de mitigar las presiones que fomentan la emigración laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boyer, R. (1990), «The Impact of the Single Market on Labour and Employment. A Discussion of Macroeconomic Approaches in the Light of Research in Labour Economics», en *Labour and Society*, vol. 15, núm. 2.

- Callovi, G. (1989), «Quelle participation des immigrés dans l'Europe de demain?», en *Actualités Migration*, núm. 305, diciembre.
- Campbell, D. C. (1990), «EC 1992: The social dimension at issue», en J. F. Pérez-López, et al. (comps.), *EC 1992: Implications for US workers*, Washington, DC, US Department of Labor.
- Cecchini, P. (1988), *The European challenge, 1992: The benefits of a single market*, Aldershot, Wildwood House.
- Commission of the European Community (1987), *Dritter Periodischer Bericht über die sozio-ökonomische Lage und Entwicklung der Regionen der Gemeinschaft*, Bruselas.
- (1989), *Employment in Europe 1989*, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luxemburgo.
- (1990), *Employment in Europe 1990*, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luxemburgo.
- Flanagan, R. (1990), inédito.
- Fuchs, R. (1990), «EG-Binnenmarkt: Arbeitskräfte-wanderungen», en *Berlin-Tagungsblatt*, núm. 9.
- Grecie, V. (1990), «East-West Migration and its Possible Influence on the South-North migration», Trabajo presentado en el 9.º Seminario sobre emigración, IOM, International Organisation for Migration, 4-6 de diciembre, 1990, Ginebra.
- ILO (1989), Informal Consultation Meeting on Migrants from Non-EEC Countries in the Single European Market after 1992, 27-28, abril 1989, *Informal Summary Record*, Ginebra, International Labour Office.
- Kutch, K. A. (1988), *The Economics of Refugee Movements: A Framework for Analysis*, Informe preparado por el EADI Working Group on Migration and Development, Ginebra.
- Martin, P. L. (1991), *The Unfinished Story: Turkish Labour Migration to Western Europe, with Special Reference to the FRG*, Ginebra, International Labour Office.
- Morrison, A. J. (1990), *Strategies in Global Industries*, Nueva York, Quorum Books.
- Mosley, H. (1990), «The Social Dimension of European Integration», en *International Labour Review*, núm. 2, Ginebra, International Labour Office.
- PROGNOS (ed.) (1989), «Die Arbeitsmärkte in EG-Binnenmarkt bis zum Jahr 2000», en *Beiträge zur Arbeitsmärkte und Berufsforschung*, vol. 128, núm. 1.
- Tovias, A. (1991), *The Single Market and Labour Mobility*, Informe núm. 15 preparado para el Simposio sobre las Implicaciones del Acta del Mercado Único, UN Department of International Economic and Social Affairs, Ginebra, mayo.

**Resumen.** La libertad de circulación de trabajadores y capitales son dos piezas básicas del programa-92 de la CE; con su ayuda, se confía en mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y, más en concreto, conseguir que el desarrollo económico interregional tienda progresivamente hacia el equilibrio, contribuyendo de ese modo a la cohesión económica y social de la Comunidad.

Este artículo analiza la factibilidad de tales promesas. Se examina la movilidad geográfica de los trabajadores dentro de la CE, así como la inmigración procedente de terceros países, y las diferencias regionales en cuanto a empleo, salarios, renta y costes del trabajo. Los movimientos transnacionales de ciudadanos de la CE han sido insignificantes y no han contribuido a mitigar, como se esperaba, las desigualdades regionales. En Europa, el mayor contingente de inmigrantes tiene su origen en países no integrados en la Comunidad y es probable que las presiones para la emigración extracomunitaria se acentúen en la década de 1990.

Se plantean dudas relativas a si la emigración es un instrumento efectivo para armonizar las condiciones económicas y sociales. La cohesión social dependerá originarse fundamentalmente en políticas estructurales y sociales que potencien las posibilidades de que se produzca un desarrollo regional independiente y endógeno, a la vez que eviten la destructiva competencia interregional que opera mediante el empeoramiento de las condiciones de trabajo. En la actualidad, las posibilidades de que se alcance un equilibrio a la alza en cuanto a la situación del empleo dentro de la CE parecen escasas dados los limitados progresos realizados en la creación de una «dimensión social» europea.

**Abstract.** The free movement of labour and capital which are two centrepieces of the '92 Programme of the EC are expected to improve the functioning of the labour market and, in particular, generate a progressive balancing of economic development across regions, thereby contributing to the Community's economic and social cohesion.

The paper explores whether such promises are justified. Geographic worker mobility within the EC, as well as into the EC from third countries, and regional differentials of employment, wages, income and labour costs are examined. Cross-border movement of EC nationals has been insignificant and has not diminished regional inequalities, as expected. The bulk of migrants in Europe has originated in non-EC countries, and pressures for immigration from outside the Community are likely to mount in the 1990s.

Doubts are raised whether migration is an effective instrument to harmonise economic and social conditions. Social cohesion will have to come primarily from proactive structural and social policies which enhance the prospects for independent and endogenous regional development, and prevent destructive inter-regional competition through the lowering of labour standards. At present, the chances for an upward-directed balancing of EC terms of employment appear meagre in view of limited progress on creating a European «social dimension».

# SOCIOLOGIE

## DU TRAVAIL 4/92

### SOMMAIRE

Paul Bouffartigue, Frédéric de Coninck, Jean-René Pendarès  
Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes.

Lise Demailly  
Simplifier ou complexifier? Les processus de rationalisation du travail dans l'administration publique.

Jean-François Laé  
Économie, culture et sociabilité.

Michel Freyssenet  
Processus et formes sociales d'automatisation. Le paradigme sociologique.

### NOTES DE RECHERCHE

Beate Kraus  
Pourquoi n'y a-t-il pas de cadres en Allemagne?

### COMPTES RENDUS

O. Zunz, *L'Amérique en col blanc, l'invention du tertiaire: 1870-1920* (Henri Mendras), C. Dubas, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles* (P. Tripiet), A. O. Hirschman, *Deux siècles de rhétorique réactionnaire* (N. Alter), D. Linhart, *Le torticolis de l'autruche, l'éternelle modernisation des entreprises françaises* (P. Tripiet), K. Stewart, *Mates and Muchos: Unit Cohesion in the Falklands/Malvinas War* (B. Boéne).

### ENGLISH SUMMARIES

#### Comité de rédaction:

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

#### Direction de la rédaction:

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

#### Editor:

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

#### Suscripción 1993:

Francia  
Instituciones: 400 FF  
Particulares: 300 FF  
Extranjero  
Instituciones: 550 FF  
Particulares: 450 FF

# Elementos para una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo

Enrique Martín Criado y Javier Izquierdo Martín \*

## I. Sociología económica y construcción social del valor económico del trabajo

Vamos a presentar aquí una visión de la gestión empresarial del trabajo indisociablemente como: *a*, un proceso de construcción e imposición social de representaciones legítimas sobre la realidad del trabajo humano, y *b*, un proceso real de producción del valor económico de la fuerza de trabajo en el mercado. El marco de análisis propuesto se emparenta con una serie de propuestas teóricas y metodológicas recientes (Granovetter, 1985; Swedberg *et al.*, 1987; Bourdieu, 1988*a* y 1988*b*; Zelizer, 1992), en las que, retomando el clásico proyecto weberiano de una sociología integrada de la vida económica, se pretenden aplicar los instrumentos del análisis sociológico contemporáneo a la explicación de fenómenos sociales tradicionalmente apropiados por la ciencia económica.

El objetivo principal de la investigación sociológica de los tipos

Este artículo es producto de la reflexión colectiva llevada a cabo en el seno de un equipo de investigación de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM. Además de los autores, forman parte de este equipo las siguientes personas: Óscar Fernández Moruno, Belén Martín López, Miriam Fernández Ibáñez, Jorge García López, Ana Rosa Lorenzo Vila, Susana Izquierdo Lázaro y M.<sup>a</sup> Ángeles Herranz.

\* Enrique Martín Criado es profesor de Metodología y Técnicas de Investigación Social en la Facultad de CC PP y Sociología de la Universidad de Granada. Javier Izquierdo Martín es alumno de 5.<sup>o</sup> curso de Sociología de la UCM.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 17, invierno de 1992-93, pp. 121-145.

de intercambio social donde el sistema de precios monetarios es el dispositivo regulador más importante es la explicación de las bases culturales y socioestructurales, y de los procesos históricos, que subyacen a la hegemonía política y práctica de la visión abstracta de la sociedad, del sujeto y del valor proporcionada por la ciencia económica. Por tanto, el esquema de una sociología económica de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo que aquí se desarrolla no pretende, como ha solido hacer la crítica culturalista de la economía política, restarle fuerza empírica a los factores económicos en favor de los extraeconómicos (sociales o culturales) en el conjunto de determinantes causales de las estrategias de gestión. Muy al contrario, lo que se pretende es romper con el dualismo reduccionista de lo económico *versus* lo extraeconómico, para intentar comprender la extrema importancia de lo económico-monetario como instrumento de gestión del valor social de la fuerza de trabajo, en el marco de una *historia estructural de la producción social de categorías simbólico-políticas de apreciación subjetiva del valor*.

## II. Valor económico y gestión del trabajo en la teoría económica y en la teoría sociológica

### II.1. Economía neoclásica

El análisis económico neoclásico se consagra a la demostración matemática de los dos supuestos fundamentales de la economía clásica: *a*, a nivel macroeconómico, el mercado competitivo, en equilibrio eficiente, es un sistema estadísticamente organizado <sup>1</sup> que resulta de la agregación de un gran número de acciones independientes de individuos perfectamente aislados entre sí en todo lo referente a gustos y preferencias y perfectamente móviles si las diferencias monetarias así lo exigen. El único vínculo que les une es el conoci-

<sup>1</sup> La distinción entre *organización estadística o aleatoria* y *organización intencional o estructurada* ha sido acuñada en física por los estudios sobre termodinámica de los sistemas dinámicos (Prigogine y Stengers, 1990). Bagnasco (1989) utiliza estos conceptos para modelizar la distinción entre mercados competitivos clásicos, regulados únicamente por el sistema de precios, y mercados multirregulados por instituciones diversas o socialmente contruidos.

miento compartido de los niveles de precios y de las reglas cognitivas para la interpretación correcta de su utilidad; *b*, a nivel microeconómico, la teoría económica del sujeto racional es puro conductismo psicológico, en la medida en que se supone *dada* una función cardinal de utilidad personal absolutamente única e incondicionada, que debe maximizarse en función de los niveles de precios que se le presenten. Dado un estímulo (el nivel de precios actual) sólo cabe una respuesta posible: aumentar o disminuir la demanda o la oferta en función del ordenamiento de preferencias de cada uno <sup>2</sup>.

Dados estos supuestos, la economía neoclásica del trabajo asalariado no es en absoluto más problemática que la de cualquier otra mercancía. La organización empresarial es un mero traductor de la lógica estadística global y los precios exógenos del mercado pueden penetrar en cualquier asunto interno de la empresa como costes de producción. Los costes derivados de la fricción entre las particularidades de los asuntos laborales de cada empresa y la versión esquemática que sobre ellos proporcionan los precios exógenos se consideran despreciables. El mercado es el único mecanismo eficiente para el gobierno de los problemas internos de contratación y negociación entre empleador y empleado sobre la naturaleza o el orden de las tareas. La gestión empresarial del trabajo asalariado se reduce entonces a la aceptación por todos de la evidencia de los costes de producción que provee el esquema abstracto de un hipotético equilibrio general en el margen. Todo lo demás, la distribución jurídica de los derechos de propiedad o los problemas políticos de entendimiento y conflicto entre los agentes, son siempre efectos y nunca causas de los costes monetarios impuestos externamente <sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Cf. Sen, 1986, p. 182. Paradójicamente, la evidencia compartida de las reglas de este juego aleatorio presupone implícitamente la aceptación general por los sujetos de un arbitrario cultural: el fin universal de la maximización de la utilidad personal. (La paradoja de esta complementariedad entre los rasgos desocializados y sobresocializados del *homo economicus* clásico aparece en Granovetter, 1985, p. 485.)

<sup>3</sup> La teoría del *capital humano* es, sin duda, el artefacto teórico fundamental que permite a la determinación de los precios de equilibrio en el mercado competitivo introducirse en los lugares más recónditos de la gestión interna de la fuerza de trabajo de una empresa (utilidad de las cualificaciones, productividad, necesidades de movilidad interna, etc.). Y, por ende, permite también que el instrumental matemático de la optimización en el margen sea la herramienta metodológica imprescindible e indiscutible para la gestión «eficiente» o «racional» de los recursos humanos de la empresa.

## II.2. Economía de los Costes de Transacción

La «Nueva Economía Institucional» o «Economía de los Costes de Transacción» supone un salto cualitativo en la teoría económica neoclásica desde la preeminencia absoluta del mercado a la consideración de la eficiencia de otras formas de organización económica, sobre todo la empresa (Williamson, 1985). En este paradigma, el cálculo económico se extiende desde el ámbito reducido de los costes de producción tradicionales a la medición del efecto económico de factores «extraeconómicos» propios de la estructura social institucional, mediante el cálculo de *costes de transacción* («los costes de hacer que la economía funcione» los llamaba Arrow) que para los neoclásicos sólo eran fricciones despreciables. Puede decirse que la economía de los costes de transacción es entonces la extensión del cálculo económico a *los acuerdos mediante los que se define la realidad económica* (los costes de producción).

Este desplazamiento de la visión economicista del mundo tiene dos razones fundamentales: *a*, se asume la irrealidad del supuesto macroeconómico clásico de los grandes números del mercado competitivo, y *b*, se reconoce la ineficiencia de los precios exógenos como mecanismo de gobierno de las transacciones internas en las empresas. El «escándalo» de la teoría macroeconómica es el monopolismo: el intercambio entre un pequeño número de agentes y la segmentación del mercado. La oferta y la demanda de pequeños números se explica fundamentalmente por la especialización de los recursos (Williamson, 1985, p. 52). La maquinaria y las cualificaciones laborales en la economía real son recursos muy especializados o como mucho flexiblemente especializados (Piore y Sabel, 1990; Sabel, 1991), esto es, sólo son útiles dentro de uno solo o de unos pocos procesos productivos. Recursos materiales tales como una *química universal materializing machine* o un trabajador absolutamente polivalente, que fuesen lo suficientemente «líquidos» para garantizar la movilidad perfecta y la competencia de grandes números, no existen nunca en la realidad.

La renovación transaccionalista de la economía del trabajo proporciona una explicación mucho más realista de cómo se gestionan los recursos humanos por las empresas, y en este aspecto debe ser tomada muy en cuenta por la crítica sociológica. Lo fundamental de este cambio de visión es la transformación de los trabajos de formalización jurídica, de intercambio social y de negociación polí-

tica que se requieren para la movilización de la fuerza de trabajo abstracta de los sujetos y para su posterior conversión en trabajo concreto, en la variable independiente más relevante para el cálculo del valor económico del trabajo. La economía y la gestión racional de los recursos laborales pasan ahora por la búsqueda de formas de organización alternativas al mercado para la regulación eficiente (en el sentido de ahorradora de costes de transacción) de los intercambios políticos entre empleadores y empleados.

Sin embargo, la explicación transaccionalista de la adopción de arreglos institucionales concretos —en especial, el contrato laboral (Williamson, Wachter y Harris, 1983)—, y del uso de mecanismos particulares para el gobierno de la aplicación efectiva de la fuerza de trabajo contratada —típicamente la supervisión y el control jerárquico o la fabricación de confianza mutua entre las partes (Sabel, 1991, p. 42)—, puede calificarse en última instancia como funcionalista. El comportamiento negociador de gestores y asalariados es primero reducido a tres abstractos factores humanos: la *racionalidad limitada*<sup>4</sup>, el oportunismo y la atmósfera transaccional. Y se acaba considerando finalmente que las decisiones están determinadas completamente por las circunstancias ambientales que concurren en el intercambio laboral y que deben ser objetivamente percibidas y valoradas por los sujetos: incertidumbre, frecuencia de los intercambios y, sobre todo, grado de especificidad de los recursos<sup>5</sup>.

La colonización por un nuevo tipo de funcionalismo economicista de los objetos de estudio tradicionalmente apropiados por la sociología y el derecho del trabajo ha sido interpretada por algu-

<sup>4</sup> Aunque el neoinstitucionalismo de Williamson presume contra el análisis neoclásico de haber adoptado los modos de la teoría comportamentista de la decisión de Herbert A. Simon y la escuela de Carnegie, lo cierto es que en última instancia la economía de los costes de transacción acaba sacrificando la importancia práctica de los supuestos realistas sobre el comportamiento humano a las exigencias de reducción analítica y operatividad metodológica típicas del funcionalismo economicista. Sin embargo, el concepto de *racionalidad limitada o satisfactoria*, tal como es empleado en los análisis (eminentemente empíricos) del comportamiento organizativo por Simon nos parece mucho más interesante desde la óptica de la sociogénesis del valor del trabajo y de las prácticas de gestión empresarial (Simon, 1979).

<sup>5</sup> Se ve entonces cómo los factores humanos y las modificaciones que su efecto provoca sobre la producción social del valor acaban siendo considerados por el análisis de los costes de transacción de la misma forma que los costes de transacción eran considerados por el análisis neoclásico: desajustes friccionales difíciles de operacionalizar y en todo caso con consecuencias ínfimas para el cálculo final del valor económico.



nos <sup>6</sup> como la consecuencia última de esta nueva vuelta de tuerca de la economía del trabajo.

### II.3. Sociología del trabajo: análisis del efecto societal y construcción social de mercados locales de trabajo

En el campo de los estudios sociológicos sobre el mercado de trabajo y la relación salarial existen tres corrientes que son particularmente interesantes para nuestro enfoque de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo.

Primero tendríamos los estudios de la socioeconomía marxista sobre el tema de la organización capitalista del trabajo. Esta literatura ha solido centrarse en el concepto de «control empresarial» —directo o personal, estructural o tecnológico e institucional o sociocultural— de la conversión efectiva de la fuerza de trabajo abstracta contratada (o trabajo formalmente subsumido) en trabajo concreto o realmente subsumido en el capital (Castillo Mendoza, 1989), para explicar, de forma más o menos mecánica, las políticas efectivas instrumentadas «por las empresas» como instrumentos eficientes en la persecución de dicho fin. Según Albert Recio (Recio, 1988) las políticas capitalistas de control de los trabajadores estarían mediadas estructuralmente por un conjunto de condicionantes «objetivos» que delimitarían el margen de maniobra discrecional de la gestión empresarial <sup>7</sup>. Pero en estos análisis, el estudio de los agentes

<sup>6</sup> Cf. Granovetter (1985) y Trigilia (1991). Sobre las lagunas interpretativas y explicativas de la economía transaccionalista en su tratamiento del tema de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo, Trigilia apunta: «No es casual que, en el ámbito de las aplicaciones del modelo de Williamson, los problemas [de explicación de fenómenos empíricos] aparezcan menos [...] cuanto más nos acercamos a transacciones en las que la variabilidad externa de racionalidad limitada y oportunismo es menos influyente respecto a las características objetivas de la transacción [...]. Pero el cuadro se complica notablemente en situaciones en las que la especificidad de los recursos implicados en las transacciones no es tan clara, o donde la orientación de las relaciones de trabajo, y aún más en la del sindicato. [...] la presencia del sindicato y su fuerza no vuelve a ser más relevante: por ejemplo, en la interpretación de las relaciones de trabajo, y aún más en la del sindicato. [...] la presencia del sindicato y su fuerza no son [...] reductibles a la protección de una elevada especificidad de los recursos laborales, sino que apelan a factores ideológicos e institucionales» (Trigilia, 1991, pp. 143-144).

<sup>7</sup> El esquema propuesto por Recio para el análisis de las políticas de gestión empresarial de la fuerza de trabajo (Recio, 1988, p. 118 ss.) pretende taxonomizar de un modo general los componentes básicos de las políticas empresariales de gestión

del control y de los agentes controlados, el estudio en profundidad de los «factores humanos» y de sus condicionantes sociales, queda siempre omitido, o bien es sustituido por vagas referencias a las «actitudes políticas» de los trabajadores y por consideraciones generales sobre la importancia explicativa de los factores humanos <sup>8</sup>.

En segundo lugar nos interesan las investigaciones comparadas llevadas a cabo por el equipo de investigadores franceses del LEST bajo la rúbrica de *análisis societal* (Maurice, Silvestre y Sellier, 1987), sobre los factores sociales que influyen en la formación de distintos tipos de organización jerárquica de la producción para la gestión de recursos de trabajo y capital muy similares. En ellas nos parece fundamental la insistencia en la necesidad de combinar el estudio micro sobre la producción social de los actores intervinientes en la relación salarial (sobre todo en relación con agencias socializadoras formales como el sistema escolar y los «espacios» de cualificación), con el estudio de factores más generales: el marco jurídico instituido y la relación de fuerzas políticas entre los actores colectivos, así como la historia de los movimientos y las luchas políticas en el espacio de la producción.

Las deficiencias mayores de este enfoque tienen que ver sobre todo con la floja base epistemológica de sus hipótesis sobre la socialización de los sujetos. Y ello porque se hecha en falta una teoría de los aspectos socioestructurales y cognitivos de la transmisión cultural. Por otro lado, la reducción de las estrategias sociales globales de los agentes a las estrategias en el espacio de la producción impide considerar la importancia de los procesos simbólico-políticos mediante los que se traducen entre sí recursos monetarizados y desmonetarizados, y a través de los cuales se conectan y estructuran mutuamente los campos de la producción económica y de la reproducción social. Además, y respecto de los propósitos particulares de nuestro estudio, arrojan poca luz sobre la producción social de

de la mano de obra (políticas tecnológicas, políticas de control, políticas salariales, políticas de contratación y políticas institucionales) en relación con una lista también exhaustiva de condicionantes estructurales objetivos (oferta de fuerza de trabajo, «actitudes laborales», estructura de mercado, marco jurídico-institucional y nivel de desarrollo tecnológico). El esquema analítico de Recio ha sido además examinado empíricamente por algunas investigaciones sociológicas sobre estrategias empresariales de gestión de mano de obra (Bilbao, Cachón y Prieto, 1989 y Prieto, 1991).

<sup>8</sup> «No existe, sin embargo, ninguna relación mecánica y lineal entre aquella combinación de condicionamientos y estas formas. En condiciones y resultados económicos semejantes se dan formas de gestión diferentes» (Prieto, 1991, p. 191).

los gestores, sobre la lógica de sus estrategias, y, como parte fundamental de éstas, sobre la relación conflictiva que tienen los intereses y las estrategias sociales generales de los gestores con los intereses institucionales que dicen perseguir y satisfacer<sup>9</sup>.

Hay un tercer grupo de trabajos que sí documentan bastante bien la cuestión de las conexiones entre los ámbitos mercantilizado y desmercantilizado de las estrategias sociales de valorización del trabajo. Son los estudios realizados sobre el desarrollo de economías locales en la Italia de los setenta-ochenta. Y más en concreto aquellos sobre la construcción social de mercados locales de trabajo, asentados sobre la concurrencia multirreguladora de instituciones de carácter tradicional ajenas en parte a la lógica del campo mercantil, como la familia o los sistemas locales de identidades colectivas (Bagnasco, 1981 y 1989; Becattini, 1989). En estos estudios se desvelan las redes informales que atraviesan los espacios productivos conectándolos con las economías familiares, con las relaciones de amistad y con las prácticas menos formalizadas de socialización de los sujetos (empresarios o trabajadores).

La crítica que ha solido hacerse a este tipo de estudios tiene que ver con la excesiva preeminencia que le otorgan a las relaciones fiduciarias de confianza mutua, culturalmente determinadas, como mecanismos de regulación de las transacciones económicas sobre el valor del trabajo. Pero lo auténticamente problemático es su explicación ciertamente mecanicista de los procesos culturales de producción de esos vínculos fiduciarios informales que luego permiten economizar costes de transacción en la negociación laboral (Dei Ottati, 1988). La negación del interés económico que subyace a la confianza y la cooperativa altruista, y que generalmente es considerada como un dato cultural estático o como el producto no susceptible de negociación de un proceso histórico de configuración de identidades colectivas de ámbito local o nacional, es realmente una *economía de la negación de lo económico*. Es decir, un proceso cultural dinámico que consiste en el trabajo de manipulación de formas y de oculta-

<sup>9</sup> En el caso de otras investigaciones sociológicas que han pretendido aproximarse a la lógica de la gestión empresarial del trabajo (por ejemplo, Kern y Schumann, 1988), se ha solido hacer más hincapié en las «exigencias objetivas de la situación» (condiciones de cambio tecnológico estructural) que en la comprensión particular que actores particularmente socializados e insertos en la trama social pueden tener de ellas. (O, aun más, en el proceso de constitución e imposición de ciertos intereses particulares como «exigencias objetivas».)

ción de intenciones por el que se consigue fabricar una imagen de aceptación sumisa de las normas cooperativas de una comunidad local y rentabilizarla luego económicamente.

### III. El enfoque de la sociogenética estructural

Nuestro propósito es integrar las aportaciones de estas corrientes dentro de un marco teórico que les dé coherencia. Para ello necesitamos una teoría de la producción de los sujetos sociales y del campo dentro del cual se desarrollan estas estrategias. La «sociogenética estructural» de Bourdieu nos va a proporcionar el marco teórico fundamental del que vamos a partir<sup>10</sup>. Abordar desde esta teoría el tema de las estrategias patronales de gestión de mano de obra nos lleva a plantear como preferentes las siguientes cuestiones: *a*, la producción diferencial de los sujetos de las estrategias (la dinámica de posiciones y disposiciones), y *b*, el planteamiento de una economía política generalizada que rompa la dicotomía entre economía y moral, abordando la cuestión de la producción social del valor de los sujetos y objetos implicados en un campo de estrategias.

#### III.1. Posiciones y disposiciones

Buena parte de la literatura económica y sociológica reduce el sujeto a un algoritmo o a la posición actual en que se encuentra: cualquier sujeto, en una misma situación de recursos y de información, tomaría la misma decisión —si no es tonto o está afectado por factores «subjetivos», lo que para la mayoría de los economistas viene a ser lo mismo. Rara vez surge la cuestión de que pueda haber una producción diferencial de los esquemas cognitivos y valorativos de los sujetos. Buena parte de la sociología del trabajo hace lo mismo. Se limita a estudiar como «factores» de las decisiones empresariales características de la situación —tipo de producción, tecnología, sector productivo, características de la mano de obra o del mercado de

<sup>10</sup> Una aplicación muy interesante de las teorías de Bourdieu al tema del mercado de trabajo se encuentra en la investigación de J. C. Combessie (1989) sobre la construcción social del mercado local de trabajo en una comarca algodonera de Sevilla, de la que hemos extraído numerosas aportaciones para este artículo.

trabajo, etc. La decisión sería un *output* necesario del *input* de factores. Y si no lo es, también queda el recurso a factores «culturales» que explicarían la diversidad de opciones tomadas a igualdad de factores. Reducción, por tanto, del sujeto a algoritmo y posición. Y escisión, dentro de este sujeto, de una racionalidad económica —convertida implícitamente en naturaleza humana— y una interiorización cultural —derivada, fruto de la socialización.

Frente a este sujeto —algoritmizado y escindido—, la sociogenética estructural plantea la problemática de la producción social de sujetos. Los sujetos no son únicamente la posición actual que ocupan. Son también la historia incorporada —hecha cuerpo— de sus posiciones anteriores. Sujetos en posiciones idénticas producen estrategias distintas. La teoría del *habitus* da cuenta de esta producción. A través de su historia, el sujeto es producido. Incorpora esquemas de producción de prácticas: esquemas indisolublemente cognitivos y valorativos. El *habitus* se define como un sistema de principios generadores de prácticas, apreciaciones y percepciones. Este sistema es incorporado a lo largo de la historia del individuo —y su matriz básica se forma en la socialización primaria— mediante un proceso de «familiarización práctica» con unos espacios y prácticas producidos siguiendo los mismos esquemas generativos y en los que se hayan inscritas las divisiones y categorías del mundo social del grupo en el que el individuo se encuentra.

El concepto de *habitus* es indisoluble del de «racionalidad práctica». Los esquemas cognitivos mediante los cuales los individuos dan sentido a su experiencia no son racionales ni irracionales: son «razonables»<sup>11</sup>. Formados en la práctica, son esquemas para la práctica: funcionan dentro de una urgencia de tiempo<sup>12</sup>. Presuponen un

<sup>11</sup> La distinción entre racionalidad y razonabilidad es fundamental. La primera supone universal, la segunda es particular. La primera supone una percepción de la situación que se corresponde objetivamente con ella. La segunda supone diversas apreciaciones de la situación en función de intereses y esquemas cognitivos entre los que no se puede establecer una jerarquía universal. La «razonabilidad» se refiere a la adecuación práctica a una situación concreta en función de unos esquemas incorporados mediante la familiarización con situaciones parecidas. Los padres no enseñan a sus hijos a ser «racionales» —a maximizar la relación entre costes y beneficios—, sino «razonables»: a comportarse como conviene a la situación. Y aprendiendo a ser razonables aprenden los principios de división del mundo: las categorías, indisolublemente cognitivas y evaluativas.

<sup>12</sup> El concepto de urgencia temporal es fundamental en esta perspectiva. Los sujetos producen prácticas en un tiempo muy limitado. La producción de la práctica adecuada supone, entre otras cosas, que se realice en el tiempo adecuado. Y este

sistema de categorías y esquemas cognitivos a partir de los cuales se va a dar sentido a la situación, se va a seleccionar la información relevante y se van a producir prácticas y decisiones<sup>13</sup>. Y estos esquemas de producción de percepciones, apreciaciones y prácticas no son iguales para todos los individuos. Dependen de la «trayectoria social»: del conjunto de posiciones ocupadas en las diferentes instituciones sociales y, sobre todo, de la posición familiar en la estructura social.

La formación de *habitus* es función de la posición en la estructura social. A cada posición distinta le corresponderán distintos universos de experiencias, ámbitos de prácticas, categorías de percepción y apreciación: la inmersión en mundos de experiencias distintos produce sujetos distintos. Pero la posición en el espacio social no se reduce a la simple posesión de capital económico. Hay otras especies de capital. El capital es una relación social. Permite la apropiación —y la expropiación— de recursos. La estructura de capital de un grupo dará la medida en que pueda apropiarse de una parte del producto socialmente producido. Además del capital económico, juegan un papel importante en la apropiación diferencial del producto socialmente producido el capital cultural, el simbólico o el social.

La formación del *habitus* de un individuo estará en función de la estructura de capital de su grupo: de su posición en los diversos mercados de capital. El *habitus* es funcional<sup>14</sup> a la posición social del grupo: conjunto de esquemas generativos de percepción, apreciación y prácticas, se mantiene porque funciona: porque permite la reproducción simple —mantenimiento de la posición— o ampliada —promoción social— del grupo<sup>15</sup>. Pero el *habitus* no siempre fun-

tiempo es escaso. Por ello los procesos de razonamiento reales —no los de manual— sólo pueden explicarse a partir del principio de economía de cognición (cf. Bourdieu, 1991; Sperber y Wilson, 1986).

<sup>13</sup> Para una posición emparentada con este esquema dentro de la ciencia cognitiva, véase Varela (1990).

<sup>14</sup> «Funcional» no en el sentido de los funcionalistas: a, porque éstos hablan de funcionalidad para el «sistema» o la «sociedad», y aquí hablamos de funcionalidad para el grupo concreto: para su reproducción social; b, porque el hecho de que «funcione» no significa que sea la respuesta más «racional» a la situación, sino que es «razonable», que se adecua a la situación: y esta adecuación depende de los esquemas cognitivos y valorativos del sujeto o grupo en cuestión, no de los de un observador externo.

<sup>15</sup> Uno de los aspectos más importantes de esta adecuación del *habitus* a la posición en que ha sido producido es la formación de expectativas: el sentido de los

ciona: formados sus esquemas básicos en las etapas más tempranas de socialización —de producción de sujetos—, puede hallarse confrontado a situaciones muy distintas a aquellas en que ha sido producido: es el fenómeno de la histéresis de *habitus*.

### III.2. La producción social de valor (hacia una economía política generalizada)

El capital es una relación social. Se construye y funciona como tal dentro de un mercado. Los conceptos de capital y mercado se implican mutuamente. Para que algo funcione como capital es necesario que tenga un valor para los sujetos implicados en el juego de su acumulación. La constitución de un mercado es inevitablemente la constitución de un campo de valor. Los sujetos juegan el juego en la medida en que creen en el valor de lo que está en juego. El capital es una ilusión bien fundada. Ilusión: su valor no está fundado en naturaleza, sino en la creencia socialmente producida en su valor —el valor es el producto de una valoración. Bien fundada: la creencia colectiva en su valor va a tener efectos bien reales: la apropiación desigual de recursos. El capital, por tanto, implica lo más material —las relaciones de poder para la apropiación de recursos— y lo más moral —la creencia colectiva en el valor de lo que está en juego. El sujeto económico es un sujeto moral. Y el sujeto moral es un sujeto económico.

El concepto de *interés*, por tanto, ya no puede ser tratado como un dato, como algo inscrito en la naturaleza humana. El interés se produce dentro de un mercado: dentro de un campo de creencia. Diversos mercados producen diversos intereses. Un mercado es un campo de valor. Pero también es un campo de redes sociales. El sujeto se convierte en sujeto de un mercado —incorpora la creencia en el valor (esquemas valorativos) y la competencia para jugar el

límites a los que se puede llegar. La trayectoria social de un individuo —la historia de sus posiciones sociales, de la evolución de su estructura de capital— es el determinante básico de su sentido de los límites, de sus expectativas. (Que ya no son un «dato subjetivo», como en algunas teorías económicas, ni simple resultado de «la experiencia»: el discurso de la experiencia es inductivista; la percepción de la experiencia es constructivista: se construye el sentido y relevancia de la experiencia a partir de esquemas cognitivos y apreciativos previos.)

juego (esquemas cognitivos y prácticas)<sup>16</sup>— en la inserción en las redes sociales que juegan el juego<sup>17</sup>.

Un mercado es un campo de valor y un valor instituye una ley de equivalencia. El concepto de capital va a suponer una jerarquización de sujetos y objetos de acuerdo a un patrón de medida: dinero, títulos escolares, prestigio, etc. El principio general de equivalencia de una sociedad capitalista es el capital económico. Todas las otras especies de capital se remiten a él.

El capital es una relación social. Una relación de poder. Define la apropiación diferencial de recursos por parte de los distintos sujetos. Un mercado es un campo de relaciones de poder. En sus redes se confrontan grupos e individuos —definidos y ordenados por su estructura diferencial de capital— por la apropiación diferencial de recursos<sup>18</sup>. Pero también es un campo moral: las luchas juegan sobre el suelo de la creencia colectiva en el valor de las apuestas. Toda confrontación política es una confrontación moral. Y viceversa. Las luchas simbólicas, por tanto, son luchas políticas: tienen eficacia sobre la apropiación diferencial de recursos. Hay dos clases de luchas por el valor (luchas simbólicas): *a*, luchas por imponer o destruir un principio de equivalencia y clasificación, y *b*, luchas por la ordenación de los sujetos y objetos dentro de un principio de equivalencia vigente. La mayoría de las luchas cotidianas son de la segunda clase. Pero utilizan también la primera: así, las luchas por hacer valer el capital escolar frente al capital social o al económico<sup>19</sup>.

La imposición de un principio de equivalencia, de una jerarquía entre principios de equivalencia o de un ordenamiento de sujetos y objetos dentro de un principio de equivalencia es lo que se denomina *violencia simbólica*<sup>20</sup>. Mediante la violencia simbólica se logra la complicidad de los dominados en su dominación.

<sup>16</sup> Que incluyen el sentido de su posición dentro del mercado.

<sup>17</sup> Granovetter, siguiendo a Polanyi, habla de «incrustamiento» (*embeddedness*) del valor económico y del intercambio mercantil en redes sociales locales y en historias concretas: la memoria de intercambios pasados que se guarda en (las disposiciones de) las posiciones reticulares (Granovetter, 1985, p. 490).

<sup>18</sup> De aquí se deduce que no se puede comprender una confrontación sin entender la historia de las confrontaciones pasadas: la estructura actual de distribución de capital es el resultado de ellas.

<sup>19</sup> Se incluirían aquí, por ejemplo, todas las variantes «posmodernas» del filósofo-rey de Platón.

<sup>20</sup> Las categorías utilizadas por Bourdieu para dar cuenta esquemática del proceso de la violencia simbólica son tres: *i*) conocimiento como acción social de orden cog-

También mediante la violencia simbólica se hace posible la «al-quimia simbólica» del capital: la doble conversión del capital económico en capital simbólico y del capital simbólico en capital económico, que es uno de los motores de la acumulación capitalista y de la polarización de los recursos sociales:

Se posee para dar. Pero también se posee al dar. El don que no es restituido puede convertirse en una deuda, una obligación duradera; y el único poder reconocido, el reconocimiento, la fidelidad personal o el prestigio, es el que uno se asegura cuando da [...]. Si se sabe que el capital simbólico es un crédito [...] una especie de anticipo, descuento, credencial que la creencia del grupo sólo puede conceder a quienes más garantías materiales y simbólicas le ofrecen, se entenderá cómo la exhibición del capital simbólico (siempre muy costosa en el plano económico) es uno de los mecanismos que permiten (sin duda universalmente) que el capital vaya al capital (Bourdieu, 1991, pp. 198 ss.).

El capital económico sólo sirve como recurso para la dominación simbólica en forma negada, no-reconocida, esto es, como capital simbólico. Es la ocultación al conocimiento (al propio y al de los demás) de las condiciones sociales de posibilidad del desinterés altruista y de los beneficios que, sin necesidad de perseguir de forma planificada, obtiene antes o después aquel que realiza una donación, la que hace posible que la acumulación del capital sea vista como fundada en la naturaleza psicológica de los sujetos que lo acumulan y no como el resultado lógico de unas ciertas condiciones iniciales de distribución no aleatoria de los recursos sociales<sup>21</sup>.

nitivo con alto grado de objetividad, siendo la condición *sine qua non* de esta «objetividad ampliada» la toma en cuenta de los procesos constructivistas de circularidad causal por los que se origina «lo objetivo»; ii) *no-reconocimiento* como acción social de orden cognitivo que, por no tener en cuenta (negándolos) esos mismos elementos históricos y constructivistas, tiene como consecuencia un bajo grado de objetividad del conocimiento humano, y iii) el *reconocimiento* como acción social de orden valorativo por el que se naturaliza una positividad transitoriamente instituida, esto es, se atribuye una esencia al estado perecedero de un proceso histórico. Así, para Bourdieu todo *reconocimiento* social (valoración esencialista de sujetos u objetos) es consecuencia de un *no-reconocimiento* cognitivo de la objetividad (ampliada), mientras que el *conocimiento* (objetivismo ampliado) conduce a no reconocer socialmente la arbitrariedad histórica, a no darle más valor que el de su grado de adaptatividad (cf. Bourdieu, 1991, *passim*; Passeron, 1983, pp. 21-23).

<sup>21</sup> «Esta reconversión [simbólica] del capital «económico», que es condición de su eficacia [política], nada tiene de automática: exige, además de un perfecto conocimiento de la lógica de la economía de la negación, unos cuidados incansables y todo un trabajo, indispensable para establecer y mantener las relaciones, y también unas

#### IV. Las estrategias patronales de gestión de mano de obra

El esquema teórico anterior —de producción de sujetos, de estrategias y del valor de sujetos, objetos y estrategias— nos puede proporcionar los elementos fundamentales para emprender el estudio de las estrategias patronales de gestión de mano de obra.

Para comprender una práctica o estrategia tenemos que comprender cómo ha sido producido el agente de la práctica y el campo dentro del cual ésta tiene lugar. La estrategia es el resultado de la relación entre estos dos sistemas de relaciones. Y estos dos sistemas de relaciones sólo pueden ser comprendidos si se ha comprendido la historia de su producción.

##### IV.1. La producción de los agentes

La mayor parte de la sociología del trabajo ha descuidado, en su estudio de las estrategias de gestión de mano de obra, el estudio en profundidad de la producción de los sujetos de estas estrategias: empresarios, gestores de recursos humanos, capataces, etc.<sup>22</sup>. En nuestro marco teórico, este «olvido» es inaceptable. Entre una serie de «condiciones objetivas» —estado del campo, como desarrollo tecnológico, relación entre oferta y demanda de trabajo, legislación laboral, etc.— y la estrategia producida por empresarios o gestores de recursos humanos median los esquemas cognitivos y valorativos de estos agentes<sup>23</sup>. Estudiar la producción de estos agentes requiere

inversiones importantes, tanto materiales como simbólicas [...]. La dominación suave es muy costosa para quien la ejerce. Y, en primer lugar, lo es económicamente. [...] la transformación de una especie cualquiera de capital en capital simbólico, posesión legítima fundada en la naturaleza de su poseedor, supone siempre una forma de trabajo, un gasto visible... de tiempo, dinero y energía [...]. El capital simbólico sólo sería otra forma de designar lo que Max Weber llamó el carisma si [éste]... no hubiera hecho del carisma una forma particular de poder en lugar de ver en él una dimensión de todo poder, es decir, otro nombre de la legitimidad, producto del reconocimiento, del *no-reconocimiento*, de la creencia «en virtud de la cual las personas que ejercen la autoridad son dotadas de prestigio» (Bourdieu, 1991, pp. 216 ss.).

<sup>22</sup> Normalmente no hay un único responsable de la gestión de los recursos humanos, aunque el organigrama lo plantee así.

<sup>23</sup> Así, las estrategias de gestión de mano de obra se realizan contra un oponente: la mano de obra. Y la producción de una estrategia concreta no está en función

estudiar no sólo su posición, sino también su disposición. Este estudio requiere dejar a un lado los estrechos marcos de la empresa o del «mercado de trabajo».

#### IV.1.1. La posición

No hemos de tener en cuenta únicamente la posición de los agentes dentro de la empresa, sino también fuera.

Dentro de la empresa, el sujeto tiene una determinada parcela de poder, competencias, atribuciones, tareas a realizar, inserción en una serie de redes, etc. Pero el sujeto no hace únicamente lo que la definición institucional de su posición implica. El sujeto *ocupa su posición*: utiliza a la empresa en estrategias cuyos objetivos no son los de la empresa<sup>24</sup>. Para comprender las estrategias dentro de la empresa hay que comprender el lugar que ocupan en el campo general de estrategias de promoción y reproducción social del sujeto<sup>25</sup>. La «empresa» —o su *staff* ejecutivo— deja así de ser el sujeto del relato —una unidad— para pasar a ser una entidad problemática: un lugar de confrontación de diversos sujetos y grupos sociales que producen estrategias —indisociablemente de producción de valor y de apropiación de recursos— que sólo pueden comprenderse comprendiendo también la posición de los sujetos fuera de la empresa<sup>26</sup>.

---

únicamente de cómo sea realmente esta mano de obra, sino de la percepción, por parte de los que toman decisiones, de cómo es.

<sup>24</sup> El modelo de racionalidad weberiana y, en general, la mayoría de los modelos de racionalidad organizacional, suponen un individuo plenamente en función de su posición: absolutamente absorbido por la institución. De la misma manera, la mayoría de los análisis económicos suponen un sujeto que es únicamente función de su posición en el mercado económico: absolutamente absorbido por él.

<sup>25</sup> Zeitlin y Ratcliff (1988) muestran cómo para comprender la «alta política» de las empresas hay que abandonar el marco de la empresa como unidad de análisis: ampliaciones de capital, participaciones entre empresas, fusiones, etc., sólo se entienden tomando como unidad la familia de propietarios y sus estrategias familiares de reproducción social. Asimismo, Combessie (1989, p. 99) muestra el caso del obrero agrícola viejo que acepta trabajos «de confianza» para el patrón: mal pagados, pero que le sirven para seguir manteniendo su posición de poder dentro de la unidad familiar.

<sup>26</sup> Un ejemplo particularmente adecuado al tema que nos ocupa es el de los gestores de recursos humanos que introducen nuevas formas de gestión de mano de obra en la empresa. Estas renovaciones no pueden explicarse simplemente apelando a las «necesidades de racionalización» de la empresa. No se pueden comprender estas nuevas políticas de gestión sin comprender la producción de un nuevo cuerpo de

#### IV.1.2. La disposición

Pero no basta con situar la posición del agente dentro de la empresa en su campo general de estrategias. Hay que introducir la historia de la producción de este agente: historia que el agente ha incorporado en forma de esquemas de percepción, apreciación y producción de prácticas. Así, hay que comprender toda la trayectoria familiar —fundamental, por la importancia de la socialización primaria en la conformación del *habitus*. Pero también toda la historia de las diferentes redes sociales en las que el sujeto ha estado inmerso y de las instituciones —y su posición en éstas— por las que ha pasado: historia incorporada sin la cual no podríamos explicar la diferencia de prácticas a igualdad de condiciones<sup>27</sup>.

#### IV.2. La producción del campo

El campo dentro del cual se desarrollan las estrategias de los agentes suele ser concebido como las «condiciones objetivas» dentro de las cuales se toma una decisión. Y buena parte de la sociología del trabajo se dedica a aislar algunas de ellas como «variables independientes» de las estrategias.

Sin embargo, si en vez de «fetichizar»<sup>28</sup> factores como la tec-

---

profesionales que intenta vender la necesidad de su producto: transformando los esquemas cognitivos —la productividad actual no es «óptima» o «racional», usted tiene tales problemas...— y valorativos —métodos «democráticos» o «participativos» contra los «militares». Más que ver todas estas nuevas prácticas como originadas exclusivamente por las «necesidades de la acumulación del capital», habría que estudiar todo el proceso de introducción de estos métodos en las empresas mediante un trabajo de imposición simbólica —de creación del valor del nuevo producto. (Aunque tampoco puede reducirse su introducción a esta imposición simbólica: hay que reinscribirla en el campo general de estrategias del resto de los agentes: campo que dará las condiciones de posibilidad o de imposibilidad de su éxito.)

<sup>27</sup> Volviendo al ejemplo de los gestores de recursos humanos. Su implantación en una empresa puede depender en gran medida de la forma en que el empresario conciba las relaciones con el personal —más «autoritaria» o más «democrática», por plantearlo en términos toscos. Y esta «mentalidad» de «apertura» o «cerrazón» a las nuevas ideas no puede reducirse a «factores subjetivos»: hay que comprender toda la historia incorporada en forma de esquemas cognitivos y valorativos: esquemas que son el producto de toda la relación anterior con el mundo.

<sup>28</sup> En el sentido que le da Marx: atribuir propiedades eficientes a los objetos, en vez de a las relaciones sociales que los han producido.

nología o las cualificaciones, nos remitimos a los procesos sociales de construcción de estos factores como procesos de confrontación de estrategias de grupos y sujetos —definidos tanto por sus posiciones actuales en las relaciones de producción y en la estructura de distribución de capital en los diversos mercados como por la historia incorporada de sus posiciones pasadas—, hemos de cambiar totalmente la perspectiva en el estudio del campo y, olvidando el fácil aislamiento de algún «factor» como variable independiente, describir el proceso de producción continua de sujetos, objetos y grupos<sup>29</sup>.

El campo en el que un sujeto o grupo produce sus estrategias estaría así constituido:

a, por la estructura de las estrategias pasadas realizadas por los distintos grupos, objetivadas ahora en la estructura del campo en forma de objetos —así, la tecnología<sup>30</sup>—, divisiones de grupos<sup>31</sup>, códigos legales, derechos y deberes no escritos de los diversos grupos, estructura de cualificaciones, etcétera<sup>32</sup>;

<sup>29</sup> Proceso indisolublemente de producción material y producción de valores. Cf. más arriba.

<sup>30</sup> Sobre la tecnología como producto de estrategia, cf. Gaudemar (1981), Azouvi (1981) y Braverman (1978).

<sup>31</sup> Una de las principales apuestas de las estrategias «políticas» es la formación de grupos: la formación de los límites entre grupos según principios de equivalencia. Trabajo de manipulación simbólica de las fronteras, este trabajo tiene eficacia real al alterar las representaciones que los sujetos se hacen de la realidad (cf. Bourdieu, 1985, pp. 87-95). Supone un reagrupamiento de fuerzas, una redefinición de oponentes y aliados, de costes y beneficios. Buena parte del trabajo simbólico de los empresarios está destinado a la fragmentación grupal entre los asalariados o a su identificación grupal con ejecutivos y propietarios («cultura de empresa»: todos estamos en el mismo barco). El trabajo simbólico de los «sindicatos de clase» iría destinado, por el contrario, a la unión grupal de los asalariados en oposición a los empresarios.

Todo el problema de la lucha de clases se redefine en esta perspectiva: las clases sociales se construyen (cf. el magnífico estudio de Thompson [1977] sobre la construcción de la clase obrera en Inglaterra). Lo que en la literatura marxista se denomina «lucha de clases» suele referirse a luchas que se presentan a sí mismas —o son presentadas por el cronista— como combates del proletariado contra la burguesía. Aquí estas luchas deben estudiarse, además, como luchas por una determinada construcción de los grupos. Pero resituándose además en el conjunto de todas las luchas por la apropiación de las diferentes especies de capital entre grupos definidos a su vez por su posición relativa en la distribución estructurada de capitales, y por la representación grupal sobre su posición, sobre sus fronteras.

<sup>32</sup> Sobre la construcción social de las cualificaciones, referida especialmente a la segregación sexual, véase Maruani y Nicole (1989). Combesse (1989) también trata ampliamente el tema.

b, por la estructura de las estrategias efectivamente realizadas en el momento por los otros grupos y agentes.

Resituación, por tanto, de una estrategia particular de un agente en el campo de todas sus estrategias de promoción y reproducción social, y en el campo de las estrategias del resto de agentes y grupos implicados. Esto nos lleva a considerar toda práctica efectivamente realizada como el producto de una colusión de estrategias. Y esto es así incluso en el caso de los trabajadores que parecen más desprovistos, más a merced del empresario. Entender las prácticas de gestión de mano de obra implica entender por qué los dominados participan en su dominación. Los obreros no son simples objetos de la violencia —física o simbólica— del empresario. También son sujetos de estrategias. Y obtienen, dentro de una economía simbólica que es también una economía política de promoción y reproducción social, beneficios de su dominación<sup>33</sup>.

#### IV.3. La economía política de la empresa como economía simbólica

Muchos de los trabajos en sociología del trabajo contraponen una dominación basada en el control y otra basada en la cooperación o las relaciones fiduciarias. En el marco teórico que aquí proponemos, toda relación económica es una relación moral. Y viceversa.

Aun en las relaciones aparentemente más «duras», más basadas

<sup>33</sup> Un buen ejemplo de esta colusión de estrategias es la contratación de familiares de los empleados. El empresario se asegura así la lealtad del empleado y de su familiar —cualquier problema que cause uno de ellos repercutirá en ambos— y, en general, de todos los empleados —si se portan bien, podrán meter en la empresa a familiares. A su vez, los empleados se benefician: la relación privilegiada con el empresario es un verdadero capital para toda la familia —y mucho más para el que se convierte en garante del nuevo empleado, que obtiene así crédito social sobre su recomendado, incrementando su capital simbólico en el seno de la unidad familiar.

Pero, evidentemente, también alguien es perjudicado: aquellos excluidos de esas redes preferenciales de contratación. Y tampoco podemos olvidar sus efectos políticos de fragmentación del grupo de asalariados. Y es que el hecho de que los dominados obtengan beneficios de su dominación no quiere decir que la situación sea la mejor posible, sino que es satisfactoria según una definición determinada del valor de los objetos en juego. De ahí la importancia —y la eficacia— de las luchas simbólicas para definir el valor de los objetos; para establecer un determinado principio de equivalencia y clasificación con el que medir costes y beneficios.

en el control es necesario un trabajo de imposición simbólica<sup>34</sup>. Todo contrato tiene una base moral que no se reduce a lo explícito, a lo escrito<sup>35</sup>. Hay una *economía simbólica* de las relaciones laborales —como de todas las relaciones sociales. Economía indisociablemente política, económica y moral, pero en la que es importante distinguir las estrategias que se presentan como puramente económicas de las que sólo pueden funcionar sobre el desconocimiento del interés económico.

Estas estrategias simbólicas están fundadas sobre la lógica del don: sólo si se presentan como desinteresadas tienen eficacia económica. Por ejemplo, algunas de las más modernas técnicas de *management* de recursos humanos que se emplean en las empresas bajo el asesoramiento de expertos en consultoría tienen como fundamento este tipo de estrategias de ocultación y manipulación simbólica de intenciones e intereses reales. Las empresas contratan en estos casos un servicio de expertizaje que supuestamente les debe permitir amortiguar la «violencia explícita» de las operaciones más puramente mercantiles que realizan con sus recursos humanos (reducción de plantilla, recortes salariales), de tal forma que sean mejor aceptadas por la plantilla<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Incluso lo que se llama control o coerción física necesita un trabajo de imposición simbólica. La coerción física, excepto en casos límites —tortura—, funciona como amenaza: y para que funcione es necesario que la amenaza sea creíble: es necesaria una cierta legitimidad simbólica del que amenaza. Casos paradigmáticos son la imposición simbólica (para la cual es fundamental la creencia colectiva en la «neutralidad» de los instrumentos teóricos y metodológicos que miden —y fabrican— la realidad económica) de la amenaza del paro, de la inflación, o de la «coyuntura de crisis económica». El efecto final de este proceso es lo que suele ser tomado como mero dato por el análisis sociológico: el temor bien real de los asalariados a exigir sus derechos o a pedir subidas salariales, y el consiguiente sometimiento al arbitrio discrecional de los gerentes.

<sup>35</sup> Combessie (1989) describe algunas movilizaciones campesinas espontáneas: la transgresión, por parte del empresario o del capataz, de ciertas normas implícitas en el contrato, desencadena la indignación moral y la revuelta. Thompson (1977) también habla de una economía moral de las relaciones de trabajo. En la investigación que ha realizado uno de los autores sobre jóvenes y sindicalismo (Martín Criado, 1991), un cierto «sentimiento de injusticia» se ha revelado también como una de las bases de la movilización sindical: sentimiento de indignación moral —ante la transgresión unilateral por parte del empresario de un pacto moral implícito— que anula momentáneamente todo el anterior cálculo de costes y beneficios de la resistencia.

<sup>36</sup> En un reciente artículo que, al igual que la obra de Combessie lo era para el estudio del mercado de trabajo, es la referencia más emparentada con nuestro modelo en la literatura sobre estrategias patronales de gestión de fuerza de trabajo, Michel Vilette (Vilette, 1992) pone de manifiesto los mecanismos simbólicos —tan viejos

Estudiar la empresa y el mercado de trabajo, por tanto, supone estudiar esta dinámica de estrategias de producción de valor: la acumulación de «crédito social» en las diversas redes del juego a través de una dinámica de dones<sup>37</sup>; las estrategias por definir y redefinir las fronteras de los grupos; la manipulación del mercado de bienes de legitimación<sup>38</sup> —ya que las estrategias, para ser eficaces, han de ser legítimas— y de los principios de equivalencia del valor de sujetos y objetos<sup>39</sup>. Estudiar la empresa es estudiar toda esta trama

como la vida misma— que operan en la base de estas técnicas que dicen ser «lo último de lo último» en *management* de recursos humanos: *a*, en general, la (imprescindible) ocultación del programa que se pone en práctica a los ojos de los trabajadores que son su población objeto (y la consiguiente manipulación de este desconocimiento) y *b*, en particular, el uso de la apelación al interés común (de la empresa, de la sociedad) para ocultar el interés bien particular de gestores y propietarios. Todas las variantes del llamado «paternalismo empresarial», tanto las más antiguas (paternalismo carismático) como las más modernas (paternalismo corporativo) responden por ejemplo al esquema de las estrategias simbólicas de negación del interés económico (Recio, 1988, pp. 211 ss.).

<sup>37</sup> Esto supone el estudio conjunto —porque se dan conjuntamente en la realidad— de la circulación de recursos en las redes sociales y de la producción del valor simbólico de los sujetos mediante estas circulación —lógica del don, acumulación del «crédito social». Y esta lógica funciona en todos los ámbitos de la empresa: no sólo en el de las estrategias patronales —contratación de familiares de empleados, concesión «desinteresada» por parte de la empresa de recursos a grupos de trabajadores, negociación cotidiana de dones y contradones entre el capataz y los obreros, etc.—, sino también en el sindical: en los estudios de Pialoux (1984a, 1984b, 1985) podemos ver que el delegado sindical, para conservar o aumentar su crédito social entre sus representados, debe estar dispuesto a realizar siempre dones; que en el mantenimiento de su poder de representación del grupo, mucho más importante que su posición institucional, es el capital simbólico acumulado mediante esta solidaridad práctica cotidiana. (Quien no esté convencido de la importancia del «crédito social» en las relaciones laborales, puede echar un vistazo por los departamentos universitarios y verificar la importancia práctica del modo de dominación que les es característico: aquel que Jesús Ibáñez llamaba de «padrino y pandilla».)

<sup>38</sup> La «racionalidad empresarial» forma parte así del objeto a investigar. Y las ciencias económicas y de la administración tendrían aquí un papel privilegiado como objeto de estudio: los usos legitimadores que de ella hacen los empresarios para imponer decisiones políticas; su papel privilegiado en la producción de valor de sujetos y estrategias... La ciencia económica y de la administración no podría ser así una explicación satisfactoria de lo que ocurre en la empresa —se caería en el mismo error que cae Marcel Mauss cuando explica el don por el *hau*—: la explicación economicista de las relaciones laborales debería ser sustituida por una explicación sociológica de los usos de la ciencia económica y de la administración en el interior de las estrategias de gestión empresarial y de su participación en la construcción de la realidad.

<sup>39</sup> El estudio de las estrategias de don y contra-don mediante las que se produce



de relaciones sociales en las que se construye el valor de los sujetos y los objetos en juego<sup>40</sup>.

Estudiar la producción social del valor del trabajo humano en la empresa es también, finalmente, una parte importante de la investigación sociológica más general sobre los procesos de construcción social de campos de valor y de interés históricamente variables, y sobre la «dominación por la lógica de la economía» como parte de una «economía de la dominación política» que se desarrolla en todos los ámbitos de nuestra vida. Así, el modo de análisis científico-social propio de la sociología económica debiera contar entre las finalidades últimas de su búsqueda científica el esclarecimiento de las distintas formas de la violencia social, de sus distintas causas y de sus distintos modos de composición y predominio histórico:

Se comprende [...] que el desarrollo de las fuerzas de subversión y de crítica que las formas más brutales de la explotación «económica» han suscitado, y la revelación de los efectos ideológicos y prácticos de los mecanismos que aseguran la reproducción de las relaciones de dominación, determinen un retorno a modos de acumulación fundados en la conversión del capital económico en capital simbólico, como todas las formas de redistribución legitimadora, pública (política «social») o privada (financiación de fundaciones «desinteresadas, etc.») mediante las cuales los gobernantes se aseguran un capital simbólico que no parece deber nada a la lógica de la explotación (Bourdieu, 1991, p. 225).

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azouvi, A. (1981), «Théorie et pseudo-théorie: le dualisme du marché du travail», en *Critiques de l'Économie Politique*, núm. 15-16.

el valor social de las personas es indisoluble del estudio mediante el cual se semantizan dones y contra-dones, inflando el valor del propio don y desinflando el del contra-don, o semantizando intercambios que convienen a ambas partes como concesión unilateral de una de ellas —«eres un desgraciado, encima que te doy trabajo, vienes exigiéndome un sueldo».

<sup>40</sup> «El valor de la fuerza de trabajo aparece como el producto de un trabajo social de valorización que compromete un conjunto de estrategias individuales y familiares, sostenidas y prolongadas por redes de alianzas de especificidad y geometría variables» (Combessie, 1989, p. 108).

- Bagnasco, A. (1981), «La cuestión de la economía informal», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, primera época, pp. 9-33.
- (1989), «Mercado y mercados de trabajo», en *Sociología del Trabajo*, núm. 6, nueva época, pp. 21-31.
- Becattini, G. (1989), «Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano», en *Sociología del Trabajo*, núm. 5, nueva época, pp. 4-17.
- Bilbao, A., Cachón, L. y Prieto, C. (1989), *Políticas empresariales de mano de obra*, Madrid, CAM.
- Bourdieu, P. (1986), *¿Qué significa hablar?*, Madrid, Akal.
- (1988a), *La distinción*, Madrid, Taurus.
- (1988b), «El interés del sociólogo», en *Cosas dichas*, Barcelona, Gedisa, pp. 108-114.
- (1991), *El sentido práctico*, Madrid, Taurus.
- Braverman, H. (1975), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Castillo Mendoza, C. A. (1989), «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, nueva época, pp. 117-139.
- Combessie, J. C. (1989), *Au sud de Despeñaperros. Pour une économie politique du travail*, París, Maison des Sciences de l'Homme.
- Dei Ottati, G. (1988), «El mercado comunitario», en *Papers de Seminari*, núm. 29-39, pp. 181-217.
- Gaudemar, J. P. (1981), «Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo», en M. Foucault y otros, *Espacios de poder*, Madrid, La Piqueta, pp. 85-121.
- Granovetter, M. (1985), «Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness», en *American Journal of Sociology*, núm. 91, pp. 481-510.
- Kern, H. y Schumann, M. (1988), *¿El fin de la división del trabajo?*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Martín Criado, E. (1991), «Jóvenes obreros», Madrid, CC OO, fotocopiado.
- Maruani, M. y Nicole, Ch. (1989), *Au labour des dames*, París, Syros.
- Maurice, M., Silvestre, J. J. y Sellier, M. (1987), *Política de educación y organización industrial en Francia y Alemania*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Passeron, J. C. (1983), «La inflación de los títulos escolares y el mercado de los bienes simbólicos», en *Educación y Sociedad*, núm. 1, pp. 5-27.
- Pialoux, M. y Corouge, Ch. (1984-85), «Chronique Peugeot», en *Actes de la Recherche*, núms. 52-53, 54 y 57-58.
- Piore, M. y Sabel, Ch. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- Prieto, C. (1991), «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en C. Prieto y F. Miguélez (comps.), *Relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-208.
- Prigogine, I. y Stengers, I. (1990), *La nueva alianza*, Madrid, Alianza.

- Recio, A. (1988), *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Sabel, Ch. (1991), «Möbius-Strip Organizations and Open Labor Markets: some Consequences of the Reintegration of Conception and Execution on a Volatile Economy», en P. Bourdieu y J. S. Coleman (comps.), *Social Theory for a Changing Society*, Boulder, Westview Press, pp. 23-61.
- Sen, A. K. (1986), «Los tontos racionales», en M. Hollis y F. Hahn (comps.), *Filosofía y teoría económica*, México, FCE, 1986, pp. 172-217.
- Simon, H. A. (1979), «Rational Decision Making in Business Organizations», en *American Economic Review*, núm. 69 (4), pp. 493-513.
- Sperber, D. y Wilson, D. (1986), *Relevance*, Oxford, Blackwell.
- Swedberg, R., Himmelstrand, U. y Brulin, G. (1987), «The Paradigm of Economic Sociology», en *Theory and Society*, núm. 16, pp. 169-213.
- Thompson, E. P. (1975), *La formación histórica de la clase obrera*, Barcelona, Laia.
- Toharia, L. (comp.) (1985), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza.
- Trigilia, C. (1991), «Economía de los costes de transacción y sociología: ¿cooperación o conflicto?», en *Sociología del Trabajo*, núm. 12, nueva época, pp. 123-158.
- Varela, F. (1990), *Conocer*, Barcelona, Gedisa.
- Villete, M. (1992), «L'ingenierie sociale: une forme de sociabilité d'entreprise», en *Actes de la Recherche*, núms. 91-92.
- Williamson, O. E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, Nueva York, The Free Press.
- Williamson, O. E., Wachter, M. y Harris, J. (1983), «La relación de empleo: el análisis del intercambio idiosincrático», pp. 369-393, en L. Toharia (comp.), ob. cit.
- Zeitlin, M. y Ratcliff, R. E. (1988), *Landlords and Capitalists*, Princeton, Princeton University Press.
- Zelizer, V. (1992), «Repenser le marché. La construction sociale du "marché aux bébés" aux Etats-Unis: 1870-1930», en *Actes de la Recherche*, núm. 94, pp. 3-26.

**Resumen.** El objeto de estudio de las estrategias empresariales de gestión de mano de obra es tratado desde la perspectiva de la sociología económica: respetando la importancia causal de las constricciones económicas sobre dichas estrategias, pero no tomándola como dato positivo, sino reconstruyendo los procesos sociales de estructuración cognitiva y grupal y de legitimación política que les han acabado confiriendo esa importancia. Tras un repaso crítico de algunos de los tratamientos más importantes que la economía y la sociología le han dado a la gestión empresarial de la fuerza de trabajo, se presenta un modelo alternativo de análisis: la teoría de la sociogénesis estructural de los sujetos y de los campos de valor de Pierre Bourdieu, y más concretamente su modelo de una economía de los bienes simbólicos. La construcción del esquema de una «economía política general de la empresa» sirve finalmente para apuntar nuevas líneas de investigación sobre el tema.

**Abstract.** *The purpose of the study of company strategies in the management of workmanship is discussed from the viewpoint of economic sociology: while respecting the causal importance of the economic constrictions on the cited strategies, not, however, treating it as positive data, but rebuilding the social processes of cognitive and group structuring and of policy legitimation which have ended up giving them this importance. After a critical review of some of the most important treatments applied by economy and sociology to company management of the workforce, a model analysis alternative is presented: Pierre Bourdieu's theory on the structural sociogenesis of the subjects and fields of value, and moreover his model of an economy of symbolic goods. The building of a «company's general political economics» scheme, is in the end useful in appointing new courses of investigation on the subject.*

# STATO E MERCATO

número 35, agosto 1992

## SOMMARIO

### SAGGI E RICERCHE

#### Economia e istituzioni

Michele Salvati, *Divisione del lavoro.*

Gian Primo Cella, *Forme di allocazione economica: passaggi e scelte.*

#### Privatizzazioni: una prospettiva comparata

Sabino Cassese, *Le imprese pubbliche dopo le privatizzazioni.*

Giandomenico Majone e Antonio La Spina, «Deregulation» e privatizzazione: differenze e convergenze.

### RASSEGNE E DISCUSSIONI

María Rosaria Ferrarese, *Immagini del mercato.*

Bruno Dente e Ignazio Musu, *discutono su «Progetto per una economia verde» di D. Pearce, A. Markandya e E. Barbier.*

Notizie sui collaboratori di questo numero.

### COMITATO EDITORIALE

Arnaldo Bagnasco (*direttore*)

Lorenzo Bordogna

Marco Cammelli

Gian Primo Cella

Bruno Dente

Gösta Esping-Andersen

Marino Regini

Gian Enrico Rusconi

Michele Salvati

Walter Santagata

Carlo Trigilia (*segretario*)

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

Un fascicolo costa lire 18.000.

Abbonamento annuo:

—per l'estero, lire 80.000.

Per abbonamenti rivolgersi alla:

Società editrice Il Mulino

Strada Maggiore, 37

40125 Bologna

Tel. (051) 25 60 11

# Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia

Jordi Estivill \*

«Pensóse en la conveniencia de instalar la fábrica fuera de la ciudad para de este modo poner al obrero en mejores condiciones, facilitándole habitaciones muy espaciosas, mejores alimentos y dando a sus hijos una educación e instrucción más perfectas.»

Breve reseña histórica escrita con motivo de la visita a dicha Colonia Güell por los señores congresistas de la Semana Social. 1910.

La relación entre la casa y el trabajo vuelve a estar de moda. Si en la literatura de los años sesenta y setenta se insistía en un cierto modelo de desarrollo urbano y fabril donde trabajar y reponer fuerzas eran dos funciones separadas geográficamente, hoy en día, la fábrica que se difumina, el trabajo a domicilio, la informática, vuelven a acercar el espacio productivo al espacio reproductivo.

Parecería como si en un giro nostálgico de la historia volviera a aparecer, bajo formas diversas, la estrecha conexión que se producía en la colonia industrial decimonónica. Con la diferencia fundamental que en este anterior modelo <sup>1</sup>, la vivienda y la fábrica constituían partes de un sistema total <sup>2</sup>, donde el conjunto de las necesidades

Este artículo tiene como primer referente una ponencia presentada a las Jornadas Internacionales sobre la Ayuda a Domicilio celebradas en Madrid en noviembre de 1990. En ella se formulaban unas primeras hipótesis que han sido revisadas, ampliadas y profundizadas en este trabajo. A ello han contribuido D. Casado y M. Aznar, a los que agradezco sus comentarios.

\* Jordi Estivill es Profesor de Política Social de la Universidad de Barcelona y Director del Gabinete de Estudios Sociales.

<sup>1</sup> Para una representación desde dentro de lo que suponían las relaciones laborales y sociales en la Colonia Güell de Santa Coloma de Cervelló, véase G. Villarrubias, *Colonia Güell*, Barcelona, 1917.

<sup>2</sup> Para comprender este modelo en el norte de Francia, véase J. B. Martin, *La fin des mauvais pauvres*, Mâcon, Champ Vallon, 1983, y C. Devillers y B. Huet, *Le Creusot: naissance et développement d'une ville industrielle, 1782-1914*. Mâcon, Champ Vallon, 1982.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 17, invierno de 1992-93, pp. 147-173.

individuales y colectivas quedaban encerradas en un único lugar, bajo la estrategia patronal. Tal como pone de manifiesto el texto introductorio a este artículo. Pero, salvo en el caso de algunas multinacionales, algunas empresas restos arcaicos de un pasado mejor (textil, minería, etc.) y algunas sociedades del sector público, este modelo ha ido periclitando. No, lo que vuelve a resurgir es la importancia de la residencia como lugar preferente de la actividad laboral y un nuevo entramado de articulaciones donde tienden a confundirse el «dodo» con el «boulot» haciendo inútil el «metro»<sup>3</sup>.

Este artículo que parte de estas consideraciones, lo que se propone es analizar precisamente la conexión entre los que «no quieren trabajar» y los que «no pueden hacerlo», entre los itinerantes y los recluidos, intentando mostrar cuál es el juego de la intervención domiciliar. Para ello se toma como objeto de reflexión la evolución de la ayuda a domicilio del siglo XVI al XIX.

### Algunos antecedentes: nómadas y sedentarios

Un simple repaso a la historia de la política social pondría en evidencia cómo en cada época se aplica la idea de que hay que asistir en su domicilio a los que por un motivo (enfermedad, incapacidad, etc.) u otro (vejez) o no es posible o no es deseable atenderlos en instituciones exteriores. Función que han desarrollado la red primaria, las organizaciones sociales, especialmente religiosas, la administración pública, las empresas privadas, los profesionales a través de fórmulas mixtas. Cabría empezar por recordar que en los inicios de la profesionalización del trabajo social, casa y fábrica fueron los dos lugares de ejercicio tanto para las clásicas referencias a la labor moralizadora-asistencial de los miembros de la COS en la Inglaterra victoriana<sup>4</sup> como en los comienzos de la actividad profesional en la Francia de inicios de siglo<sup>5</sup>, o en la de Bélgica<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Alusión a una frase: «Dodo, metro, boulot», que sintetiza las actividades monótonas y repetitivas del «trabajador medio» (dormir, transporte, trabajo).

<sup>4</sup> Stedman Jones, «La clase obrera en el Londres victoriano», *En Teoría*, Madrid, octubre de 1981-marzo de 1982.

<sup>5</sup> J. Verdes Leroux, *Le travail social*, París, Minuit, 1978, y G. Mury, «Note sur l'évolution du travail social», *Esprit*, núms. 4-5, París, abril-mayo de 1972.

<sup>6</sup> M. L. López y M. L. Gillard, «Le travail social d'hier à demain», *Recherches*

Si se hiciese este repaso histórico, que por razones de extensión aquí no puede pormenorizarse, habría que empezar por aludir a que en la Edad Media una parte de la ayuda que prestaban los bacines (intervención más laica) o las obras pías (intervención más eclesiástica), se ejecutaba a domicilio. También las ordenaciones gremiales prevenían frente a la enfermedad, la orfandad y la viudedad pero no tanto para la vejez, obligaciones para sus miembros de atención en sus propias casas<sup>7</sup>. Es más, se podría emitir la hipótesis de que en la medida en que el proceso de hospitalización y de creación de instituciones asistenciales es lento, de carácter urbano y relativamente selectivo, la mayoría de situaciones de necesidad, desde la precariedad, la enfermedad y la muerte a la discapacidad y aun la hostilidad exterior eran abordados por la estructura familiar y la solidaridad vecinal teniendo como base organizativa la vivienda particular.

Parece evidente que la excepción a esta regla es la aparición, desarrollo y tratamiento de la pobreza nómada, de aquellos que precisamente porque no tienen techo no pueden ser objeto de la caridad domiciliaria, la cual se otorgaba a los llamados vergonzantes. Hasta cierto punto se puede afirmar que esta última, sea pública, sea eclesiástica, se convierte en el modelo de referencia. Tanto, que una de las principales justificaciones de la represión hacia los trotamundos excluidos y mendicantes es la sedentarización de la población y, por lo tanto, la creación de medidas de sostén para los que, o están adjudicados a alguna institución (convento, monasterio, hospital, etc.) o tienen residencia fija en algún pueblo.

Precisamente, en los momentos de los grandes cambios del siglo XVI, es el «vagabundeo el que se constituye en problema crucial de esta realidad social y que preocupa a la legislación más que el de la pobreza»<sup>8</sup>. Así, una gran parte de las medidas protestantes y de las propuestas de la contrarreforma contraponen la ayuda regular municipalizada a la prohibición de la mendicidad itinerante. En efecto, éste era uno de los principios enunciados en la alocución de Martín Lutero en su llamada a la Nobleza Cristiana de la Nación Alemana (1520) y ésta es la idea del plan realizado en Zurich pro-

*Sociologiques*, núm. 3, Bruselas, 1982, y P. Grell, *L'organisation de l'Assistance Publique*, Bruselas, Contradictions, 1976, pp. 49-99.

<sup>7</sup> C. Batlle i Gallart, *L'assistència als pobres a la Barcelona medieval*, Barcelona, Dalmau, 1987, p. 5.

<sup>8</sup> B. Gieremek, *La potence ou la pitié*, París, Gallimard, 1987.

puesto por el reformador protestante Ulrich Zwingli en 1525<sup>9</sup>. También éstas son las concepciones explícitas en los edictos de Carlos V de 1530 y 1531<sup>10</sup> y en el ya clásico texto *Del socorro de los pobres* de Vives, de 1526. Que el primero introduzca la «inserción» de la infancia y el segundo la idea del trabajo son matizaciones que aún refuerzan más la idea de sedentarización y domiciliación de la política social. Pero tanto el uno como el otro, en su visión secularizadora, proponen una municipalización y aun una organización geográfica de la beneficencia que pasa por la constitución de fondos comunes, listados de «pobres verdaderos» e investigación y cuidados domiciliarios: «los que padecen en su casa los agobios de la pobreza sean también anotados con sus hijos respectivos por dos diputados en cada parroquia, especificando sus necesidades, su anterior manera de vivir, y por qué contingencias vinieron a ser pobres. Esa averiguación resulta fácil por los informes que suministran los vecinos, qué géneros de hombres sean y de qué vida y costumbres»<sup>11</sup>. El mismo Vives propone para «los mendigos vagos, sin domicilio fijo, que gozan de salud declaren su nombre del plano del consistorio y la causa porque mendigan en algún local abierto o en un espacio libre, porque aquella chusma infecta no ponga “los pies en el palacio consistorial [...]”», añadiendo que «a los que eligiere la corporación consistorial para el examen y ejecución de todos estos extremos, dénselos amplios poderes para obligar, compeler y aun encarcelar [...]»<sup>12</sup>.

Esta dura recomendación de Vives, no habitual en su obra, precisamente antecede al capítulo dedicado al mantenimiento de los pobres, en el cual el planteamiento básico gira alrededor del trabajo. Después de recomendar que «cada uno come su pan adquirido por su trabajo» y que «nadie viva ocioso en la ciudad, donde, como en una casa bien ordenada, cada uno tiene que estar en su puesto, atento a su oficio», el autor se ocupa de los mendigos. De éstos, los que estén sanos y sean forasteros se les «reexpedirá a sus pueblos de origen, pero dándoles para el viaje» y a los indígenas, previa instrucción, se les pondrá a trabajar de acuerdo con sus capacidades.

<sup>9</sup> W. A. Friedlander, *Introduction to Social Welfare*, Nueva York, Prentice Hall, 1961.

<sup>10</sup> Véase el análisis que hace Gieremek, ob. cit., pp. 188-192.

<sup>11</sup> J. L. Vives, *Del socorro de los pobres*, Valencia, 1525. Reedición Madrid, Marsiega, 1985, p. 103. Reedición Barcelona, Hacer, 1992.

<sup>12</sup> J. L. Vives, ob. cit., pp. 103-104.

¿Dónde?: «no faltarán talleres donde se les admita [...]» a los que «encomiéndenseles las obras públicas se les admita [...]» a los que «estén en los hospitales y gocen de buena salud [...] obligárseles a trabajar para que el fruto del trabajo sea común», a «los enfermos y a los viejos señalenseles trabajos livianos según su edad y el estado de su salud les consientan» y por fin «a los necesitados que están en sus casas se les ha proporcionado trabajo de las obras públicas o de los hospitales».

La modernidad precapitalista de Vives está fuera de toda duda, pero lo que aquí interesa poner de relieve, además de esta concepción enraizada en el trabajo, es que cuando quiere diferenciar a los colectivos lo hace sobre la base de los que no tienen techo, los reclusos y los que viven en sus casas.

Unos años más tarde en la *poor law* isabelina de 1601, ley que dominó el panorama asistencial británico durante tres siglos<sup>13</sup> y que influenció considerablemente a las colonias de este país<sup>14</sup>, también se distinguen tres tipos de colectivos. En el caso de los pobres incapacitados como los enfermos, viejos, ciegos, sordomudos, cojos, dementes y madres con niños pequeños que tenían un lugar donde vivir «y resultaba menos costoso sostenerlos en su propia casa, los inspectores de los pobres podían concederles “socorro exterior” generalmente en especie, es decir, que les enviaban comida, ropa y combustible a sus hogares»<sup>15</sup>.

No deja de ser significativo que en los siglos posteriores la ayuda domiciliaria se reforzase en términos de «socorro interno» en Gran Bretaña por la degradación de las instituciones de reclusión y por la importancia del trabajo a domicilio. Otra de las leyes de pobres, la de 1782, debida a las propuestas de Thomas Gilbert de reforma de los hospicios, disponía que las personas que querían y podían trabajar, debían continuar en su propia casa recibiendo la ayuda municipal<sup>16</sup>. En la óptica católica, varias órdenes religiosas empezaron a dar primacía a la visita a los hogares de los desamparados

<sup>13</sup> M. Bruce, *The Coming of the Welfare State*, Londres, Batsford, 1979, pp. 32-56.

<sup>14</sup> M. B. Katz, *In the Shadow of Poorhouse. A Social History of Welfare in America*, Nueva York, Basic Books, 1986, y D. P. Beverly y E. A. McSweeney, *Social Welfare and Social Justice*, New Jersey, Prentice Hall, 1987, pp. 54 ss.

<sup>15</sup> W. A. Friedlander, ob. cit., p. 18.

<sup>16</sup> D. Fraser, «The Evolution of the British Welfare State», Londres, Mac Millan, 1976. S. Woolf insiste en el papel crucial que en Inglaterra jugó la asistencia a domicilio. Véase su obra *The Poor in Western Europe*, Londres, Methuen, 1986 [Barcelona, Crítica, 1989, pp. 49-56].

y en la vecina Francia el padre Vicente de Paúl organizó una orden de mujeres no religiosas que distribuían ropa y comida y después amplió su obra caritativa con el cuidado de enfermos e inválidos a domicilio.

La extensión de estas ideas y prácticas parece que había calado hondo en el siglo XVIII puesto que no sólo fueron recogidas por los ilustrados sino que se incorporaron al debate de la Revolución francesa a través de su Comité para la Extinción de la Mendicidad de la Asamblea constituyente<sup>17</sup>. Para ésta, la familia debía ser el lugar de reparación de la enfermedad y en el caso de ser pobres debía ser atendida con prestaciones públicas a domicilio. Se afirmaba en el segundo punto de su declaración que «la sociedad debe proveer al mantenimiento de los ciudadanos indigentes en el lugar de su residencia o mediante empleo o asegurando medios de sostén a los incapaces al trabajo».

Así es como «las primeras innovaciones [revolucionarias] en el campo socio-sanitario y asistencial [el inicio al menos teórico del estado del bienestar] consisten en una lucha contra los cuerpos intermedios corporativos en favor de un nuevo tipo de relación directa: aquella que se da entre vértice del estado nacional con aparatos ejecutivos locales, y la periferia de los específicos núcleos de las emergentes familias conyugales, modelo familiar restringido que acompaña el surgimiento de la burguesía y las clases hegemónicas»<sup>18</sup>.

### El itinerario de la ayuda a domicilio en España

No sería difícil encontrar ejemplos en la geografía española de cómo la casa y el lugar de pertenencia y de residencia han constituido los modos centrales de la resolución de las necesidades más vitales. Y ello no sólo se remite a una historia más o menos lejana, sino que está aún presente en nuestros días en la mayoría de los pueblos de nuestra geografía<sup>19</sup> y más especialmente en los más aislados y mon-

<sup>17</sup> R. Castel, «Droit au secours et/ou libre accès au travail, les travaux du Comité pour l'extinction de la mendicité de l'Assemblée Constituante», en *La famille, la loi, l'État: de la Révolution au Code Civil*, París, Imprimerie Nationale, 1989, p. 481.

<sup>18</sup> A. Ardigo, «Introduzione all'analisi sociologica del welfare state e delle sue trasformazioni», Milán, Franco Angeli, 1981, p. 45.

<sup>19</sup> N. de la Red, *Solidaridad y ayuda mutua en una comarca de Castilla y León*, Valladolid, Institución Cultural Simancas, 1986.

tañosos. Pero, como se ha dicho, «el vecindaje, el paisanaje, no sólo continúan operando en las sociedades más rurales como formas de afrontar tareas colectivas, sino que operan en las ciudades a través de los miles de lazos establecidos por la emigración forzosa de las décadas anteriores. Ello no es menos cierto aplicado a la estructura familiar. La crisis económica y el desamparo real y psicológico que genera están provocando su reforzamiento»<sup>20</sup>.

Lo cual significa que un sinnúmero de tareas, adjudicables a la ayuda a domicilio, como pueden ser los auxilios urgentes, la atención a los ancianos y discapacitados, el soporte moral, los cuidados concretos en casos de enfermedad puntual e, incluso, crónica, el intercambio de información, la limpieza, obtención y preparación de alimentos, la compra de medicinas, etc., se continúan llevando a cabo por miembros de la familia y frecuentemente por redes informales de amistad y compromiso moral.

Volviendo, pues, a los inicios de la intervención social de tipo institucional en los domicilios, cabría aludir a que: «la beneficencia domiciliaria se practicaba en parte de Madrid desde el siglo XVI y al siguiente se fue extendiendo. Empezó por la parroquia de San Martín y se aplicó a la de San Ginés y San Sebastián antes que a las demás, hasta que en 1754 el Rey mandó organizarla en las restantes parroquias»<sup>21</sup>.

Efectivamente, la Ilustración parece ser un momento clave en la reorganización de la asistencia pública: «en el último tercio del siglo XVIII tuvo lugar una de las operaciones de profilaxis de pobres y de represión policial más encarnizada de la historia de España»<sup>22</sup>. Añade el mismo autor que «corresponde a Carlos III el mérito de una recogida sistemática de ociosos y vagabundos especialmente a partir del motín de Esquilache en 1766»<sup>23</sup>.

Dos años más tarde la Real Cédula de 6 de octubre divide Madrid en ocho cuarteles con sus respectivos alcaldes a los que se otorgan funciones de lo que sintéticamente puede llamarse la policía del orden y de la salud. De entre ellas cabe destacar en sus artículos 17 y 18, el remitir al hospicio con información individualizada a las

<sup>20</sup> J. Estivill, «Alternativas en la protección social», en *Bienestar social en España*, Barcelona, INTRESS, 1989.

<sup>21</sup> F. Hernández Iglesias, *La beneficencia en España*, Madrid, M. Minuesa, 1876, p. 311.

<sup>22</sup> F. Álvarez Uría, *Miserables y locos*, Barcelona, Tusquets, 1983, p. 51.

<sup>23</sup> F. Álvarez Uría, ob. cit., p. 51.

criaturas huérfanas y abandonadas. Las órdenes de 25 de diciembre de 1780 y la de febrero de 1788 al mismo tiempo que refuerzan la persecución de la vagancia (?) utilizan aquellos dispositivos territoriales añadiendo las diputaciones de parroquia<sup>24</sup> y las Sociedades Económicas de Amigos del País, para organizar el socorro en las propias casas de los pobres vergonzantes y de los enfermos de familias pobres. Tanto en su aspecto represivo<sup>25</sup>, como en el asistencial, este proyecto se llevó a la práctica y en 1788 consta que se aplicaba en los cuarteles de Lavapiés, Afligidos y Palacio. En este último barrio el Reglamento de 27 de mayo de 1787 «encargaba a las diputaciones de caridad la asistencia, alimento y curación de los enfermos pobres en sus respectivas casas, detallándose la necesidad, fijando la cesación del socorro cuando los pacientes hubieran ido al hospital y no permanecieran en él»<sup>26</sup>.

La polarización entre la asistencia hospitalaria y la domiciliaria va a ir en aumento en conexión con la creciente medicalización de la atención sociosanitaria. Los intereses corporativos, profesionales y aun científicos de los galenos se ponen en juego. Si al desarrollo del profesional liberal le corresponde más la atención a domicilio, el avance técnico, científico, está más ligado al hospital.

De todos modos hay que esperar a las primeras décadas del siglo XIX para que se agudice la polémica puesto que «a la muerte del Monarca (Carlos III) su obra sufrió quebranto y todos los servicios de beneficencia se resintieron»<sup>27</sup>.

### Nuevos planteamientos y nuevos sujetos para un nuevo siglo

Recordando a su abuelo, en carta dirigida a su primer secretario de Estado y del Despacho, Fernando VII, en 1816 afirma: «No podía yo elegir un guía más seguro, un modelo más perfecto en mis vivos deseos de contribuir a la felicidad de mis vasallos. Ambicioso, pues,

<sup>24</sup> Para una explicación de las Diputaciones en Madrid, véase A. Rumeu de Armas, *Historia de la Previsión Social en España*, Barcelona, El Albir, 1981 (pp. 503-514).

<sup>25</sup> Para la aplicación en términos de control, véase F. Álvarez Uría, ob. cit., pp. 56 ss.

<sup>26</sup> F. Hernández Iglesias, ob. cit., pp. 312-313.

<sup>27</sup> F. Hernández Iglesias, ob. cit., p. 313.

noblemente de participar en empresas tan recomendables y aun de exceder, si me es posible, el esmero de mis predecesores en socorro de la parte más abandonada, y al mismo tiempo más productiva de la población de mis reinos, he concebido la idea de ensanchar los límites de aquel gran beneficio, ampliándolo a toda España». Así se trata «de crear en los barrios más necesitados una asistencia gratuita en sus mismas casas». Y las razones para ello son la insuficiencia de los hospitales, la tenacidad de las preocupaciones populares muy costosas de desarraigar, que los establecimientos donde el hombre desvalido va a buscar el remedio de sus enfermedades, difícil de obtener en la indigencia, no son bastantes a remediar los males consiguientes a la pérdida de la robustez y del vigor en que la clase trabajadora de la sociedad encuentra su alimento y recursos para sostener a sus familias, males de que se originen frecuentemente otros más trascendentales, cuales son todos los que alteran la salud pública»<sup>28</sup>. Por fin en la carta se menciona que los nuevos facultativos destinados al efecto recibirán la dotación correspondiente.

Cita larga pero enjundiosa de lo que van a ser los planteamientos decimonónicos. Por un lado se habla de los nuevos facultativos. Es decir, que se está dando paso a la extensión territorial de los profesionales de la medicina. En segundo lugar, a quien va dirigida la medida es a la parte más abandonada y la más productiva, a la robustez y al vigor, ligada con la aparición de la clase trabajadora. Ya no son únicamente los pobres, los necesitados de todas clases quienes son el objeto de la «hospitalidad domiciliaria», sino los trabajadores. Un nuevo sujeto ha entrado en escena, el cual poco a poco va a convertirse en la clave de las políticas sociales del siglo XIX. En tercer lugar, las razones de la regulación de la hospitalidad domiciliaria son la insuficiencia de los hospitales, pero también la imposibilidad de «desarraigar costumbres populares» en un momento de transición cuando ni el proceso de industrialización ni el de urbanización habían transformado la faz del país y su vida colectiva.

Se le encarga a la Junta Superior de Caridad que redacte un reglamento de hospitalidad domiciliaria, que después de aprobado es promulgado el 12 de julio de 1816. En nueva carta del 2 de septiembre de aquel año, el monarca precisa que quien es el sujeto de «su consuelo y asistencia son los pobres vergonzantes cuando los

<sup>28</sup> E. M. de Nenclares, *Legislación española de beneficencia*, Madrid, D. León Villaverde, 1869, pp. 95-96.

aflige el azote de las enfermedades»<sup>29</sup>. Este reglamento compuesto por treinta y tres artículos y cinco notas precisa detalladamente las características de esta prestación. Ésta «se debe ceñir a la clase de pobres enfermos vergonzantes, graduada ésta según la honrada calidad de sus personas e indigencia, o con respecto a ser honestos bienquistos artesanos, cabezas de familias, que son su constante trabajo, oficio, tráfico e industria conocida, sostienen su casa y familias [...]. La misma asistencia y curación podrá extenderse a las mujeres, hijos o padres que dependan indirectamente de aquellas personas»<sup>30</sup>.

Estos criterios de inclusión, así como los de exclusión, merecen algunos comentarios. El primero concierne a la limitación a los pobres enfermos vergonzantes. Es decir, que la medida no tiene un carácter universal, sino que es selectiva y temporal. Lo cual implica la necesidad de comprobar los criterios de selección, tomando informes de las familias beneficiarias...

En este caso, y ello implica una cierta novedad con respecto a anteriores medidas, la pobreza es definida en términos de ausencia momentánea de trabajo y/o pérdida del mismo. Así se afirma en varios de los artículos<sup>31</sup> que el colectivo afectado «son artesanos que con su constante trabajo sostienen a sus familias», o aquellos «que se sostienen con el trabajo de sus manos». Incluso se prevé que «cuando se descubriese que “tienen caudales o bienes” o “después de haber fallecido” se reintegrará a la Diputación todo lo gastado en su asistencia y manutención, a no ser que deje mujer e hijos pobres a quienes aquel auxilio haga aún más falta [...]». Queda, pues, claro que la hospitalidad domiciliaria de inicios de siglo va dirigida a trabajadores con relativos recursos.

Otra circunstancia es la de ser vergonzante. Vieja distinción que se halla presente en una gran parte de la historia de la política social<sup>32</sup>, pero que se refuerza en la práctica de la ayuda a domicilio. Se juntan aquí tres cuestiones, la de los que no quieren confesar su pobreza, los pobres dignos, de los que han hablado tantos autores; la de los que no quieren que se conozca que son asistidos y la del derecho a la intimidad de la vivienda. La ayuda a domicilio, según como se haga, puede ser una exposición pública de la indigencia o la incapacidad y una violación del espacio íntimo de la vida familiar.

<sup>29</sup> E. M. de Nenclares, ob. cit., p. 97.

<sup>30</sup> Artículos 1 y 2 del Reglamento de 1816.

<sup>31</sup> Artículos 1, 2 y 22 del mismo Reglamento.

<sup>32</sup> Ph. Sassier, *Du bon usage des pauvres*, París, Fayard, 1990.

¿Quién queda excluido de la medida? Pues al lado de quienes no tengan unas determinadas normas de conducta, «honrada calidad», «honestidad», «bien puesta y moderada economía», los que posean «enfermedades largas, habituales o contagiosas que ocasionan crecidos gastos» en cuyo caso el «facultativo decidirá la remoción al hospital», y a aquellos vecinos que, «aunque pobres, pertenezcan a algún gremio, congregación, hermandad y cofradía». Por fin, según el artículo 21 «quedarán excluidos de este piadoso auxilio de hospitalidad los pordioseros y los mendigos; los padres y madres de familia que teniendo hijos o hijas en edad de recibir educación no asistan a las reales escuelas gratuitas, hasta cuando que no conste a la Diputación la concurrencia de unos y otros y su constante aplicación. Tampoco comprenderá este auxilio a los sirvientes que habiten en las casas de sus amos [...]».

Así pues, y una vez más, es más significativa la exclusión que la inclusión, poniéndose de manifiesto el carácter moralizante, el de exigencia de determinadas contrapartidas y la función de estímulo diferencial. En efecto, en el fondo es la moral del trabajo y del ciudadano las que están latentes en este reglamento por cuanto se está pasando del criterio: es un deber asistir al pobre, al de hay que ayudar al que es útil, al que se esfuerza por trabajar y por comportarse como un buen ciudadano. De esta forma, la asistencia se convierte en un estímulo con respecto a otras categorías: pordioseros, mendigos, sirvientes. La hospitalidad domiciliaria, pensada de este modo, no deja de ser la recompensa diferenciadora dirigida a los colectivos sociales en ascenso en la sociedad española de inicios del siglo pasado. Al mismo tiempo que prefigura las dos categorías centrales de los dos modelos del llamado Estado del bienestar: los trabajadores y los ciudadanos.

Para cada demarcación se nombrarán los médicos y los cirujanos que no sólo atenderán a los pobres enfermos, sino también a las pobres parturientas. Lo que provoca que «las comadres que estén ejerciendo en la actualidad cesarán, desde luego, para que tenga efecto el nuevo arreglo de cirujanos-comadrones destinados también a la hospitalidad, quedando aquéllos con la mitad de su sueldo, y durante su vida, por vía de jubilación». Sustitución de una práctica popular femenina por una profesión titulada masculina la cual recibirá de «600 a 800 reales anuales».

No puede caer en el olvido, al comentar este reglamento, que la idea experimental se encuentra en él, puesto que prevé que se «sirve de modelo y norma lo que hoy existe en la parroquia de San



Ginés», pero que «habiendo variado tanto las cosas desde aquella época [1696], se formarán otras ordenanzas».

El modelo de la parroquia de San Ginés al que se hace alusión funcionaba a partir de la colaboración entre funcionarios, clerecía y vecindario. El artículo 25 establece que

se establecerán y fundarán inmediatamente, en todas las parroquias, congregaciones o montes de Piedad de pobres vergonzantes enfermos, compuesta de toda la clerecía y algunos feligreses celosos y caritativos, amantes de la humanidad desvalida. El Párroco ha de ser siempre el hermano mayor nato de estas congregaciones y el objeto único, sin mezcla de otro alguno, en que ha de emplearse, ha de ser la hospitalidad domiciliaria en el recinto de su parroquia; caminando siempre de acuerdo con una perfecta e inalterable armonía para los socorros y demás que ocurre con las Diputaciones de Caridad de los barrios: éstos y aquéllos, bajo la inmediata protección de su Majestad y a las órdenes de la real Junta de Caridad.

¿Piadoso deseo de conjunción del poder público y del eclesiástico? ¿Avance premonitorio de las nuevas corrientes de fin del siglo veinte? ¿Historias ignoradas de colaboración entre sector público, privado e iniciativa social en un servicio social concreto? No parece que éste fuera el camino más transitado, en la difícil andadura de las pugnas civil-eclesiásticas del siglo XIX, más bien caracterizadas por la radicalidad de sus antagonismos, aunque las medidas públicas de tipo social hasta la segunda ley de beneficencia trataban de ordenar al sector privado. Desde este punto de vista, la beneficencia no se oponía a la caridad. De ahí que fueran frecuentes las fórmulas mixtas de colaboración entre poderes públicos, Iglesia, vecindario, etcétera.

Dos meses más tarde de la aparición del comentado reglamento de 1816, el 10 de septiembre la Real Orden del secretario de Estado comunicaba a la Junta General de Caridad que «del fondo de indulto apostólico cuadragésimo se entreguen los sesenta mil reales que importarán los surtidos necesarios al establecimiento de la hospitalidad domiciliaria en todos los barrios de Madrid»<sup>33</sup>.

La Junta General de Caridad, siguiendo en ello una amplia tradición europea<sup>34</sup> y española, en la que van a distinguirse las Socie-

<sup>33</sup> Real Orden comunicada por el secretario de Estado a la Junta General de Caridad sobre las entregas del Fondo cuadragésimo de 10 de septiembre de 1816.

<sup>34</sup> Por ejemplo la famosa obra de Villermè: *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, laine etc de soie*, fue el resultado de una de estas convocatorias.

dades Económicas<sup>35</sup>, convoca un concurso público en 1819 con el largo y significativo título «¿Cuál ofrece más ventajas y mejores resultados comparándolos entre sí en toda su extensión y en cada uno de sus extremos, el método de asistir y curar a los enfermos menstrales honrados y pobres jornaleros en los hospitales, o el de la hospitalidad domiciliaria? ¿Cuál es más seguro, más cómodo para enfermos y asistentes, más sencillo y más económico? ¿Por cuáles razones y causas? Fundándolo todo en la misma experiencia con datos los más claros y terminantes y con ratiocinios los más exactos, metódicos y precisos».

Esta convocatoria no queda vacía presentándose doce memorias<sup>36</sup>, lo que puede ser un indicador del interés intelectual e institucional por esta temática. Todas ellas abogan en favor de la hospitalidad domiciliaria, y la Junta General de Caridad, después de oír la Junta Superior de Medicina, otorga el premio de 3 000 reales, publicando una de ellas y adjuntándole los resúmenes de las demás<sup>37</sup>. En la memoria ganadora éstos son los argumentos que se esgrimen:

vaya al hospital el mendigo, el transeúnte, el hombre sin domicilio o esté solo, sin relaciones de familia, de sociedad, de corporación alguna [...], pero el artesano, el menestral y el vecino contribuyente y útil tienen otros derechos [...], no le quiten el consuelo de su familia y de su casa; no le aumenten su mal, exponiéndole a nuevos peligros; no le añadan amargura a su aflicción [...]. Socórrasele en su casa, [...]. El arrancar de su casa y de entre sus gentes a un hombre honrado y útil, que pertenece a una familia y tiene un domicilio por miserable que sea, y el conducirlo a una casa común y pública, entregándole a sujetos extraños, no dará a la posteridad una idea ventajosa de las costumbres, la civilización y la filantropía de nuestro siglo<sup>38</sup>.

<sup>35</sup> En 1869, la Sociedad Económica de Amigos del País de Barcelona convocó un concurso bajo el lema «Si partiendo del concepto de existir diversas circunstancias que motivan el que los grandes hospitales sean altamente nocivos a los albergados, pueden ser sustituidos por los nosocomios de pequeñas dimensiones y particularmente por la Beneficencia Domiciliaria». Resultó ganador el señor Guerola con su «Memoria sobre las ventajas e inconvenientes de los hospitales, de las pequeñas enfermerías y de la hospitalidad domiciliaria».

<sup>36</sup> Diario de 7 de enero de 1819.

<sup>37</sup> Memoria premiada por la Suprema Junta General de Caridad, escrita por don José Antonio Piquer, regente de las cátedras de Medicina de la Universidad de Valencia. Imprenta de Burgos, Madrid, 1820.

<sup>38</sup> Referenciado en F. Álvarez Uría, ob. cit., p. 107.

Mientras este texto se publicaba, se estaba preparando la Ley General de Beneficencia que iba a reorganizar un sector que «la guerra de la independencia, sin igual devastaciones que la acompañaron, fue funestísima a los establecimientos piadosos; apenas escapó uno de ellos sin resentirse. De otra parte, el poder público abandonó o maltrató tan interesantes creaciones. El desorden administrativo que precedió y siguió aquella funesta cuanto gloriosa guerra, inició la época más triste para las instituciones benéficas»<sup>39</sup>.

### Los socorros domiciliarios en la Ley de 1822

Inspirándose en los principios plasmados en la Constitución de 1812 en la que se diferenciaban las funciones benéficas según los distintos ámbitos territoriales, municipal, provincial y general<sup>40</sup>, la Ley de 6 de febrero de 1822 crea jurídicamente las Juntas Municipales de Beneficencia en el contexto del trienio liberal. Un año antes la Real Orden de 30 de julio había encargado a las juntas de Beneficencia existentes que informasen de la forma de conciliar los socorros que se dispensaban en los asilos y los domiciliarios.

Así pues, las Juntas Municipales de Beneficencia van a ser las piezas claves de la intervención social «en cada pueblo, que deberán entender en todos los asuntos de este ramo, como auxiliar de su respectivo Ayuntamiento»<sup>41</sup>. Estarán constituidas por el alcalde, un regidor, el cura párroco «más antiguo», cuatro vecinos «ilustrados y caritativos, un médico y un cirujano de los de mayor reputación»<sup>42</sup>. Es interesante constatar su carácter auxiliar<sup>43</sup> y mixto, con representación política vecinal y profesional.

<sup>39</sup> F. Hernández Iglesias, ob. cit., p. 71.

<sup>40</sup> Artículo 335 de la Constitución de 1812.

<sup>41</sup> Artículo 2. Ley de 6 de febrero de 1822.

<sup>42</sup> Artículo 86. Ley de 6 de febrero de 1822.

<sup>43</sup> Artículo 1. Ley de 6 de febrero de 1822. El carácter de auxiliares del Ayuntamiento provocó no pocos problemas, así como su carácter colectivo, hasta que después de la Ley de Ayuntamientos de 1845 fijase que eran los propios alcaldes quienes debían dirigir toda la beneficencia municipal. La Real Orden de 3 de abril de 1846 en su preámbulo afirma categóricamente: «La ley de 6 de febrero de 1822 encargaba la dirección de la beneficencia pública a las Juntas Municipales en calidad de auxiliares de los Ayuntamientos. Semejante sistema es insostenible [...] los alcaldes deben ser

Como dice el artículo 40 de esta ley, «los objetos que han de estar bajo la dirección y vigilancia de las Juntas Municipales de Beneficencia son las casas de Maternidad, las de Socorro, los hospitales de enfermos, convalecientes y locos y la hospitalidad y socorros domiciliarios». Distinción notable pues permite conocer cuáles serán los recursos que a escala municipal componían la beneficencia y cómo por primera vez se diferencia la hospitalidad de los socorros. Los artículos 86 a 97 especifican los últimos, los que van del 98 al 103 detallan la hospitalidad domiciliaria y del 104 al 126 abarcan a los hospitales públicos para enfermos y locos. ¿Acaso se está delante de una primera «desmedicalización» legal de la beneficencia? ¿Cuál es el contenido concreto de esta ayuda a domicilio no ligada estrictamente a la enfermedad?

El artículo 86 define cuáles son los organismos, las Juntas Municipales y las parroquias, a quién debe atenderse, las necesidades de los indigentes y un criterio fundamental que claramente indica la preferencia por la ayuda a domicilio. Así, se afirma «sólo sea conducido a la casa de socorro el que por ningún otro medio pueda ser socorrido en la suya propia». El siguiente artículo precisa quién se encargará de los socorros domiciliarios, será un individuo de la Junta que tendrá el título de «Comisario de Pobres». A él le compete dar cuenta de las cantidades empleadas, del número de pobres socorridos y de la «recta y económica distribución de los socorros».

En el siguiente y significativo artículo, la Ley de 1822 establece que: «Para que un necesitado sea socorrido en su casa habrá de ser vecino residente en la parroquia, de buenas costumbres y tener oficio u ocupación conocida; debiendo las mujeres gozar de igual concepto en su caso». Valga la redundancia, para ser socorrido en su domicilio se debe tener casa y ser residente. De este modo la sedentarización como condición para la ayuda social queda claramente expresada y con ella el modelo de la ayuda a domicilio. Lo que será también ratificado en el aspecto sanitario pocos años después, ya que en el proyecto de ley sobre beneficencia pública que el Gobierno presenta al Senado en 1838 se afirma «la hospitalidad domiciliaria es la regla y lo público [el hospital] es la excepción». Excepción que, como se ha señalado, tiene como destinatarios a los locos<sup>44</sup>, a los

los encargados de dirigir los establecimientos municipales de beneficencia por cuanto separa de los cuerpos colectivos la gestión administrativa y la coloca en manos de autoridades unipersonales.»

<sup>44</sup> F. Álvarez Uría, ob. cit., p. 109.

que se les dedican los artículos 107 y del 119 al 126 de la ley que se comenta.

Siguiendo con el comentario de la misma ley, hay que continuar constatando su carácter moralizante —quien juzga de las «buenas costumbres»— y la conexión con el trabajo, quedando pues excluidos aquellos que no tengan oficio ni beneficio. Esta preocupación por el trabajo queda todavía más explícita en el artículo 89 por cuanto en él se otorga la obligación a las Juntas que en el caso en que «la necesidad proviniese de falta de trabajo procurarán suministrar materias primeras a los individuos de ambos sexos [...] tomando las precauciones necesarias para que al devolverse elaborados no se cometa la menor defraudación». Además de la continuidad que supone la utilización de la fuerza de trabajo en la beneficencia, tanto privada como pública, no deja de ser curioso este ejemplo de cómo la última promueve el trabajo a domicilio, siguiendo con ello la práctica del capitalismo inicial y del actual. Que la Ley de 1822 no se encontraba fuera de esta óptica lo ratifica el siguiente artículo que prevé que cuando sean «muchas las personas necesitadas y tener que recurrir a la distribución de alguna sopa económica, cuidará la Junta de hacer trabajar a los socorridos, descontándoles al precio de su trabajo el valor del alimento que se les suministrare».

Hasta tal punto el criterio laboral es el primordial que cuando se plantea la posibilidad de otorgar la ayuda a algún extranjero y, por lo tanto, excluido de la ciudadanía, se dice en el artículo 92 que «participará de todos los socorros que la nación dispense a los españoles necesitados» a condición de que «se estableciere en un pueblo con algún oficio, arte o profesión útil». ¿Primacía de lo laboral? ¿Promoción del turismo social? ¿Hospitalidad a la española?<sup>45</sup> ¿magnanimidad y generosidad del legislador?

Más interesante que indagar en ello, quizá sea fijar la atención en las contrapartidas, o si se quiere en las complicidades que quedan explicitadas en los otros artículos.

La perspectiva de los gestores públicos de lo social en aquellos años era el de la cuadrícula territorial, lo que ahora se llamaría la sectorización. Es decir, que la beneficencia debía organizarse y dotarse a escala geográfica. Los primeros artículos de la ley distinguen a los pueblos según su población sea mayor o menor de 400 vecinos, además de referirse a todos los municipios. Por ello no es

<sup>45</sup> No dejaría de ser útil comparar esta legislación generosa con las que se promulgaban en otros países colindantes en aquellos tiempos.

de extrañar que se insista en que los socorros domiciliarios deben prestarse donde los ciudadanos residan. Así, el artículo 91 establece que cuando «algún pobre no tuviese casa propia ni ajena en que albergarse [...] será destinado por la Junta al establecimiento que le corresponda, facilitándole el pasaporte y los auxilios necesarios para el viaje, con prohibición de pedir limosna durante él». Ésta es, pues, la base del que será el «famoso pasaporte» y de la cantidad que los municipios deben aportar para financiar el viaje de «vuelta»: el billete o el medio billete del que aún hoy se sigue hablando y, por qué no decirlo, practicando.

La otra consideración a poner de relieve es la prohibición de pedir limosnas. La contrapartida vuelve a estar presente. Lo que preocupa es, una vez más, la pobreza ambulante, descontrolada, los trotamundos de todo pelaje. El artículo 93 prohíbe «absolutamente que en los municipios donde existan casa de socorro o socorros domiciliarios pedir limosnas bajo título ni pretexto alguno». El carácter tajante, progresivamente agresivo del articulado, se evidencia en el siguiente artículo, donde se afirma que «las autoridades civiles vigilarán bajo su estrecha responsabilidad sobre este particular, dando inmediatamente a todo mendigo el destino que le corresponde».

En el último de los artículos dedicados a los socorros domiciliarios se aboga por la creación de asociaciones que se ocupen de los presos y a las que se les otorga el papel de presionar a las Juntas Municipales para que atengan «los socorros de los presos». ¿Precedente a la idea desarrollada posteriormente por Concepción Arenal en su visitador del preso?, ¿práctica que ya desarrollaba desde su fundación la Orden de los Mercedarios?, ¿o que empezaban a aplicar otras asociaciones como la Real Asociación del Buen Pastor que desde inicios del siglo XIX se había instalado en Madrid, Zaragoza, Palencia y Barcelona?<sup>46</sup>

Éstas, pues, fueron las bases sobre las que la Ley de 1822 pretendía organizar los socorros domiciliarios. Pero en la medida en que esta ley respondía al espíritu del trienio de apertura liberal (1820-23) fue suspendida un año más tarde cuando la llamada «omniosa década» de signo absolutista se iniciaba. Es cierto que la Ley de 1822 tenía un carácter centralista y que como cincuenta y cuatro años más tarde se decía: «[esta ley] al centralizar la acción administrativa [...] se dejaba llevar por un rigorismo artístico, no depurado

<sup>46</sup> A. A. Pi y Arimon, *Barcelona antigua y moderna*, Barcelona, Gorchs, p. 333. En Barcelona esta Asociación fue establecida por Carlos IV el 7 de octubre de 1807.

en el crisol de la experiencia»<sup>47</sup> y también es adecuado afirmar que «la caridad se vio muy estrechada por la ley de beneficencia de 1822»<sup>48</sup>. Pero estas certeras críticas no deben hacer caer en el olvido que definió unas bases que luego fueron retomadas, con matices, por la legislación posterior<sup>49</sup>.

También cabría recordar que las Cortes extraordinarias de 1822 se preocupan por la financiación de las medidas adoptadas. Un conjunto de arbitrios fueron adoptados y el decreto 70 de las Cortes del 12 de febrero de aquel año los determina<sup>50</sup>.

Sin embargo, este conjunto de disposiciones quedó derogado y no volvería a reaparecer hasta la siguiente década.

### Escalones para la tumba: el triunfo de la beneficencia domiciliaria

La evolución a partir de la década de los años treinta se caracteriza por la eclosión y dominio de la beneficencia domiciliaria y por su adjudicación al ámbito municipal.

Un año antes de que se suprimieran los gremios y en el marco de la nueva y unificadora organización territorial y administrativa de 1833, la beneficencia pública iba a reestructurarse. El ministro del Fomento General del Reino, señor Burgos, dirigió el 30 de noviembre una instrucción a los subdelegados de la beneficencia en la que se establecían las directrices de un plan general sobre la misma.

El apartado 42 de dicha instrucción no tiene desperdicio, pues define bien cuál era la justificación de la intervención pública y las razones de su preferencia por la atención domiciliaria:

evidente es que si el labrador robusto, el capitalista opulento y el especulador activo necesitan del favor y de la protección constante del Gobierno para adelantar sus intereses y mejorar su condición, mucho más lo necesita el pobre jornalero a quien la enfermedad postra en el lecho del dolor; el anciano indigente a quien la edad niega el consuelo y los auxilios del tra-

<sup>47</sup> F. Hernández Iglesias, ob. cit., p. 80.

<sup>48</sup> D. Casado, *Introducción a los servicios sociales*, Madrid, Acebo, 1987, p. 95.

<sup>49</sup> Un siglo más tarde, en la ley municipal de Cataluña de 1934, de entre las funciones que adjudicaba a los municipios, el apartado 24 del artículo 102, deja clara que una de ellas es la asistencia médica y beneficiaria de carácter domiciliar.

<sup>50</sup> Decreto 70. 12 de febrero de 1822.

bajo; el niño recién nacido a quien las preocupaciones o la crueldad de sus padres condenan a chipar los secos pechos de una nodriza mercenaria; el desventurado, en fin, a quien la ley confina en un encierro, mientras se confirman o se desvanecen los indicios que le acusan de haberla infringido. La privación de libertad en éstos, la enfermedad de aquéllos, la impotencia senil en unos, la debilidad infantil en otros, son necesidades que reclaman día a día y a cada paso la mano benéfica de la Administración. Sin embargo, los socorros que por donde quiera dispense ella a esta y otras clases que los necesitan igualmente, se vuelven alguna vez en daño de los socorridos, y la cama del hospital, y la cuna de la casa de los expósitos suelen ser *escalones para la tumba*. Importa altamente que los enormes gastos que ocasionan estos establecimientos, se ordenen y dirijan en beneficio de la humanidad; que el espíritu de caridad reemplace al de su especulación, y a los desdenes de la indiferencia fría el esmero de la compasión fogosa. Importa, sobre todo, que en vez de hacinar enfermos en vastos edificios, donde es casi imposible socorrerles convenientemente, se les *asista en sus casas*, donde el esmero conyugal y las atenciones filiales contribuyan a la curación<sup>51</sup>.

Así pues, protección hacia los débiles, necesidades sanitarias y sociales que no pueden ser resueltas por los propios individuos, efectos perversos y nocivos de los establecimientos masivos y con hacinamiento, ahorro económico y ventajas de la atención familiar dentro de una perspectiva beneficocaritativa, son los enfoques sustantivos del proceso de unificación, control y secularización de la intervención de la Administración pública de aquella década. Ello iba a verse reflejado en que el control de los establecimientos de beneficencia pasase de manos del colector general de Espolios y Vacantes a la de los gobernadores civiles, iniciándose así un largo itinerario de dependencia del sector social dentro del orden público<sup>52</sup>, dándoles a estos últimos la presidencia de las Juntas Provinciales y a los alcaldes la de las Juntas Locales. Además, «queda abolido la antigua costumbre de elegir precisamente de la nobleza y estado eclesiástico todos los individuos que deben componer las Juntas y corporaciones directivas de aquéllas, y en lo sucesivo recaerán las elecciones en sujetos, que cualquiera que sea la clase a que pertenezcan, posean conocimientos económicos y estén dotados de celo por el bien de sus semejantes»<sup>53</sup>.

Dejando aparte las polémicas que se generan en aquellos años;

<sup>51</sup> Instrucción del Ministerio de Fomento General, señor Burgos, de 30 de noviembre de 1833. Artículo 42.

<sup>52</sup> Real Orden de 22 de septiembre de 1834.

<sup>53</sup> Artículo 5 de la Real Orden de 26 de marzo de 1834.

después de la quema de conventos en Madrid de 1835 y coincidiendo con el anticlericalismo —triumfante, momentáneamente— de Mendizábal, se restaura el Reglamento General de Beneficencia de 1822. Así se establece en el Real Decreto de 8 de septiembre de 1836, en el que además se encarga a una Comisión un nuevo Plan de Beneficencia Pública. Comisiones y otras comisiones, consultas, dudas y reclamaciones, debates, proyectos, dictámenes, llenan el período que lleva a la Ley de 1849, pero no afectan al objeto aquí tratado. En 1838, el gobierno en el proyecto de la ley que presenta al Senado y que fue aprobado por éste, afirma clara y definitivamente que la hospitalidad domiciliaria es la regla y la pública la excepción.

Así se ha analizado y desarrollado esta afirmación que en el campo sanitario significa una relativa crisis del hospital:

éste aparece, pues, como excepción a suprimir frente al nuevo dispositivo de la beneficencia que debe estar regido y vigilado por «una Junta de Caridad o beneficencia para todo el Reino; una superior para cada provincia; una municipal en cada pueblo; una parroquial en cada feligresía, y una comisión o sección en cada barrio o distrito municipal de los que comprenden la parroquia. Todas estas Juntas deben estar relacionadas formando un todo jerárquico y combinado». Sistema piramidal de policía médica que va de lo particular a lo general, de lo local a lo nacional, del individuo a la sociedad. Sistema territorial de vigilancia minuciosa del espacio y de los cuerpos para impedir que el pueblo sufra y para impedir también que se subleve<sup>54</sup>.

### La beneficencia pública local y la fijación domiciliaria de la población

Efectivamente, puede emitirse la hipótesis que la Ley de 1849 y el Reglamento de 1852 cristalizan el tortuoso y arduo itinerario legislativo de la beneficencia pública del Estado español. Aunque con posterioridad a esta normativa habrá modificaciones, matizaciones y adiciones, ella dominará la escena legislativa en el siglo anterior y aun seguirá imperando en no pocos aspectos durante el siglo actual. No interesa entrar aquí en los avatares previos y prolegómenos de esta normativa, pero sí que hay que poner de relieve que la

<sup>54</sup> F. Álvarez Uría, ob. cit., p. 109.

### Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia

declaración de intenciones que el Gobierno presentó al Congreso el 15 de enero de 1849, además de criticar el espíritu centralizador de la Ley de 1822 atribuyéndole la disminución del patrimonio de la beneficencia, contemporiza con la beneficencia privada y al mismo tiempo que defiende la utilidad pública, considera el consejo y auxilios de las asociaciones «ilustradas y caritativas». La Comisión del Senado abundó en este sentido declarando que la existencia y prosperidad de los establecimientos de beneficencia, «nacidos con la Iglesia y sostenidos por el espíritu religioso no podían descansar sobre una absoluta secularización». También insistió en la necesidad de la beneficencia domiciliaria<sup>55</sup>.

¿Cuáles son los contenidos de la Ley de 1849 que afectan a ésta? El primero es la clasificación de los establecimientos públicos en generales, provinciales y municipales. El artículo tercero precisa que son provinciales las casas de maternidad, de expósitos, de huérfanos y de desamparados, lo que las elimina de la competencia municipal.

EL artículo más importante, bajo la óptica de este trabajo, es el treceavo, puesto que define las tareas de las Juntas Municipales vertebrándolas alrededor de la ayuda a domicilio. En primer lugar dice de ellas que organizarán y fomentarán todo género de socorros domiciliarios y muy particularmente los socorros en especie. En segundo precisa que «al frente de cada Junta subalterna de socorros domiciliarios habrá, por regla general, un eclesiástico que nombrará el Alcalde, a propuesta de la Junta Municipal. Los curas párrocos lo están por razón de su ministerio al de las Juntas parroquiales de beneficencia domiciliaria»<sup>56</sup>. Parece pues que la ley invita a crear unas comisiones específicas para los socorros domiciliarios y que preconiza la presencia de las jerarquías eclesiásticas en ellas. De estas Comisiones subalternas, la ley dice que son «las Juntas Municipales las que determinarán el número que haya que haber, y que podrán ser tantas cuantos sean los barrios de la población». En tercer lugar se añade que «las Juntas parroquiales comprenderán y refundirán en una las cuentas de las Juntas de barrio en que se hallen subdivididas y que estas cuentas se darán mensualmente a la Junta Municipal, y expresarán el número y cantidad de auxilios recibidos, ya en efectos, ya en dinero, y su distribución». La opción por la ayuda a domicilio no ofrece dudas. Tanto es así que ello también se refleja cuando en el artículo anterior se propone que las Juntas Provinciales «estable-

<sup>55</sup> Dictamen del Senado de 1 de mayo de 1849.

<sup>56</sup> Artículo 13 de la Ley de 20 de junio de 1849.

cerán, donde sea posible, Juntas de Señoras que, en concepto de delegadas, cuiden de las casas de los expósitos, procurando que la lactancia de éstos se verifique en el domicilio de las amas [...]»<sup>57</sup>.

A partir de la Ley de 1849, y tal como se ha afirmado «la más importante obligación de los Ayuntamientos respecto a Beneficencia consiste, según el espíritu de esta legislación, en los socorros y hospitalidad domiciliaria. Éste es el verdadero y esencial objeto de la beneficencia municipal»<sup>58</sup>. Esta municipalización de la ayuda a domicilio queda refrendada y sistematizada en el Reglamento de 14 de mayo de 1852. Su centenar de artículos caracterizan a los establecimientos de beneficencia, su situación y número, sus derechos y obligaciones, su gobierno, su administración, presupuestos y contabilidad.

Con respecto a la beneficencia pública vuelve a hacerse una diferenciación territorial, añadiéndose una funcional. Así, se distingue:

1. *La general*, que se destina a satisfacer las necesidades permanentes o que reclaman una atención especial. A ella pertenecen los establecimientos de locos, sordomudos, impedidos y decrepitos.
2. *La provincial*, que tiene por objeto «el alivio de la humanidad doliente en enfermedades comunes, la admisión de menesterosos incapaces de un trabajo personal que sea suficiente para proveer a su subsistencia, el amparo y la educación, hasta el punto en que puedan vivir por sí propios, de los que carecen de la protección de su familia. A esta clase pertenecen los hospitales de enfermos, las casas de misericordia, las de maternidad y expósitos, las de huérfanos y desamparados»<sup>59</sup>.
3. *La local*, en la que los establecimientos estén «destinados a socorrer enfermedades accidentales, a conducir a los establecimientos generales o provinciales a los pobres de sus respectivas pertenencias y a proporcionar a los menesterosos en el hogar doméstico los alivios que reclaman sus dolencias o una pobreza inculpable». A esta clase pertenecen la casa de refugios y hospitalidad pasajera y la beneficencia domiciliaria.

Cuando se determinan cuántos son los establecimientos para cada ámbito territorial, sólo se precisa que «en todos los pueblos donde haya Junta Municipal habrá por lo menos un establecimiento dispuesto para recibir a los enfermos que por no ser socorridos en sus casas llamaren a sus puertas. En cada uno de ellos se tendrán pre-

<sup>57</sup> Artículo 12 de la Ley de 20 de junio de 1849.

<sup>58</sup> F. Hernández Iglesias, ob. cit., p. 319, que recoge el artículo 90 del Reglamento de 14 de mayo de 1852.

<sup>59</sup> Artículo 3 del Reglamento de 14 de mayo de 1852.

parados los medios necesarios para transportar [...]. La beneficencia domiciliaria se organizará desde luego en todos los pueblos que tengan Junta Municipal». La insistencia que el «desde luego» anterior supone, también se refleja en el siguiente artículo cuando se definen las obligaciones de los establecimientos afirmándose que ninguno de ellos «puede excusarse de recibir a pobre alguno o menesteroso de la clase a que se halla destinado [...] siempre que por circunstancias especiales no se prefiera o convenga prestarle socorros domiciliarios».

La sujeción a la autoridad del alcalde queda formulada por el artículo 41 en el que «los Alcaldes deben visitar los establecimientos municipales públicos o particulares y todas las operaciones de la beneficencia domiciliaria. Los patronos de los establecimientos están sujetos a esta autoridad de inspección». Además, la beneficencia domiciliaria no forma presupuesto pero rinde cuentas formalmente de las Juntas del barrio a las parroquiales, y de éstas a las municipales.

El artículo 86 de este reglamento permite tener una idea más aproximada de las tareas a desarrollar a escala local cuando dice que «las Juntas Parroquiales cuidarán de la colecta de limosnas de las suscripciones voluntarias, de la hospitalidad y socorros domiciliarios, celando muy particularmente que éstos sean en especie, de la primera enseñanza, aprendizaje de oficios y vacunación de niños». El artículo 87 insiste en la necesidad de llevar a cabo el análisis de los recursos existentes al concretar que «al pasar de las Juntas Parroquiales a Municipales [...] añadirán una relación circunstanciada del estado en que se hallen en su parroquia la hospitalidad y los socorros domiciliarios, y llamarán la atención de la Junta sobre las observaciones que la experiencia haya acreditado sobre esta base esencialísima de todo buen sistema de beneficencia pública».

Mayor afirmación no cabe del valor que se le otorga a la ayuda domiciliaria «base esencialísima» en el esquema de la intervención social pública a escala local en aquellos años. Este esquema básico no va a ser modificado, puesto que el conjunto de decretos posteriores al Reglamento de 1852<sup>60</sup>, lo que hacen es instar para que entre en vigor su aplicación. Incluso, cuando en 1868 se suprimen

<sup>60</sup> Véase a título de ejemplo la provisión de facultativos en el Decreto de 4 de julio de 1853, las disposiciones para la aplicación del Reglamento de 6 de julio de 1853, creación de plazas de abogados de beneficencia en la Real Orden de 20 de julio de 1853, creación de asilos de párvulos en las capitales de provincias en la Real Orden de 3 de agosto de 1853, etcétera.

las Juntas Provinciales y Municipales de beneficencia y «todas las funciones directivas y administrativas que las expresadas Juntas desempeñaban, quedan refundidas en las que competen a las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos»<sup>61</sup> la beneficencia domiciliaria continuará siendo función preferente de la política social municipal<sup>62</sup>.

### Políticas sociales, laborales y urbanas

En este último apartado y a modo de recapitulación, cabría plantearse un conjunto de interrogantes que el itinerario legislativo analizado proyecta, como haces de luz, hacia nuestro presente.

Lo primero que hay que reconocer es que si bien el estudio de las políticas sociales, de las laborales y de las urbanas ha avanzado mucho, el de sus posibles relaciones se encuentra en mantillas. Incluso puede emitirse la hipótesis de que el análisis autónomo de cada una de ellas ha conducido a la idea de una evolución paralela e independiente. Es decir, a pensar que no hay estrategias comunes, intenciones y prácticas compartidas. Si por el contrario, se piensa en los receptores de tales estrategias, los que trabajan y viven en espacios concretos y aun los que precisamente quieren escaparse del mundo laboral y del sedentario, entonces se ilumina la escena de otra forma.

Aparecen nuevos personajes, nuevos modos de resistencia, nuevas complicidades y dominaciones. Así, el obrero vagabundo, el pobre con trabajos temporeros, el asalariado intermitente emergen y son rescatados en una distinta significación. Así podría descubrirse que una buena parte de las medidas de protección de los niños, de salubridad de las viviendas, del horario laboral<sup>63</sup> no son sino dispositivos de fijación en el territorio urbano y fabril. Así, personajes clave de la historia social serían reinterpretables. Como, por ejemplo, William Beveridge que, sin ir más lejos, se hiciera famoso por

<sup>61</sup> Decreto del Gobierno provisional de 17 de diciembre de 1868.

<sup>62</sup> P. Trinidad Fernández afirma que «en 1858 la mayoría de las capitales de provincia y en muchos pueblos se había establecido el servicio asistencial a domicilio», «Trabajo y pobreza en la primera industrialización», en *Historia de la acción social pública en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, p. 131.

<sup>63</sup> J. Danzelot, *La police des familles*, París, Minuit, 1977, pp. 76 ss.

### Casa y trabajo: entre la reclusión y la itinerancia

su propuesta de una seguridad social universal en la década de los cuarenta de este siglo. Pues bien, en 1907, cuando era un oscuro trabajador social, preparaba informes para la creación de oficinas públicas de colocación y del seguro de desempleo, escribía lo siguiente:

El que se proponía ayudar a trabajadores ocasionales quedaba muy pronto desbordado, puesto que su número era incesante. Los hombres no estaban desocupados todo el tiempo, ya que de otra forma hubieran muerto de hambre [...]. Comprendí que el hecho de obtener algún trabajo de vez en cuando era más importante que el hecho de no trabajar en otros momentos. Había que subrayar el hecho positivo de que bastaba alguna actividad para que se mantuvieran a flote en el mismo lugar [...]<sup>64</sup>.

Así, el discurso de higienistas, médicos, ingenieros, urbanistas, sociólogos y economistas, inspectores laborales, miembros de sociedades filantrópicas, reformadores sociales del siglo XIX formaría parte de un planteamiento integrador de aquellos colectivos que se escapan al orden establecido haciendo propuestas que los normalizasen en el campo social (seguros sociales), laboral (condiciones de trabajo), de la vivienda (salubridad e higiene). Lógicamente estas propuestas para tener éxito debían, al mismo tiempo que suponer una racionalización de las estrategias imperantes, ofrecer ventajas concretas hacia los que las soportaban.

La eliminación de la mendicidad ambulante es uno de los *leitmotiv* que serpentea a lo largo de esta historia. Obstinación de los poderes constituidos, compartida por la gran mayoría de los ciudadanos. El espectáculo del pedigüeño sin techo, figura extrema de la pobreza, importuna a todos, y muy especialmente a los que se preocupan de convencer que hay que ganarse la vida y la casa con el sudor de la frente y a los convencidos de este discurso. De ahí que se les atribuyan a los demandantes callejeros holgazanería, vagancia y sobre todo fingimiento y mala fe por no quererse comportar como los demás. El siglo XVIII convierte estas prácticas en delitos, mientras que el proceso codificador de inicios del XIX da un tratamiento delictivo autónomo a los hechos que no a las situaciones personales. Pero «el primer paso a la recriminalización de la vagancia se em-

<sup>64</sup> Royal Commission on the Poor Law and the Relief of Distress, apéndice vol. 8. House of Commons Paper Cd 5066/1910. Citado en C. Topalov, «De la cuestión social a los problemas urbanos: los reformadores y la población de las metrópolis a principios del siglo XX», *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 125, septiembre de 1990.

prende con la publicación de la ley de vagos de 1845». No por casualidad se dicta esta ley en un momento clave del reforzamiento de la política del orden público. Narváz, la creación de la guardia civil, la promulgación son posteriores al Código Penal de 1848. «La penalización de la vagancia se idea como un contenedor más enérgico que la gubernativización de la pobreza insumisa. Los delitos de vagancia y mendicidad voluntarias fueron por fin incorporados al Código Penal en la Reforma de 1850»<sup>65</sup>. El Código Penal en 1870, el de 1928, la Ley de Vagos y Maleantes de 1933, la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social de 1970 constituyen hitos del proceder legal, en cierto modo anverso de la medalla de las otras medidas de atención social. Serían dos caras de una misma moneda que por lo menos históricamente no parecen saldarse con el éxito, en la medida en que los procesos que llevan a la expulsión del domicilio y los que llevan a la atracción por el viaje sin fin, continuarán estando presentes. Serán suficientes los «atractivos» actuales de la domiciliación del trabajo, tanto los que puedan ofrecer la fábrica difusa como las «nuevas profesiones» (diseño, informática, etc.) para que gane la intimidad recluida, el hogar como lugar también productivo?

Porque lo que también preocupa de los que se mueven, de los que van de un lado para otro, es su forma de vida y su moral. La cantidad de textos acusatorios rescatables de la historia es ingente. Todos ellos escritos para condenar unas costumbres exóticas, medio salvajes, distintas. De alguna forma, para controlar a estos colectivos opacos al orden, la mirada del poder ahonda las diferencias: pobres verdaderos y pobres fingidos; pobres útiles y pobres inútiles; personas que trabajan y personas que no quieren hacerlo. A partir de estas diferenciaciones es cuando pueden canalizarse represión e integración, como dos modelos de una misma política.

El nomadismo, la trashumancia ciudadana, el transeuntismo permanente son obstáculos que se oponen a la cristalización del poder político y del económico, y más concretamente a la constitución del Estado moderno y del capitalismo naciente. «Los socorros domiciliarios» forman parte de las contrapartidas que hay que dar en la persecución de la sendentarización de la población. Y es precisamente en las contrapartidas donde se encuentran los márgenes de maniobra. Porque a menos de una oposición frontal, o de revueltas particulares que incrementan la represión —motín de Esquilache—,

<sup>65</sup> H. Roldán Barbero, *Historia de la prisión en España*, Barcelona, Promociones y Publicaciones Universitarias, 1988, pp. 149-150.

es en la negociación de aquéllos donde se juegan las complicidades y las posibilidades de emancipaciones sucesivas. Sin olvidar por ello que las medidas sociales, laborales y urbanas, al establecer categorías y diferencias, excluyen. En nuestra historia asilados y tozudos itinerantes constituyen los extremos excluidos. Presos, enfermos contagiosos y crónicos, huérfanos, ancianos decrepitos, todo ese mundo de los recludos mira a través de las ventanas y rejas a la errancia insumisa y viajera. Dos mundos, en definitiva, ajenos al trabajo regular y a la ayuda a domicilio. Puesto que el espacio para estos dos colectivos, o es tan pequeño, el de la celda, o es tan enorme, el horizonte, que termina por ser transformado en otra lógica.

**Resumen.** A través del análisis histórico, del siglo XVI al XIX, del marco legal de la ayuda a domicilio, se pone en evidencia cómo ésta forma parte de las contrapartidas que hay que dar para sedentarizar a la población. El nomadismo, el transeuntismo se convierten en obstáculos a la constitución del Estado moderno y del capitalismo naciente. Pero el sentido que históricamente ha tenido la relación trabajo y casa, espacio productivo y reproductivo, está transformándose hoy en día. No deja de ser una paradoja actual el que por un lado gane terreno el hogar como lugar de trabajo y de reclusión individual, y por el otro avancen las estrategias de flexibilidad y movilidad de la fuerza de trabajo. ¿No debería la sociología del trabajo saltarse los muros de la fábrica?

**Abstract.** Through the historical analysis of the legal framework of Family Benefit from the 16th to the 19th century, it becomes evident how this benefit forms a part of the measures necessary to counteract the growth of a transient population. Nomadism; transience, become obstacles of the modern state and growing capitalism constitution. The significance, however, which the relationship between work and home has historically had: productive and reproductive space, is presently changing. It is a current paradox, that on one hand the home leads the way as a place of work and of personal seclusion, and on the other, the flexibility and mobility strategies of the workforce are advancing. Shouldn't the study of work sociology break free from the folds of the factory?



## Libros recibidos en la Redacción

- Bade, K.** (1992), *Población, trabajo y migración en los siglos XIX y XX en Alemania*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Barañano, M.** (comp.) (1992), *Mujer. Trabajo. Salud*, Madrid, Trotta.
- Bravo Lozano, J.** (1992), *Familia busca vivienda: Madrid, 1670-1700*, Madrid, F. Matritense del Notariado.
- Campos, R.** (1992), *Socialismo anarquista e higiene pública: la lucha antialcohólica en la II Internacional (1890-1914/1919)*, Madrid, Fundación Primero de Mayo.
- Collado, J. C., Tomba, M. y Werling, J.** (1992), *Efectos del Mercado Único sobre los sectores productivos españoles*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Chacón y otros** (1992), *Poder, familia y consanguineidad en la España del Antiguo Régimen*, Barcelona, Anthropos.
- Da Fonseca, C.** (1990), *O 1º de maio em Portugal, 1880-1990, Crónica de um século*, Lisboa, E. Antígona.
- García Martín, V. y Fernández Gámez, M. A.** (1992), *Solvencia y rentabilidad de la empresa española*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Gaudemar, J. P.** (1991), *El orden y la producción*, Madrid, Trotta.
- Glazer, N.** (1992), *Los límites de la política social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Hernández Sandoica, E.** (1992), *Los fascismos europeos*, Madrid, Istmo.
- Huertas, R. y Campos, R.** (1992), *Medicina social y clase obrera en España (siglos XIX y XX)*, Madrid, Fundación Primero de Mayo.
- Idearium**, *Revista de Historia y Teoría Contemporánea*, Málaga, vol. I, octubre de 1992.
- Izquierdo Escribano, A.** (1992), *La inmigración en España, 1980-1990*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Maestro, A. y Huertas, R.** (1992), *La salud y el Estado: los servicios sanitarios públicos entre el bienestar y la crisis*, Madrid, Fundación Primero de Mayo.
- Miguélez, F. y Toms, T.** (1992), *Enquesta de la Regió Metropolitana. Condicions de vida i hàbits de la població, Volum 2: Treball, condicions econòmiques i formes de consum*, Barcelona, Mancomunitat de Municipis del Àrea Metropolitana de Barcelona i Diputació de Barcelona.

- Mishra, R.** (1992), *El Estado de Bienestar en crisis*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Offe, K.** (1992), *La gestión política*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Pérez Castroviejo, J.** (1992), *Clase obrera y niveles de vida en las primeras fases de la industrialización vizcaína*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Pyke, F.; Becattini, G. y Sengenberger, W.** (comps.) (1992), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas, II. El resurgimiento de la pequeña empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Revista del Instituto de Estudios Económicos**, núm. 3, 1992, «La reforma del impuesto sobre sociedades».
- Rey Regullo, F. del** (1992), *Propietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.
- Sánchez Jiménez, J.** (1991), *La España Contemporánea*, Madrid, Istmo, 3 vols.
- Sengenberger, W.; Loveman, G. W. y Piore, M. J.** (1992), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas, II. El resurgimiento de la pequeña empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la S. S.

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, 28223 Madrid.

**BOLETIN DE SUSCRIPCION**

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

SUSCRIPCION ANUAL: ESPAÑA 3.000 ptas.  
(3 números). Extranjero 3.500 ptas.

Ejemplar: 1.200 ptas.  
1.500 ptas.

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

**Arqueología industrial**  
**Toyotismo**  
**Nuevos métodos de producción y flexibilidad**  
**Estrategias e identidades profesionales**  
**Inserción social en el trabajo y política**